

sozial MINISTERIUM

Aperçu

de la thématique « handicap » en Autriche

MENTIONS LEGALES

Propriétaire et éditeur : ministère fédéral autrichien du Travail, des Affaires sociales et de la Protection des consommateurs, Stubenring 1, 1010 Vienne, Autriche ▪ **Lieu d'édition et de**

production : Vienne ▪ Impression : xyz ▪ **Auteurs :** Mag. Johann Döllner, Vilmos Nagy ▪

Dernière mise à jour :

Le texte de la présente publication peut être réutilisé sans restriction, à condition d'en mentionner la source : « ministère fédéral autrichien du Travail, des Affaires sociales et de la Protection des consommateurs ». L'utilisation du matériel graphique est interdite.

Informations pour la commande : disponible gratuitement auprès du service des brochures du ministère des Affaires sociales, au numéro de téléphone +43 (1) 711 00-86 2525 ou par e-mail à broschuerenservice@sozialministerium.at.

TABLE DES MATIERES

Mentions légales	2
Table des Matières	3
1. Introduction	6
2. Situation internationale	9
3. Handicap.....	10
3.1. Intégration professionnelle	10
3.1.1. Catégorie des bénéficiaires	10
3.1.2. Obligation d'emploi.....	11
3.1.3. Protection de l'emploi.....	12
3.1.4. Représentants du personnel handicapé	14
3.1.5. Subventions	15
3.1.6. Se mettre à son compte	20
3.1.7. Gestion de la prévention (www.fit2work.at.)	21
3.1.8. Aides à la mobilité	22
3.1.9. Entreprises inclusives	22
3.2. Intégration sociale	22
3.2.1. Carte d'invalidité	22
3.2.2. Carte de stationnement	23
3.2.3. Fonds de secours	24
3.2.4. Aides apportées selon le type de handicap	24
3.3. Allègement fiscal	25
3.4. Égalité de traitement.....	26
3.4.1. Protection contre les discriminations	27
3.4.2. Secteurs de la protection contre les discriminations.....	29
3.5. Le médiateur spécialisé pour personnes handicapées	35
3.6. L'application de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes.....	
handicapées	35
3.6.1. Monitoringausschuss (www.monitoringausschuss.at)	35
3.6.2. Plan d'action national sur le handicap pour 2012-2020	36
3.6.3. Prix WINTEC : prix scientifique de l'inclusion par les sciences naturelles et la.....	
technique	37
4. Système de prévoyance en matière de soins.....	38
4.1. Allocation de soins.....	38
Personnes malvoyantes :	40
Personnes en fauteuil roulant :.....	40

4.2.	Fonds dédié aux soins	41
4.3.	Forum sur les soins palliatifs	42
4.4.	Soutien aux proches aidants	42
4.5.	Allocation de proche aidant	43
4.6.	Accompagnement 24 heures sur 24	44
4.7.	Services sociaux.....	46
4.7.1.	Services mobiles	46
4.7.2.	Services ambulatoires	46
4.7.3.	Services résidentiels	46
4.7.4.	Autres services sociaux offerts par les Länder	46
4.7.5.	Métiers de l'encadrement social.....	46
4.8.	Jeunes aidants	47
4.9.	Stratégie de lutte contre la démence.....	48
5.	Indemnisation sociale.....	51
5.1.	Victimes de guerre	51
5.2.	Victimes militaires	52
5.3.	Victimes d'actes criminels	52
5.4.	Victimes de persécution politique.....	52
5.5.	Victimes de la vaccination	52
5.6.	Victimes du Contergan	53
5.7.	Victimes de violence dans les foyers de jeunes	53
6.	LE SOZIALMINISTERIUMSERVICE (www.sozialministeriumservice.at)	54
7.	Interfaces.....	57
7.1.	Autres ministères	57
7.1.1.	Formation scolaire.....	57
7.1.2.	Études universitaires	58
7.1.3.	Accessibilité	59
7.1.4.	Majoration des allocations familiales	60
7.1.5.	Indemnisation des tuberculeux.....	61
7.2.	Länder.....	61
7.2.1.	Aides aux personnes handicapées	61
7.2.2.	Ergothérapie	62
7.2.3.	Maisons de retraite et maisons de soins.....	62
7.2.4.	Minima sociaux.....	63
7.2.5.	Application de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées	64
7.3.	Sécurité sociale.....	65
7.3.1.	Assurance maladie	67

7.3.2.	Assurance accidents	68
7.3.3.	Régime de retraite.....	69
7.3.4.	Assurance chômage.....	69
7.4.	Arbeitsmarktservice (www.ams.at)	70
7.5.	Volksanwaltschaft (www.volksanwaltschaft.gv.at)	71
8.	Acteurs non gouvernementaux.....	72

1. INTRODUCTION

Les personnes handicapées, leurs proches et leurs accompagnants représentent, au total, une large portion de la population ; par conséquent, ils constituent également un important facteur politique et économique. Dans son rapport mondial sur le handicap publié en 2011, l'OMS estime qu'il existe environ 1 milliard de personnes handicapées dans le monde (soit **15 % de la population mondiale**) ; cette estimation de l'OMS s'appuie sur de nombreuses études. Le sujet du handicap touche également les personnes dont la mobilité se trouve temporairement réduite, ou qui connaissent tout autre type d'entrave provisoire (p. ex. des personnes ayant vécu un accident ou recevant des soins médicaux, ou encore les pères et les mères avec une poussette ou un enfant en bas âge). Pour toutes ces catégories d'individus, il est important que la politique concernant les personnes handicapées englobe des conditions qui profitent au plus de personnes possible. Dans ce cadre, il est essentiel de rendre l'environnement le plus **accessible** possible.

En 2015, un micro-recensement a été mené en **Autriche** par l'institut Statistik Austria, pour le compte du ministère des Affaires sociales. Il en ressort que 18,4 % de la population de plus de 15 ans résidant dans des ménages privés est sujette (selon ses propres déclarations) à un handicap permanent. Reporté sur l'ensemble de la population, ceci correspond à **environ 1,3 million de personnes**.

D'après l'enquête de 2015, les problèmes de mobilité constituent, de loin, les handicaps permanents les plus courants. En tout, environ 1,0 million de personnes seraient concernées, soit 14,1 % de la population de plus de 15 ans dans les ménages privés autrichiens. 7,3 % de la population évoque plus d'un handicap, soit environ 534 000 personnes possédant plusieurs handicaps permanents. 374 000 personnes (5,1 %) présenteraient des handicaps autres que ceux indiqués dans le cadre de l'enquête. Les problèmes nerveux ou psychiques occupent la troisième position, avec environ 270 000 individus concernés (3,7 %). La quatrième place revient aux problèmes de vue (3,0 % ou environ 216 000 personnes), tandis qu'une proportion un peu moins élevée des individus interrogés déclare souffrir de problèmes auditifs (2,1 %, soit environ 157 000 personnes). Les problèmes mentaux ou troubles de l'apprentissage concerneraient, quant à eux, 0,8 % de la population (environ 60 000 personnes) et les problèmes d'élocution, 0,4 % (soit environ 26 000 personnes).

Parmi les individus rencontrant des problèmes de mobilité, 3,7 % (soit 271 000 personnes) présentent des problèmes graves. Environ 40 000 personnes (0,5 % de la population de plus de 15 ans) indiquent devoir faire usage d'un fauteuil roulant. Parmi les 216 000 personnes connaissant des problèmes de vue (3,0 %), 53 000 individus (0,7 %) souffrent de problèmes graves et environ 2 200 individus (0,03 %) se qualifient d'aveugles. En tout, environ

157 000 personnes évoquent des problèmes d'audition (2,1 %), dont 19 000 (0,3 %) avec de graves problèmes auditifs.

En Autriche, les questions liées au handicap forment une **thématique très complexe**, présentant également une forte composante fédéraliste (responsabilités remises aux Länder). Au niveau fédéral, la politique en faveur des personnes handicapées regroupe des domaines importants et se présente sous forme de solides **piliers** pour lesquels il existe des stratégies et des planifications détaillées, prévues par les ministères compétents (p. ex. dans les domaines de l'emploi, des soins de longue durée, de l'éducation). Conformément à la Bundesverfassung (Constitution autrichienne), tous les domaines de la politique liée au handicap, lorsqu'ils ne relèvent pas explicitement de la compétence fédérale, sont de la **responsabilité des Länder**.

Bien que la Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG, loi constitutionnelle autrichienne) ne prévoie pas le handicap parmi ses compétences, elle a néanmoins fixé une norme fondamentale en 1997, en introduisant la protection contre les discriminations pour cause de handicap : cette norme interdit de défavoriser quelqu'un en raison de son handicap (B-VG, art. 7, al. 1). Par ailleurs, dans l'art. 7 de la B-VG, l'État fédéral, les Länder et les communes s'engagent à garantir l'égalité de traitement des personnes handicapées et non handicapées, dans tous les domaines de la vie quotidienne.

Pour les personnes sourdes, la langue des signes autrichienne a été intégrée à la **Bundesverfassung** en 2005. L'art. 8, al. 3 de la Bundes-Verfassungsgesetz stipule :

« La langue des signes autrichienne est reconnue comme une langue à part entière. Les détails sont définis par les lois. »

De nombreuses **lois de procédure** prévoient d'ores et déjà que les frais liés à l'interprétation en langue des signes sont à la charge de l'État fédéral.

L'**objectif visé est une société inclusive**, dans laquelle les personnes handicapées et autres personnes défavorisées pourraient prendre part à toutes les activités de la société. Contrairement aux approches d'intégration et de réinsertion, l'inclusion se libère de l'idée selon laquelle les personnes en situation de handicap devraient être « intégrées » ou devraient s'adapter au mieux aux exigences des personnes non handicapées, pour éviter d'être exclues des activités sociales. Ainsi, l'inclusion satisfait au **principe fondamental de la normalisation**, selon lequel la vie des personnes en situation de handicap doit se différencier le moins possible de celle des personnes non handicapées.

Les pages suivantes décrivent les missions centrales portées par le ministère autrichien des Affaires sociales afin de poursuivre cet objectif. Pour cela, trois instruments juridiques majeurs sont à sa disposition : la Behinderteneinstellungsgesetz (loi sur l'emploi des

Aperçu de la thématique « handicap » en Autriche

personnes handicapées), la Bundesbehindertengesetz (loi fédérale sur le handicap) et la Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (loi fédérale sur l'égalité de traitement des personnes handicapées).

2. SITUATION INTERNATIONALE

Depuis des années, l'Autriche intervient activement dans les commissions internationales, prenant position pour l'application du « **Disability Mainstreaming** » (intégration et prise en compte du handicap) et en faveur des **droits** des personnes handicapées. En 2008, elle fut l'un des premiers États membres de l'Union Européenne à ratifier la **Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées**, y compris son protocole facultatif : par cette action, l'Autriche signalait clairement son intention de remplir, avec ambition, les obligations issues de cette convention des droits humains à l'attention des personnes handicapées.

Au sein du **Conseil des droits de l'homme de l'ONU**, l'Autriche soutient activement les négociations pour les résolutions concernant les droits des personnes handicapées.

Dans le cadre de sa participation au Conseil de l'Europe, l'Autriche accorde également une importance majeure à coordonner, au niveau international, l'application de la **Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées**. Le **Comité des droits des personnes handicapées (« Ad Hoc Committee on the Rights of Persons with Disabilities »)** a pour mission d'apporter son soutien aux États membres dans l'application et la mise en œuvre de la stratégie actuelle, de 2017 à 2023 (« Human rights: A reality for all »). Dans ce contexte, une série d'activités est mise en place dans différents États membres, à même de favoriser et de renforcer l'**échange d'expériences** (dans le cadre, par exemple, de conférences internationales).

En tant qu'État membre de l'Union Européenne, où vivent jusqu'à 80 millions de personnes handicapées ou souffrant d'un problème de santé prolongé, l'Autriche s'engage activement en faveur de l'égalité et des droits des personnes handicapées. En 2012, elle a adopté son propre plan d'action national (PAN sur le handicap), visant à mettre en application la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées.

Le 15/11/2010, la Commission européenne a présenté le communiqué « Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées : un engagement renouvelé pour une Europe sans entraves ». Ce dernier couvre la nouvelle stratégie de l'Union Européenne en matière de handicap, pour une période de dix ans. Cette stratégie renforce et complète les activités menées par l'Autriche sur la voie de l'accessibilité ; elle est conforme à la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées. De même, les points essentiels de la stratégie européenne coïncident en grande partie avec les priorités annoncés par le PAN autrichien sur le handicap.

3. HANDICAP

3.1. Intégration professionnelle

3.1.1. Catégorie des bénéficiaires

Un des objectifs de la politique sociale consiste à intégrer les personnes handicapées sur le marché du travail, pour leur permettre de mener une existence autonome et d'être reconnues par la société. Pour atteindre ce but, le point de départ reste l'obligation d'emploi imposée aux entreprises. Afin d'appliquer efficacement cette mesure, il faut, d'une part, définir légalement la catégorie de personnes handicapées pouvant bénéficier de cette obligation d'emploi ; et d'autre part, définir les employeurs concernés par l'obligation d'emploi. Ces deux définitions sont fixées dans la Behinderteneinstellungsgesetz.

La catégorie des personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi réunit les individus en âge de travailler qui :

- présentent un taux d'incapacité d'au moins 50 % et
- possèdent la nationalité autrichienne ou
- sont ressortissants de l'UE ou de l'EEE ou
- sont citoyens suisses ou réfugiés et ont obtenu le droit d'asile ou
- sont ressortissants d'un pays tiers et autorisés à séjourner et travailler en Autriche, dans la mesure où ils sont égaux aux citoyens autrichiens en vertu de la loi.

Toute personne souhaitant intégrer cette catégorie doit déposer une requête auprès du Sozialministeriumservice (service du ministère des Affaires sociales). La requête est alors examinée et le taux d'incapacité est déterminé par des experts médicaux. Le Sozialministeriumservice transmet ensuite sa réponse par voie de décision administrative. Si la réponse ne vous satisfait pas, il est possible d'introduire un recours auprès de la Cour administrative fédérale.

Parmi les fondements juridiques permettant de déterminer le taux d'incapacité, on compte, entre autres, l'**Einschätzungsverordnung** (arrêté de 2010 portant sur l'estimation), qui a mis en place des critères et paramètres médicaux contemporains permettant de déterminer le taux d'incapacité dans le cadre d'une expertise médicale. L'estimation du taux d'incapacité ou de la gravité d'un handicap influe en particulier sur l'accès aux aides et subventions individuelles proposées par différents services, qui s'appuient sur ladite estimation.

La notion de **handicap**, au sens de l'Einschätzungsverordnung, désigne l'impact d'une **perturbation** de nature non temporaire de la fonctionnalité physique, mentale, psychique ou sensorielle, en mesure d'entraver la **participation** à la vie en société et surtout à la vie

professionnelle en général. Une perturbation est considérée non temporaire lorsque sa durée envisagée dépasse **six mois**.

L'**expertise médicale**, selon la nouvelle Einschätzungsverordnung, prend en compte des **aspects sociaux** grâce au diagnostic de classification multiaxiale (axe VI du système multiaxial). Ainsi, lors de l'estimation des capacités psychiques, les aptitudes sociales sont, elles aussi, prises en considération.

3.1.2. Obligation d'emploi

En Autriche, les entreprises employant 25 personnes ou plus sont dans l'obligation de recruter un travailleur handicapé bénéficiaire par tranche de 25 employés. Pour calculer le nombre de travailleurs handicapés bénéficiaires devant être embauchés, le Sozialministeriumservice s'appuie sur les données enregistrées par l'employeur auprès de l'organisme d'assurance maladie, concernant ses salariés. Le nombre total d'employés est pris en compte ; toutefois, certaines catégories de personnes ne sont pas intégrées dans le calcul (p. ex. : apprentis, travailleurs à domicile).

Les prescriptions légales concernant l'obligation d'emploi sont considérées comme appliquées lorsque, dans une entreprise, le nombre de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi correspond au nombre stipulé par la loi. Dans le cas où l'employeur appartient à la catégorie des travailleurs handicapés bénéficiaires, il est également déduit du nombre prescrit.

Les personnes suivantes, dont l'emploi doit être particulièrement encouragé, comptent double dans ce calcul :

- les non-voyants
- les personnes en fauteuil roulant
- les travailleurs handicapés bénéficiaires de moins de 19 ans
- les travailleurs handicapés bénéficiaires pour la durée d'un contrat d'apprentissage
- les travailleurs handicapés bénéficiaires de plus de 50 ans, handicapés à plus de 70 %
- les travailleurs handicapés bénéficiaires de plus de 55 ans.

Si, pour quelque raison que ce soit, une entreprise emploie un nombre de travailleurs handicapés bénéficiaires qui est inférieur au nombre prescrit par la loi, l'employeur doit s'acquitter d'une **taxe de compensation**. En 2017, cette taxe s'élève à 253 € par mois et par employé(e) handicapé(e) bénéficiaire manquant(e) par rapport au nombre imposé, pour les entreprises employant entre 25 et 99 personnes ; à 355 € pour les entreprises employant entre 100 et 399 personnes et 377 € pour les entreprises employant au moins 400 personnes. Ces montants augmentent chaque année sur la base du facteur d'ajustement des retraites.

La taxe de compensation est calculée par avance par le Sozialministeriumservice, pour une année calendaire, et stipulée par voie de décision administrative. Les recours introduits à ce sujet sont jugés par la Cour administrative fédérale.

Les taxes de compensation payées rejoignent le fonds de compensation, géré par le ministère autrichien des Affaires sociales. Ce fonds joue un rôle majeur dans l'effort d'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire. Il profite autant à des personnes handicapées qu'aux entrepreneurs et entrepreneuses et à l'économie en général. Concrètement, ces moyens sont investis en priorité dans l'insertion professionnelle de personnes handicapées, la création et l'aménagement d'entreprises inclusives, ainsi que dans des mesures incitatives et des primes à l'attention des employeurs.

Les entreprises qui forment des travailleurs handicapés bénéficiaires, dans le cadre d'un apprentissage, bénéficient d'une prime qui équivaut au montant de la taxe de compensation de base correspondante.

3.1.3. Protection de l'emploi

Les travailleurs handicapés bénéficiaires sont soumis à des règles de protection particulières ; la plus célèbre d'entre elles est la **protection spéciale contre le licenciement**.

Cette dernière a été réajustée en 2010 dans le cadre d'un amendement à la Behinderteneinstellungsgesetz, si bien qu'une différence existe entre les conditions juridiques pour les contrats de travail signés avant et après le 1/1/2011.

Contrats de travail signés avant le 1/1/2011 :

Cette **protection spéciale contre le licenciement** s'applique aux salariés appartenant à la catégorie des **travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi**, uniquement dans le cas de la **résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée** par l'employeur, et dans la mesure où la relation de travail **durait depuis plus de six mois** au moment du prononcé du licenciement. Ce délai ne s'applique pas dans le cas où le statut de travailleur handicapé bénéficiaire a été acquis suite à un accident du travail au cours des six premiers mois ; ni dans le cas d'une mutation au sein d'un même groupe d'entreprises.

Contrats de travail signés à partir du 1/1/2011 :

Ici, la protection spéciale contre le licenciement ne s'applique qu'à partir de la **cinquième** année d'existence du contrat de travail, à moins que le statut de travailleur handicapé bénéficiaire de l'obligation d'emploi n'ait été acquis qu'après la date d'entrée en fonction dans l'entreprise. Dans ce cas, la protection spéciale s'applique dès le septième mois voire immédiatement, dans le cas d'un accident de travail ou d'un changement d'emploi au sein du même groupe d'entreprises.

Pour toutes les autres formes de cessation d'une relation de travail (résiliation d'un commun accord, expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, licenciement immédiat pour faute), la protection spéciale contre le licenciement ne s'applique pas.

Par conséquent, la « période d'essai » est plus longue pour les contrats signés à partir du 1/1/2011. Pour les relations de travail créées avant 2011, aucune modification juridique n'entre en vigueur (la protection spéciale continue de s'appliquer à compter du septième mois).

Toutefois, le licenciement d'un travailleur handicapé bénéficiaire par l'employeur est en principe considéré sans effet **en l'absence d'approbation préalable par le Behindertenausschuss** (Comité du handicap), sauf cas exceptionnels où l'approbation peut être accordée ultérieurement. Un tel cas exceptionnel est autorisé par exemple si l'employeur, au moment du prononcé du licenciement, n'avait pas connaissance (et n'était pas censé avoir connaissance) du statut de travailleur handicapé bénéficiaire de son employé(e). Ainsi, avant de prononcer le licenciement d'un travailleur handicapé bénéficiaire de l'obligation d'emploi, l'employeur doit introduire une demande d'approbation du licenciement, écrite et motivée, auprès du Behindertenausschuss, au bureau régional correspondant du Sozialministeriumservice.

Lorsqu'une telle requête de licenciement est introduite, le **Sozialministeriumservice** procède tout d'abord à une **enquête préparatoire**, au cours de laquelle toutes les personnes impliquées ont la possibilité de présenter leur point de vue et d'apporter des preuves correspondantes. Lors de cette enquête, le/la représentant(e) du comité d'entreprise, le/la représentant(e) du personnel handicapé et le/la délégué(e) du personnel sont également entendus.

Pendant la procédure de licenciement, le Sozialministeriumservice propose une prise en charge, des conseils et des mesures incitatives, en vue de sécuriser la relation de travail menacée de licenciement, ou de permettre l'obtention d'un nouvel emploi pour le travailleur handicapé concerné. Grâce à ce soutien, il arrive que la requête de licenciement devienne superflue et soit donc retirée.

Si la requête de licenciement est maintenue, **le Behindertenausschuss se prononce** officiellement sur la base des résultats de l'enquête préliminaire, dans le cadre d'une séance à huis clos. Ce comité siège sous la présidence d'un agent du Sozialministeriumservice. Y sont également représentées des organisations de personnes handicapées, de salariés et d'employeurs, ainsi que le bureau de l'Arbeitsmarktservice (AMS, agence pour l'emploi) au niveau du Land. Pour contester la décision du Behindertenausschuss, une procédure pourra être engagée auprès de la Cour administrative fédérale.

3.1.4. Représentants du personnel handicapé

Si une entreprise emploie de façon permanente au moins cinq travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, elle se doit d'élire un(e) représentant(e) du personnel handicapé (et un(e) suppléant(e)). Si elle emploie au moins 15 travailleurs handicapés bénéficiaires, l'entreprise devra élire deux suppléants pour le/la représentant(e) du personnel handicapé ; et à partir de 40 travailleurs handicapés bénéficiaires, elle devra élire trois suppléants. Les représentants du personnel handicapé doivent être des travailleurs handicapés bénéficiaires. Si possible, ce vote doit avoir lieu en même temps que l'élection du comité d'entreprise. Il est soumis aux dispositions de l'Arbeitsverfassungsgesetz (loi autrichienne réglementant les rapports de travail et l'organisation sociale des entreprises) concernant l'exécution et la contestation du vote. Si le groupe des ouvriers et le groupe des employés comptent chacun au moins cinq personnes handicapées, alors un(e) représentant(e) et un(e) suppléant(e) doivent être élus dans chacun des deux groupes. En fonction du nombre de travailleurs handicapés bénéficiaires dans l'entreprise, il faudra élire le nombre correspondant de suppléants pour chaque représentant(e) du personnel handicapé. La durée d'activité d'un(e) représentant(e) du personnel handicapé s'étend à quatre ans.

Si l'entreprise dispose d'un comité central d'entreprise, elle doit désigner, dans le groupe des représentants du personnel handicapé (et suppléants), un(e) **représentant(e) central(e) du personnel handicapé**. Cette personne est habilitée à convoquer une assemblée de tous les représentants du personnel handicapé de l'entreprise, qui se réunira au moins une fois et au maximum deux fois par an, en vue de rendre compte de leurs activités et de débattre des sujets pertinents pour les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'entreprise.

Si un groupe d'entreprises dispose d'un comité de groupe en vertu du § 88a de l'Arbeitsverfassungsgesetz, il devra désigner un(e) **représentant(e) du personnel handicapé au niveau du groupe**. Cette personne est habilitée à convoquer une assemblée de tous les représentants centraux du personnel handicapé du groupe, qui se réunira au moins une fois et au maximum deux fois par an, en vue de rendre compte de leurs activités et de débattre des sujets pertinents pour les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le groupe.

Le/la représentant(e) (ou représentant(e) central(e)) du personnel handicapé défend les intérêts économiques, sociaux, culturels et de santé des travailleurs handicapés bénéficiaires ; le comité d'entreprise doit l'assister dans cette tâche et lui fournir les renseignements nécessaires.

Les missions principales des représentants du personnel handicapé consistent à veiller au respect de la Behinderteneinstellungsgesetz, à attirer l'attention sur les besoins particuliers

des employés handicapés, à communiquer tout défaut constaté au comité d'entreprise et au chef d'entreprise et à jouer un rôle de conseiller lors des sessions du comité d'entreprise.

3.1.5. Subventions

Le ministère autrichien des Affaires sociales dispose de ressources financières s'élevant à environ 175 millions d'euros destinées à l'intégration professionnelle des personnes handicapées : ces ressources sont issues du fonds de compensation, du budget fédéral et du Fonds social européen.

Ces moyens servent à financer un ensemble de mesures qui sont développées de manière stratégique dans le cadre d'un « bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm » (programme national autrichien en faveur de l'emploi des personnes handicapées – BABE) au ministère des Affaires sociales, en tenant compte de l'environnement politique actuel du marché du travail ; et qui sont ensuite mises en pratique, dans tous les Länder, par le Sozialministeriumservice. Les mesures concernées sont des subventions de projets et des subventions individuelles, qui visent toutes à obtenir ou sécuriser des emplois durables sur le marché du travail traditionnel.

Au cours de la période 2014-2020, les ressources du FSE sont déployées pour cofinancer des démarches en faveur des jeunes, dans le cadre de l'« assistance au métier ». En coopération avec divers porteurs de projets, le **Netzwerk Berufliche Assistenz (Réseau d'assistance au métier – NEBA)** propose diverses mesures à l'attention des jeunes en situation de handicap et en phase de transition entre l'école et la profession : coaching pour jeunes, écoles de production, assistance à la formation professionnelle, aide à l'emploi, job coaching.

Ce réseau se rapproche de l'**Arbeitsmarktservice (AMS)**, dont la mission centrale consiste à garantir les moyens d'existence des personnes sans emploi grâce à l'indemnité de chômage, et à leur procurer un nouvel emploi. Parmi ces personnes sans emploi, on trouve aussi des personnes handicapées qui sont prêtes à être employées, ou qui pourraient atteindre le niveau nécessaire par le biais de courtes formations. Le Sozialministeriumservice, en revanche, s'adresse en première ligne aux personnes handicapées (bénéficiaires ou non de l'obligation d'emploi) dont les chances d'intégration ne pourront être augmentées que dans une perspective à plus long terme, au moyen de mesures personnalisées. Ces personnes sont également la cible principale des subventions prévues par la Behinderteneinstellungsgesetz, qui peuvent s'appliquer à un projet ou à une personne.

3.1.5.1. Projets

Le Netzwerk Berufshilfe (NEBA) du Sozialministeriumservice

Avec ses services d'« assistance au métier », le NEBA regroupe tout le système, très diversifié, de l'assistance aux personnes handicapées, en particulier aux jeunes marginalisés

et en danger de marginalisation. Les offres du NEBA constituent des instruments centraux dans la politique de l'emploi autrichienne pour les personnes handicapées.

Le coaching pour jeunes, les écoles de production, l'assistance à la formation professionnelle, l'aide à l'emploi et le job coaching forment le noyau des aides proposées par le Sozialministeriumservice.

Coaching pour jeunes

Cette offre s'adresse avant tout aux élèves à compter de leur 9^e année de scolarité. Néanmoins, les jeunes non inscrits dans le système scolaire font partie, eux aussi, du public cible. L'objectif est de permettre à de jeunes gens d'accéder à une meilleure qualification en Autriche, en vue d'augmenter leurs chances sur le marché du travail. À leur sortie du système scolaire obligatoire, les jeunes en danger de marginalisation, et en particulier les jeunes en situation de handicap ou en difficulté socio-émotionnelle, auraient besoin d'un filet de réception ou d'un système de prise en charge adapté à leurs besoins. Les **coachs pour jeunes** ont pour mission de déterminer, de manière individualisée et avec l'aide de la jeune personne concernée, le train de mesures qui est le mieux adapté en vue de son intégration professionnelle.

En tenant compte du milieu concerné, les coachs procèdent à une analyse des points forts et des aptitudes ; puis ils testent l'adéquation des jeunes gens aux exigences du monde du travail, en les confrontant à des expériences pratiques sur le marché du travail. On procède alors à l'identification des problèmes susceptibles d'empêcher l'intégration durable dans un système de formation plus poussé ; pour ensuite travailler activement à une solution avec le jeune concerné et son environnement. En coopération avec des organismes partenaires, des conseils personnalisés sont établis concernant les projets d'avenir, et des objectifs sont définis à court, moyen et long terme.

Ce service consiste, en particulier, à définir vos intérêts et aptitudes, analyser vos points forts ou vos faiblesses, déterminer si une formation complémentaire est nécessaire et en préciser la nature, tracer des perspectives professionnelles sur la base de vos intérêts et aptitudes puis, en s'appuyant sur ces informations, établir un plan de carrière et/ou d'évolution et produire un rapport final.

École de production

Les écoles de production préparent les jeunes gens à une formation professionnelle, après la fin de leur scolarité obligatoire. Les déficits dans certaines compétences de base (p. ex. la méconnaissance des nouveaux médias ou le manque de compétences sociales) ou dans des compétences nécessaires à une certaine formation professionnelle (ou qualification partielle) y sont atténués et, dans l'idéal, compensés.

L'objectif est de préparer les jeunes gens pour qu'ils puissent être formés au métier qui convient le mieux à leurs possibilités, et qui leur fournit aussi les meilleures perspectives de carrière au vu de leur propre potentiel. Dans cette perspective, les jeunes gens reçoivent de l'aide dans leur acquisition des compétences et des techniques culturelles qui seront les conditions préalables audit métier.

Les écoles de production combinent les travaux pratiques, les apprentissages cognitifs et le sport. Un coaching individuel est proposé en complément. L'objectif est de permettre aux jeunes gens de découvrir dans quelles branches ils pourront acquérir de nouvelles compétences, et de quelle manière cela leur sera possible. Ceci a pour but de développer leur assurance et leur confiance en soi mais aussi de travailler et approfondir, de manière ciblée, les domaines qui seront nécessaires à leur entrée dans la formation et le métier souhaités.

Assistance à la formation professionnelle

Cette offre a été mise en place à l'attention des jeunes gens en situation de handicap pour lesquels l'accomplissement d'un apprentissage « usuel » n'est pas possible. Grâce à de nouvelles formes d'enseignement professionnel, on peut répondre précisément aux besoins particuliers des jeunes personnes défavorisées. Ainsi, la formation peut avoir lieu sous forme d'un apprentissage prolongé de jusqu'à deux années ; ou sous forme d'une qualification partielle, pour laquelle seuls certains aspects d'un métier sont enseignés.

Grâce à ce concept de formation sur mesure, les besoins individuels peuvent être pris en compte. Pendant toute la durée de leur formation, les jeunes gens sont accompagnés et soutenus par un(e) assistant(e) de formation.

Dans un premier temps, on procède à la signature d'un contrat d'apprentissage ou de formation. Les assistants s'occupent des formalités à ce niveau. Durant la formation, l'assistant(e) de formation veille au contact régulier avec l'entreprise et l'école professionnelle, afin de déceler le plus tôt possible les problèmes ou difficultés éventuels et de pouvoir y remédier. Ceci permet de garantir la présence sur place des assistants de formation en temps de crise.

Les assistants aident les apprentis à assimiler le contenu de leur formation, en organisant un soutien scolaire avant et pendant la période de scolarité. Si besoin, ils engagent également des job coachs pour aider les formateurs et formatrices sur place, dans l'entreprise. Dans la phase critique de l'examen de fin de formation, l'assistant(e) de formation prend en charge la préparation à l'examen ou, le cas échéant, l'organisation d'un examen de fin de formation pour une qualification partielle.

Assistance sur le lieu de travail

Ce concept d'assistance consiste à offrir aux personnes handicapées de meilleures chances de s'intégrer dans une activité salariée traditionnelle (ou d'éviter la perte de leur emploi actuel), au moyen d'un service de préparation, de conseil et d'accompagnement individualisés. Les assistants personnels apportent préparation professionnelle et soutien aux personnes en situation de handicap, en vue de trouver un emploi et de le préserver.

Outre le conseil et la prise en charge, les points importants de cette offre sont également le maintien du contact avec les autorités compétentes, les organes de subvention et autres partenaires, ainsi que, si besoin, avec les institutions médicales. Dans une première phase d'analyse, on procède à l'élaboration d'un objectif d'accompagnement, à la prise de contact avec l'employeur et à la définition des intérêts et aptitudes. En vue d'obtenir un emploi concret, la personne est suivie dans sa recherche active d'un emploi ; les entreprises, quant à elles, bénéficient d'un service de conseil approprié. L'assistant(e) personnel(le) se tient également à la disposition de l'employé(e) durant la période d'initiation (jusqu'à trois mois).

Lorsqu'une entreprise désire employer des personnes handicapées, l'assistant(e) se tient à sa disposition pour toute question portant sur le cadre juridique, et apporte son aide en cas de problème au sein de l'entreprise.

Si une personne handicapée court le risque de perdre son emploi, l'assistant(e) personnel(le) offre un service complet de soutien et de conseil. Si besoin, il/elle prend contact avec l'entreprise et joue un rôle d'intermédiaire dans la communication avec les supérieurs. Dans certains cas, une coopération est également établie avec des services médicaux, des institutions sociales ou autres organisations.

Job coaching

Ce service s'adresse aux entreprises privées souhaitant employer et faire travailler des personnes handicapées. Le job coaching propose une assistance directe et individualisée sur le lieu de travail. Il vise à intégrer les personnes handicapées ou en situation de handicap dans le monde du travail, de manière optimale et permanente. L'ensemble des compétences professionnelles, communicatives et sociales des employés sont mises à l'œuvre, de manière à les rendre durablement capables d'accomplir seuls les exigences requises. Les personnes souffrant de troubles d'apprentissage ont particulièrement besoin de ce type d'assistance.

Le rôle des équipes de job coaching est de conseiller, d'accompagner et de soutenir. Grâce à cette méthode, les personnes en situation de handicap doivent développer une capacité à affronter leur travail quotidien de manière autonome. La durée de formation est convenue de manière individuelle avec l'entreprise et peut atteindre jusqu'à six mois. Le job coaching est également disponible pour les relations de travail déjà existantes, lorsqu'une amélioration des compétences ou une reconversion est nécessaire, ou en cas de difficultés ou d'incertitudes.

3.1.5.2. Personnes

Aide à la formation

Lorsqu'une personne handicapée se trouve en contrat d'apprentissage ou de formation, elle peut recevoir une allocation d'aide pour toute la durée de sa formation scolaire ou professionnelle, dans le cas où elle doit faire face à des dépenses supplémentaires en raison de son handicap.

Allocation de réinsertion professionnelle (« Come back »)

Cette subvention de l'**Arbeitsmarktservice (AMS)** est accessible à tous les employeurs, sauf quelques rares exceptions. Cette aide intervient lors de l'emploi d'une personne en chômage de longue durée :

- inscrite comme demandeur d'emploi depuis au moins 6 mois (pour les moins de 25 ans) ou
- depuis au moins 12 mois (à partir de 25 ans).

Aide à la rémunération

Dans une relation de travail déjà existante, l'employeur peut se voir accorder une aide à la rémunération s'il s'avère qu'une personne handicapée bénéficiaire fournit une performance professionnelle réellement et durablement réduite par rapport à celle des employés non handicapés.

Subvention à la préservation de l'emploi

Dans le cas où l'emploi d'une personne handicapée est gravement menacé, l'employeur peut, pour toute la durée de cette menace, percevoir une subvention à la préservation de l'emploi, contribuant au paiement du salaire et des frais de formation (3 ans max. ; jusqu'à 5 ans à titre exceptionnel).

Aides techniques

En vue de compenser une performance limitée due à un handicap ou en vue d'optimiser la performance de l'employé(e), il est possible de recourir à des subventions pour l'acquisition d'aides techniques ou pour l'initiation à leur utilisation, que ce soit dans le cas d'un poste déjà existant ou d'un poste de travail nouvellement créé.

Aménagement et création d'emplois et de postes de formation

Des subventions ou des prestations en nature peuvent être accordées à l'employeur pour la création de nouveaux emplois ou postes de formation adaptés, dans la mesure où des personnes handicapées sont employées ou prises en charge pour une formation professionnelle, ou dans le cas où la relation de travail d'une personne handicapée devrait prendre fin en l'absence d'un poste de travail adapté.

Frais de formation

Lorsqu'un contrat de travail existe déjà, les frais de formations externes ou de formations continues amenés par le handicap peuvent être intégralement pris en charge.

Assistance personnelle sur le lieu de travail (PAA)

Cette assistance est dédiée aux personnes handicapées en âge de travailler et qui bénéficient, au minimum, d'une allocation de soins de niveau 5 (à titre exceptionnel, à partir de l'allocation de soins de niveau 3), qui présentent les aptitudes professionnelles et personnelles nécessaires au métier pratiqué ou au métier visé et qui :

- se trouvent dans une relation de travail couverte par la sécurité sociale ou exercent une activité indépendante à but lucratif ou
- peuvent, avec l'aide de la PAA, accéder à un contrat de travail concret couvert par la sécurité sociale, ou commencer l'exercice d'une activité professionnelle indépendante ou
- peuvent, avec l'aide de la PAA, suivre des études ou une formation professionnelle de la durée stipulée par la loi, à laquelle s'ajoutent les semestres supplémentaires autorisés pour la perception d'une bourse d'études ; mais qui ont besoin d'une aide personnelle en raison de leur handicap.

La PAA comprend, par exemple, l'accompagnement entre le logement et le lieu de travail ou de formation, l'accompagnement dans le cadre des obligations professionnelles en-dehors du lieu de travail, l'aide manuelle à l'accomplissement des tâches ou pendant la formation, l'assistance aux soins corporels durant le travail ou la formation, ou d'autres formes d'assistance rendues nécessaires par le handicap (p. ex. : aide au déjeuner, aide à enfiler et retirer un manteau, etc.).

3.1.6. Se mettre à son compte

Les personnes handicapées qui osent le projet de gagner leur vie en tant qu'indépendant et entrepreneur, peuvent recevoir une aide au lancement de la part du Sozialministeriumservice. Il est possible de percevoir des subventions couvrant jusqu'à 50 % de l'ensemble des dépenses justifiables liées à la mise en place d'une activité professionnelle indépendante, et à hauteur maximale de cent fois la taxe de compensation de base. La décision du ministère des Affaires sociales dépend de la situation financière du (de la) requérant(e), si bien que tous les cas de figure ne donnent pas lieu à une subvention.

Il existe également des aides du Sozialministeriumservice visant à indemniser un entrepreneur dans le cadre d'un surcroît de dépenses justifiable et régulier, causé par un handicap.

Sous certaines conditions, l'**Arbeitsmarktservice (AMS)** peut également soutenir les nouveaux entrepreneurs sur la voie du travail indépendant, par le biais du

« Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose » (programme de fondation d'entreprise pour demandeurs d'emploi). Ce programme offre six à neuf mois de préparation à la fondation d'une entreprise. Durant cette période, la personne concernée est accompagnée par des conseillers professionnels en création d'entreprise.

L'acquisition de qualifications entrepreneuriales peut, elle aussi, faire l'objet d'un soutien financier. Durant la période de préparation précédant la fondation de l'entreprise mais aussi, sous certaines conditions, pendant la phase de démarrage de l'activité indépendante, la subsistance financière est prise en charge par l'**Arbeitsmarktservice**.

3.1.7. Gestion de la prévention (www.fit2work.at.)

La gestion de la prévention mise sur la préservation ou la restauration de l'aptitude au travail (notamment chez les travailleurs plus âgés et les personnes sans emploi), lorsque celle-ci est d'ores et déjà confrontée à des restrictions pour des raisons de santé ou lorsqu'elle est menacée. Les services de conseil et d'assistance de fit2work ont pour objectif d'apporter une aide rapide aux personnes concernées dès l'apparition d'un problème de santé. Pour cela, un large éventail de prestations consultatives est proposé, allant jusqu'au Case Management.

Les personnes prises en charge peuvent être, par exemple, des travailleurs salariés se trouvant en arrêt maladie (éventuellement de longue durée) suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle. Ce programme est également ouvert aux personnes handicapées et/ou en situation de handicap, ainsi qu'aux personnes présentant une maladie somatique chronique ou des problèmes d'ordre psychique. **Fit2work** est financé par le budget alloué au marché du travail, par les sécurités sociales et le Sozialministeriumservice. Ce dernier est en charge de sa coordination et de son administration au niveau national.

Le Case Management intervient dans les cas plus difficiles : des conseillers suivent leurs clients sur une longue période et essaient, ensemble, de trouver une solution durable aux problématiques existantes. Pour cela, la situation individuelle est étudiée et on procède à un examen médical de base effectué par un médecin ou psychologue du travail ainsi qu'à l'établissement d'un plan d'évolution. L'application des mesures est accompagnée d'entretiens réguliers. À la fin du travail consultatif, un entretien d'évaluation avec le/la Case Manager permet d'analyser la mise en place des mesures. En cas de besoin, des étapes supplémentaires peuvent être prévues.

Outre le **conseil aux personnes**, **fit2work** propose également un service de **consultation pour les entreprises**. Ici encore, l'objectif est la préservation de l'aptitude au travail pour les salariés handicapés et/ou confrontés à des restrictions liées à leur état de santé. **fit2work** réunit diverses prestations existantes, de manière à offrir des services d'orientation, de conseil et de soutien, tout en un, se présentant ainsi comme un instrument de navigation et de coordination dans son secteur.

3.1.8. Aides à la mobilité

Si l'utilisation des transports en commun est impossible en raison d'une restriction durable de la mobilité due à un handicap, et si cette information est mentionnée sur la carte d'invalidité, alors les aides suivantes pourront être accordées, en lien avec le lieu de travail :

- Prise en charge des frais de déplacement et de transport
- Participation aux frais d'achat ou d'aménagement d'un véhicule, rendu nécessaire pour se rendre sur le lieu de travail
- Participation aux frais du permis de conduire
- Participation aux frais de mobilité pour les personnes exerçant une activité professionnelle mais qui doivent se déplacer principalement en fauteuil roulant
- Participation au financement de matériel orthopédique et prothétique

Par ailleurs, les personnes possédant une carte de stationnement, également délivrée par le Sozialministeriumservice, sont autorisées à se garer sur les places de parking réservées aux handicapés.

3.1.9. Entreprises inclusives

Les entreprises inclusives emploient actuellement **environ 1 600 personnes handicapées**. Leur salaire minimum correspond à celui prévu par le contrat collectif ; elles sont affiliées à part entière à la sécurité sociale et jouissent d'un droit de participation à l'entreprise, comme tout(e) autre salarié(e).

La gouvernance économique des entreprises inclusives exige que les personnes handicapées employées auprès de ces entreprises présentent une performance minimale économiquement exploitable. Celle-ci doit correspondre, au minimum, à la moitié de la performance d'une personne non handicapée pour la même tâche. Si cette condition n'est pas remplie, l'emploi dans une entreprise inclusive n'est pas possible.

Outre les emplois en eux-mêmes, les entreprises inclusives proposent également des postes de formation pour les personnes handicapées. En automne 2015, une nouvelle spécialisation a pu être mise en place : les personnes handicapées n'ont pas accès uniquement à une formation à bas seuil, mais aussi à une formation professionnelle de qualité, sous la forme d'un contrat d'apprentissage. Il est prévu de renforcer progressivement cette mesure, avec pour objectif de proposer au total, dès 2018, environ 90 postes d'apprentissage constants pour des personnes handicapées.

3.2. Intégration sociale

3.2.1. Carte d'invalidité

La carte d'invalidité est une pièce d'identité officielle qui sert à attester l'existence d'un handicap (quel que soit le type de handicap). La simple possession d'une carte d'invalidité ne

saurait **donner droit** à aucune aide financière. Toutefois, la présentation de ce document permet d'accéder à des réductions lors de divers événements. Depuis l'automne 2016, la carte d'invalidité est remise sous forme de carte au format standard.

La carte d'invalidité peut être demandée par les personnes dont le lieu de résidence habituelle ou le domicile se situe en Autriche et qui appartiennent à l'un des groupes suivants :

- Travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (cf. chapitre 3.1.1 : « Catégorie des bénéficiaires »)
- Personnes bénéficiant d'une **allocation de soins** ou d'aides comparables en vertu des lois fédérales
- Personnes bénéficiant d'une majoration des allocations familiales
- Personnes bénéficiant d'une aide financière pour cause d'invalidité, d'incapacité de travail, d'inaptitude au service ou d'inaptitude permanente au travail
- et dont le taux d'incapacité ou la restriction de l'aptitude au travail s'élève à au moins 50 pour cent.

De plus, les personnes handicapées dont le domicile se situe à l'étranger, mais qui séjournent régulièrement en Autriche pour des raisons professionnelles ou privées, peuvent également solliciter une carte d'invalidité.

En l'absence d'avis, de conclusion ou d'information sur la base duquel le taux d'incapacité aurait d'ores et déjà été constaté, ce dernier doit être estimé par un médecin du bureau régional du Sozialministeriumservice, en vertu de l'Einschätzungsverordnung. Dans la mesure du possible, ce médecin ne procède à aucune auscultation : il évalue le degré de handicap en s'appuyant sur les résultats et avis médicaux à sa disposition, sur la base de l'Einschätzungsverordnung.

En cas de décision négative par le Sozialministeriumservice, un recours peut être introduit auprès de la Cour administrative fédérale.

3.2.2. Carte de stationnement

Depuis le 01/01/2014, le Sozialministeriumservice peut délivrer une carte de stationnement aux détenteurs d'une carte d'invalidité disposant de la mention supplémentaire :

« impossibilité d'utiliser les transports en commun en raison d'une restriction durable de la mobilité due à un handicap ».

La carte pour les personnes handicapées est conçue de façon homogène dans toute l'Union Européenne. Par conséquent, chaque détenteur de carte peut profiter des avantages en vigueur dans le pays membre correspondant. La carte est infalsifiable et pourvue d'une

photo d'identité. Chaque carte porte le code du pays membre qui l'a délivrée (« A » pour l'Autriche), entouré du symbole de l'Union Européenne.

Cette carte autorise :

- à se garer sur une place de parking réservée aux handicapés
- éventuellement, à l'installation d'une place de stationnement personnelle
- à se garer pour une longue durée sur les places de stationnement de courte durée
- à se garer dans les zones de stationnement interdit
- à s'arrêter dans les zones où l'arrêt est interdit
- à charger un fauteuil roulant, même dans les zones piétonnes à l'heure des opérations de chargement.

De plus, cette carte exempte des taxes de stationnement. Elle sert également à prouver l'existence du handicap dans le cadre de l'exemption des taxes sur les véhicules à moteur ou de la taxe sur les assurances des véhicules à moteur.

3.2.3. Fonds de secours

Les subventions de ce fonds sont destinées aux personnes handicapées qui se trouvent en situation de détresse sociale suite à un événement en lien avec leur handicap, dans les cas où une aide rapide est en mesure d'atténuer la gravité de leur situation ou d'y mettre fin.

De même, un(e) proche qui s'occupe de la majeure partie des soins d'une personne dépendante depuis au moins un an peut, en cas d'empêchement pour des raisons de santé, de vacances ou pour toute autre raison importante, bénéficier d'une contribution financière issue du fonds de secours. Cette subvention sert à organiser l'intervention d'une personne, professionnelle ou privée, s'occupant des soins en l'absence du bénéficiaire. La condition est la perception d'une allocation de soins de niveau 3 (ou supérieure) ; pour les personnes atteintes de démence et les personnes mineures, une allocation de soins de niveau 1 suffit.

3.2.4. Aides apportées selon le type de handicap

Personnes non voyantes

Ces personnes peuvent percevoir des aides pour l'achat d'équipements techniques professionnels, notamment un téléphone pour malvoyants, une plage braille pour ordinateur ainsi que les frais de formation qui en découlent ; mais aussi des subventions destinées à la **réinsertion sociale** sous forme d'outils techniques pour la vie extra-professionnelle (appareils de lecture, détecteurs de couleurs, etc.). Elles peuvent également accéder à des subventions visant à les rendre plus mobiles, ainsi qu'à des aides financières pour l'acquisition d'un chien-guide.

Personnes malentendantes

Aides à la réinsertion sociale par le biais d'outils techniques (réveils lumière et réveils vibrants, téléphonoscripteurs, etc.), remboursement des frais d'**interprétation en langue des signes** pour les rendez-vous administratifs.

Personnes en fauteuil roulant

Les personnes en fauteuil roulant, ainsi que les personnes à mobilité fortement réduite qui sont incapables d'utiliser les transports en commun en raison de leur handicap, bénéficient avant tout de subventions visant à les rendre plus mobiles : aides financières pour l'achat d'un nouveau véhicule et l'aménagement (ou la construction) d'un logement adapté, subvention allouée à la mobilité.

3.3. Allègement fiscal

Un allègement fiscal est prévu pour les personnes qui doivent faire face à des dépenses exceptionnelles dues à leur propre handicap ou au handicap de leur enfant.

Dans ce cadre, une personne est considérée handicapée lorsque son taux d'incapacité atteint au moins 25 pour cent. Les personnes dont le salaire est le seul revenu du foyer, ou celles dont le/la partenaire (ou l'époux/se) ne gagne pas plus de 6 000 € par an, peuvent également faire valoir des dépenses supplémentaires dues au handicap de leur partenaire (ou époux/se). Ces personnes profitent alors d'un montant forfaitaire dépendant du taux d'incapacité, à condition qu'elles ne perçoivent pas d'allocation de soins.

Par ailleurs, les handicapés physiques qui, en raison de leur handicap, ne peuvent pas utiliser de transport en commun et qui possèdent leur propre véhicule automobile, peuvent bénéficier d'une exonération forfaitaire mensuelle. Si ces personnes ne possèdent pas de véhicule automobile, elles peuvent faire valoir leurs frais de taxi réellement encourus, jusqu'à un montant de 153 €.

De même, les dépenses non régulières pour des outils d'aide, ainsi que les dépenses liées aux soins de santé (médecin, hôpital, cure, thérapie et médicaments) sont prises en compte dans leur quantité avérée, c'est-à-dire en supplément aux exonérations forfaitaires.

Les exonérations forfaitaires pour cause de diminution de la capacité de travail ou en raison d'un régime diététique dû à une maladie, de même que les dépenses non régulières et l'exonération forfaitaire pour le véhicule automobile, doivent être exigées lors de l'établissement des impôts de l'employé(e).

Sachant que le handicap est un sujet qui recouvre plusieurs branches et que tous les domaines politiques sont soumis au « Disability Mainstreaming », il n'est pas étonnant que plusieurs institutions en soient généralement responsables en Autriche, en particulier lorsqu'il s'agit de la réinsertion sociale des personnes en situation de handicap. Cependant, il

n'est pas nécessaire de connaître toutes les institutions responsables pour faire valoir vos droits : le « **Allspartenservice** » (service généralisé) de la **sécurité sociale**, de même que le **principe du « bureau unique »** appliqué par le Sozialministeriumservice, aspirent au conseil et à la prise en charge optimale du client.

3.4. Égalité de traitement

Le Conseil national autrichien, qui siège au parlement, a voté en 1997 l'addendum suivant à l'art. 7, al. 1 de la Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), avec les voix de tous les partis :

« Personne ne peut être désavantagé en raison de son handicap. La République (État fédéral, Länder et communes) s'engage à garantir l'égalité de traitement entre les personnes handicapées et non handicapées, dans tous les domaines de la vie quotidienne. »

Cette disposition constitutionnelle, de même que la **directive-cadre de l'UE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail** (qui s'applique aussi aux personnes handicapées), ont donné naissance à un train de mesures sur l'égalité de traitement, entré en vigueur le 1/1/2016. Son fondement est l'interdiction de la discrimination pour cause de handicap, en vertu des lois ci-après ; ainsi que la création du métier de médiateur spécialisé dans les litiges relatifs aux handicapés (« Behindertenanwalt »), conformément à la Bundesbehindertengesetz.

- **La Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz** rassemble des réglementations de non-discrimination dans la « vie quotidienne »
- **La Behinderteneinstellungsgesetz rassemble des dispositions de non-discrimination dans le monde du travail.**

Pour des raisons liées au droit des compétences, la Behindertengleichstellungsgesetz limite ses règles de non-discrimination à tout ce qui relève de la **compétence fédérale**. (Dans leur domaine de compétence, les Länder ont intégré le principe de non-discrimination dans le monde du travail ; par ailleurs, certains Länder ont publié des lois antidiscriminatoires très complètes.)

La Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) apporte une base légale à la protection des personnes handicapées contre les discriminations, dans de nombreux domaines de la vie quotidienne.

Cette loi s'applique essentiellement à deux secteurs : d'une part, au secteur de l'**administration fédérale** et d'autre part, à tout ce qui concerne l'**accès aux biens et services** mis à disposition du **public**, ainsi que l'approvisionnement en cette matière (p. ex. l'achat de marchandises par un consommateur), dans la mesure où l'État fédéral jouit d'une compétence réglementaire dans ce domaine.

La notion d'administration fédérale regroupe l'activité des autorités fédérales (ex. : centre des impôts) et d'autres institutions qui exécutent le droit fédéral, telles que les organismes de sécurité sociale ou l'Arbeitsmarktservice (AMS). Certains domaines, comme le domaine scolaire, relèvent, quant à eux, en partie de la compétence fédérale et en partie de la compétence des Länder.

Le principe de non-discrimination dans l'administration fédérale signifie que l'égalité d'**accès** aux procédures administratives doit être garantie pour les personnes en **déficit sensoriel**, mais aussi pour les personnes à **mobilité réduite**. D'une part, l'État fédéral est tenu de faire appel si besoin à des interprètes en langue des signes ou de proposer ses documents administratifs sous une forme adaptée aux personnes non-voyantes. Dans ce domaine, il existe d'ores et déjà des réglementations contraignantes, régies par de nombreuses règles de procédure.

D'autre part, les bâtiments utilisés par l'État fédéral doivent être conçus de manière à être aisément accessibles aux personnes handicapées. Le service administratif doit aussi veiller à l'accessibilité dans le cadre de chaque procédure concrète. Ainsi, s'il doit désigner des spécialistes chargés de l'exécution d'une expertise dans le cadre d'une procédure particulière, le service administratif concerné devra sélectionner ces spécialistes de façon à ce que les examens médicaux ou professionnels aient lieu dans des espaces accessibles à tous.

De même, la loi oblige l'État fédéral à recourir à toutes les **mesures adaptées s'avérant nécessaires** en vue de permettre aux personnes handicapées d'accéder à ses services et prestations (même en-dehors de toute procédure administrative). Ceci inclut, par exemple, l'accès aux informations sous forme de brochures ou de dépliants, ou encore la conception des sites Internet.

De plus, après consultation de l'Österreichischer Behindertenrat (conseil autrichien des personnes handicapées ; cf. chapitre 8 : « Acteurs non gouvernementaux »), l'État fédéral a publié jusqu'au 31/12/2006 un « **plan par étapes pour les constructions fédérales** », concernant la mise en place de l'accessibilité dans les bâtiments utilisés par l'État fédéral.

Depuis, une grande partie des bâtiments de l'État fédéral a été rendue accessible à tous. L'application intégrale du plan par étapes pour les constructions fédérales est prévue jusqu'au 31/12/2019.

3.4.1. Protection contre les discriminations

La Behindertengleichstellungsgesetz interdit la discrimination en raison d'un handicap, dans tous les secteurs concernés du droit autrichien. Toutefois, cette législation **ne fait pas partie du droit pénal ni du droit pénal administratif**, ce qui signifie que les discriminations ne sont pas poursuivies d'office. En Autriche, la législation portant sur l'égalité de traitement des

personnes handicapées relève du **droit civil** : en cas de discrimination, une procédure judiciaire devra donc être engagée.

La loi ne définit pas non plus l'aspect qu'un environnement devrait avoir pour être déclaré accessible aux personnes handicapées (par exemple). Une telle législation ne serait d'ailleurs pas réalisable, pour des raisons de compétence : en effet, le droit relatif aux constructions, entre autres, relève de la responsabilité des Länder. La loi régleme donc uniquement les **conséquences juridiques des discriminations**.

Si le tribunal constate une discrimination correspondant à ce contexte, celle-ci donne lieu à l'**attribution de dommages-intérêts**. Dans de nombreux domaines de la vie professionnelle, il est également possible de demander justice pour services non reçus (p. ex. : la participation à une formation, le maintien du contrat de travail qui a été résilié, ou encore l'attribution d'un salaire non reçu).

La protection contre les discriminations concerne les **personnes en situation de handicap corporel, mental, psychique ou sensoriel**. Il n'est pas nécessaire que le handicap soit constaté officiellement. Il doit toutefois être plausible qu'un certain traitement a eu lieu en raison d'un handicap.

La protection contre les discriminations englobe également la famille et autres proches des personnes handicapées mais aussi, sous certaines conditions, les témoins ou personnes appelées à fournir des renseignements, qu'ils soient entendus dans le cadre d'une procédure judiciaire ou qu'ils appuient la plainte d'une personne concernée.

3.4.1.1. Protection contre les discriminations directes et indirectes

On parle de discrimination directe lorsqu'une personne handicapée fait l'objet d'un traitement moins favorable qu'une autre personne, dans une situation comparable, en raison de son handicap.

Dans ce cas, la protection contre les discriminations entre en vigueur à condition que :

- l'inégalité de traitement ait eu lieu **en raison** du handicap.
- le traitement soit moins favorable que celui porté à une autre personne (une personne de référence est donc nécessaire ou doit, pour le moins, être concevable).
- les situations rencontrées par la personne intéressée et par la personne de référence soient, elles aussi, comparables.

On parle de **discrimination indirecte** lorsqu'une certaine réglementation ou une spécificité dans la conception d'un espace, malgré leur aspect neutre, sont d'une certaine manière en mesure de défavoriser des personnes handicapées vis-à-vis des autres personnes, sans que cela soit objectivement justifiable par des raisons distinctes. Dans ce contexte, les **obstacles**

à l'**accessibilité (qu'ils soient architecturaux ou d'autre nature)** peuvent également être considérés comme une spécificité de la conception d'un espace.

3.4.1.2. Harcèlement

On parle également de discrimination lorsqu'une personne est harcelée en raison d'un handicap.

Toutefois, le **harcèlement** doit être conséquent pour pouvoir être considéré comme une discrimination au sens de la loi en vigueur. La législation fait référence à des comportements indésirables, déplacés ou choquants pour la personne concernée, ayant pour objectif ou pour conséquence de porter atteinte à sa dignité et de mettre en place un environnement intimidant, hostile, dégradant, offensant ou humiliant pour ladite personne.

Dans le contexte du harcèlement, l'existence d'un **rapport de droit** entre le harceleur et la personne harcelée est néanmoins nécessaire.

L'**incitation** à la **discrimination** est également illégale.

3.4.2. Secteurs de la protection contre les discriminations

La protection contre les discriminations concerne, d'une part, l'**administration fédérale dans son ensemble**, y compris les organes autogérés établis en vertu de la loi fédérale (p. ex. : organismes de sécurité sociale, Arbeitsmarktservice) ; et d'autre part toutes les entités privées proposant des **marchandises et services publics**.

Ceci inclut, par exemple, les transactions en tant que consommateur (achat, commande de marchandises auprès d'une maison de vente par correspondance, gastronomie, recours à des services de type consultation juridique, soins curatifs, etc.) ou l'accès à l'information (sites Internet, salons et événements informatifs, services de conseil, etc.).

Tous ces domaines sont traités et régulés par la **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz**.

La **Behinderteneinstellungsgesetz**, en revanche, s'attache au principe de non-discrimination dans le cadre des relations de travail (candidature comprise) et dans le monde du travail dans son ensemble (formation professionnelle, orientation professionnelle, accès à l'activité professionnelle indépendante).

Ici encore, la Behinderteneinstellungsgesetz n'apporte sa protection que dans les limites de la **compétence fédérale**. Pour les salariés agricoles, les fonctionnaires des Länder ou les agents communaux par exemple, les lois du Land correspondant prévoient une protection largement comparable.

3.4.2.1. Dans la vie quotidienne

Demande d'indemnisation, conciliation et médiation

Demande d'indemnisation

Une discrimination constatée par un tribunal donne droit à des dommages et intérêts. En plus d'un éventuel **dommage matériel** (p. ex. ne pas pouvoir profiter d'un service), une discrimination provoque toujours un **dommage immatériel** : une offense ou une « atteinte personnelle ». Lorsqu'une discrimination est constatée par un tribunal, la sanction légale est l'indemnisation par la/les personne(s) coupable(s) de discrimination.

Conciliation et médiation

Toutefois, cette réglementation légale n'a pas pour objectif de déclencher un déluge de plaintes. C'est pourquoi, avant de pouvoir engager une action en justice pour une prétendue discrimination, une **tentative de conciliation obligatoire** doit être menée **auprès du Sozialministeriumservice**.

La conciliation doit aboutir à une entente extra-judiciaire donnant satisfaction à toutes les parties concernées. Cette procédure est délibérément **informelle** : la représentation par un avocat n'est pas nécessaire. Ici, la recherche de solutions laisse libre cours à la créativité, dans la mesure où la solution n'est pas illégale et où les deux parties sont d'accord.

Dans le cadre de cette conciliation, les parties peuvent aussi bénéficier d'une **médiation** gratuite par un médiateur externe, issu d'une liste tenue par le Sozialministeriumservice. Cette médiation signifie qu'un intermédiaire neutre et qualifié aide les parties à régler leur conflit entre elles.

Une règle particulière s'applique concernant la **répartition du fardeau de la preuve** : la victime doit uniquement établir la vraisemblance de la discrimination ; tandis que la personne responsable de discrimination doit prouver que le traitement défavorable n'a **pas** eu lieu en raison du handicap.

Accessibilité

Comme nous l'avons évoqué auparavant, la législation autrichienne est répartie entre la compétence des Länder et de l'État fédéral. Par conséquent et pour des raisons de compétence juridique, l'État fédéral ne peut pas ordonner par voie légale l'accessibilité du cadre bâti, par exemple.

En effet, les Länder sont responsables du droit relatif aux constructions ; dans leurs règles de construction, ils ont en partie intégré des dispositions sur l'accessibilité. Toutefois, ces règles ne s'appliquent, pour l'essentiel, qu'aux nouvelles constructions et ne se répercutent sur les bâtiments existants que lorsque de nouveaux chantiers sont prévus (réaménagement, rénovation complète, etc.). Dans de nombreuses situations, il semble même difficile de

rendre accessibles certains bâtiments ou certaines parties de bâtiments (en particulier dans le cas de monuments historiques : p. ex. la cathédrale Saint-Étienne de Vienne ou les ruines de châteaux médiévaux).

Pour accompagner ses dispositions transitoires, la loi impose l'établissement d'un plan par étapes. Celui-ci doit fixer les mesures prévues pendant la période de transition, en vue de permettre la meilleure accessibilité possible dans certains secteurs. Conformément au « **plan par étapes pour les constructions fédérales** », tous les bâtiments utilisés par l'État fédéral ont dû être inspectés pour détecter la présence d'obstacles architecturaux ; et pour identifier des méthodes possibles pour supprimer ces obstacles. **Ce plan par étapes** décrit la procédure prévue afin de mettre progressivement en place la meilleure accessibilité possible, jusqu'à fin 2019.

Par ailleurs, les entreprises de transport ont émis un plan visant à l'accessibilité de leurs moyens de transport, de leurs infrastructures et de leur équipement (« **plan par étapes pour le transport** »).

La définition de l'« accessibilité », en vertu de la Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, est la suivante :

« Les constructions et autres infrastructures, les moyens de transport, les objets techniques usuels, les systèmes de traitement de l'information et les espaces aménagés sont considérés comme accessibles, lorsqu'ils sont atteignables et utilisables pour les personnes handicapées, de la manière usuelle, sans complication particulière et, en principe, sans l'aide d'un tiers. »

Fondamentalement, cela signifie que les personnes handicapées devraient avoir accès aux prestations publiques comme toutes les autres personnes ; néanmoins, la réalisation des mesures dépendra toujours de leur caractère raisonnable, à examiner au cas par cas (et en particulier, de l'effort qui serait nécessaire pour éliminer tout obstacle à l'accessibilité).

Examen au cas par cas

Cet examen a lieu en cas de plainte déposée auprès du tribunal. Pour savoir si une mesure est raisonnablement réalisable, on considère avant tout l'**effort nécessaire**, la **capacité économique** de la (ou des) personne(s) responsable(s) (en prenant en compte la possibilité de recevoir des **subventions publiques**) ainsi que le temps écoulé depuis le 1/1/2006.

Même lorsque la disparition complète des obstacles n'est pas raisonnablement réalisable, cela ne décharge pas encore le/la responsable. Dans ce cas, cette personne est dans l'obligation d'**au moins améliorer considérablement la situation pour les personnes handicapées, en s'approchant le plus possible d'un traitement égalitaire**, au moyen de mesures raisonnablement réalisables.

Normes anti-discrimination en droit privé

La Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz a pour objectif fondamental l'**inclusion** des personnes handicapées dans la société.

Ceci comprend, d'une part, l'accès non discriminé aux transactions en tant que consommateur, en lien avec les biens et services offerts au public. D'autre part, la protection contre les discriminations concerne également le simple recours à des biens et services en-dehors de tout acte juridique : p. ex. la demande d'informations et l'utilisation de services. Cela englobe, entre autres, les courses quotidiennes au supermarché, l'acquisition d'une voiture, la visite au cinéma, au théâtre ou au musée (dans la mesure où l'entrée est payante), l'achat d'un ticket pour les transports en commun ou la signature d'un contrat d'assurance.

Toutefois, pour que la Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz puisse s'appliquer, il faut toujours vérifier que l'opération concernée relève de la compétence de l'État fédéral, ce qui est toujours le cas pour les **transactions en tant que consommateur**. On parle de transaction en tant que consommateur, lorsqu'un acte juridique est conclu entre quelqu'un pour qui l'opération concernée relève de l'exploitation d'une entreprise ; et quelqu'un pour qui ce n'est pas le cas. C'est pour cette raison, par exemple, que les contrats de transport conclus avec une entreprise de transport exploitée par le Land ou la commune, sont également soumis aux normes anti-discrimination en vertu de la Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz.

Le monde du travail, en revanche, se distingue de ce secteur. En effet, il est régi par les dispositions de la Behinderteneinstellungsgesetz, décrites dans le chapitre ci-après.

3.4.2.2. Dans le monde du travail

La notion de **monde du travail** regroupe la relation découlant d'un contrat de travail (la relation de travail et le contrat de travail en lui-même) ainsi que le **monde du travail dans son ensemble**.

Dans le contexte de la législation sur l'égalité de traitement, les aspects suivants devront particulièrement être associés à la notion de **relation de travail** :

- sa motivation (candidature, embauche)
- la rémunération (salaire et autres types d'avantages, p. ex. les tickets restaurants)
- les prestations sociales bénévoles ne correspondant pas à une rémunération (p. ex. : crèches d'entreprise)
- les programmes de formation en entreprise
- la promotion professionnelle
- les conditions de travail dans leur ensemble (agencement du poste de travail, organisation du travail, etc.)

Aperçu de la thématique « handicap » en Autriche

- sa révocation unilatérale par l'employeur (résiliation, licenciement, cessation de la relation de travail pendant la période d'essai).

Le champ d'application s'étend aux types de formations et d'emplois suivants : toutes les relations de travail (ou liens de service) au sens strict (contrats de travail), les contrats d'apprentissage ou de formation (p. ex. : stagiaires), tous les liens de service et les contrats d'apprentissage auprès de l'État fédéral, ainsi que le travail à domicile.

Ici encore, le principe de non-discrimination prévu par la Behinderteneinstellungsgesetz ne s'applique qu'aux contentieux qui relèvent de la compétence de l'État fédéral. Par conséquent, la protection contre les discriminations exclut les relations de travail relevant de l'économie agricole et forestière, telles qu'elles sont définies par la loi nationale autrichienne sur le travail agricole, ainsi que les liens de service auprès d'un Land ou d'une association de communes.

De même, il n'est pas nécessaire que le handicap soit constaté officiellement ; il doit simplement être plausible qu'un traitement moins favorable ait eu lieu **en raison** du handicap.

La **protection contre les discriminations dans le licenciement** ne doit pas être confondue avec la **protection spéciale contre le licenciement** accordée aux travailleurs handicapés bénéficiaires (cf. chapitre 3.1.3 : « Protection de l'emploi »).

Les personnes suivantes sont protégées contre les discriminations : les personnes handicapées, leurs proches, ainsi que les témoins et les personnes appelées à fournir des renseignements pour la dénonciation d'une discrimination.

Dans le cadre de la vie professionnelle, toute discrimination directe ou indirecte est interdite, en particulier :

- dans la motivation de la relation de travail
- dans la détermination de la rémunération
- dans l'octroi de prestations sociales bénévoles ne correspondant pas à une rémunération
- dans les mesures de formation initiale et continue et de reconversion professionnelle
- dans l'évolution des carrières, surtout dans les promotions professionnelles
- dans les conditions de travail générales
- dans la résiliation du contrat de travail
- dans l'accès à l'orientation professionnelle, la formation professionnelle, la formation continue et la reconversion en-dehors de la relation de travail
- dans l'adhésion et la participation à une organisation de travailleurs ou un groupement d'employeurs ou à toute autre organisation dont les membres appartiennent à un corps

de métier particulier, ce qui inclut le droit de recours aux prestations desdites organisations

- dans les conditions d'accès à l'emploi non salarié

Le principe de non-discrimination s'applique aussi au **harcèlement** en raison d'un handicap. Dans ce cas, la procédure peut avoir lieu autant envers le harceleur qu'envers l'employeur qui ne fait pas cesser le harcèlement.

L'**incitation à la discrimination** est également considérée comme une discrimination, en vertu de la législation autrichienne sur l'égalité de traitement des personnes handicapées.

En conclusion, voici un tableau comparatif qui montre les différences entre la protection contre les discriminations et la protection contre le licenciement :

Tableau 1: Comparatif

Protection contre les discriminations dans la résiliation du contrat de travail	Protection spéciale contre le licenciement pour les travailleurs handicapés bénéficiaires (§ 8 BEinstG)
s'applique à tous les salariés handicapés (ainsi qu'aux proches de personnes handicapées)	s'applique uniquement aux travailleurs handicapés bénéficiaires au sens de la Behinderteneinstellungsgesetz
ne s'applique que si la cessation a lieu en raison du handicap	s'applique en principe à tous les motifs de licenciement
s'applique dès le début	pour les nouveaux contrats de travail, ne s'applique qu'une fois les quatre premières années révolues
s'applique à toute révocation du contrat de travail par l'employeur	s'applique uniquement au licenciement selon les délais du contrat de travail (toutefois, un licenciement abusif peut aussi être contesté devant un tribunal)
Le licenciement peut être contesté par l'employé(e) devant un tribunal. Avant cela, une procédure de conciliation est engagée par le Sozialministeriumservice.	L'employeur doit introduire une demande d'approbation du licenciement auprès du Behindertenausschuss. Celui-ci se prononce officiellement sur l'autorisation (ou l'interdiction) du licenciement.
Pour définir si le licenciement est discriminant, on détermine si la personne intéressée a fait l'objet, en raison de son handicap, d'un traitement moins favorable qu'une autre personne (réelle ou fictive).	Si les motifs de licenciement relèvent du domaine opérationnel, les considérations sociales sont comparées. Éventuellement, une autre personne doit être licenciée.

Source: Ministère fédéral autrichien du Travail, des Affaires sociales et de la Protection des consommateurs

3.5. Le médiateur spécialisé pour personnes handicapées

Un amendement à la Bundesbehindertengesetz a instauré, dès 2006, un corps de médiateurs spécialisés dans les litiges relatifs à l'égalité de traitement des personnes handicapées (le « **Behindertenanwalt** »). Ce dernier est responsable du **conseil** et du **soutien** aux personnes qui se sentent **discriminées** au sens de la Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz ou au sens des normes antidiscriminatoires de la Behinderteneinstellungsgesetz. A cette fin, le médiateur spécialisé dans les litiges relatifs aux handicapés peut organiser des consultations et des permanences sur tout le territoire national. Il exerce son activité de manière **indépendante** et **autonome** et n'est lié par aucun mandat impératif.

Par ailleurs, le médiateur peut procéder à des enquêtes liées à la discrimination de personnes handicapées, mais aussi publier des rapports et prodiguer des conseils sur toutes les questions touchant à la discrimination de personnes handicapées. Son champ d'action englobe également la coopération et le contact avec les acteurs majeurs dans le domaine de l'égalité de traitement pour les personnes handicapées ; ainsi qu'un travail de sensibilisation, concernant surtout la non-discrimination et l'égalité de traitement des personnes en situation de handicap.

Ce médiateur spécialisé est membre du Bundesbehindertenbeirat (commission consultative fédérale des personnes handicapées) qui conseille le ministère autrichien du Travail, des Affaires sociales et de la Protection des consommateurs dans toutes les questions majeures liées aux intérêts des personnes handicapées.

Avec l'aide de ses employés, le médiateur spécialisé dans les litiges relatifs aux handicapés organise des journées d'information et doit déposer chaque année un rapport d'activité auprès du ministère autrichien des Affaires sociales, ainsi qu'un compte-rendu oral auprès du Bundesbehindertenbeirat.

3.6. L'application de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées

3.6.1. Monitoringausschuss (www.monitoringausschuss.at)

L'Autriche a ratifié en 2008 la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées. Sur la base de cette convention et d'un amendement à la Bundesbehindertengesetz, le Monitoringausschuss (comité de suivi) a été fondé, avec pour mission de financer, protéger et surveiller l'application de ladite convention. Ce comité indépendant contrôle le suivi de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées, dans des affaires qui relèvent de la compétence (législative et exécutive) de l'État fédéral. Dans ce même champ d'application, le Monitoringausschuss enregistre également des plaintes individuelles ; il n'endosse toutefois pas le rôle d'un organe de

médiation, mais s'appuie sur des cas spécifiques pour pointer du doigt des omissions ou des dysfonctionnements d'ordre général.

Le Monitoringausschuss formule des recommandations et des prises de position concernant les droits des personnes handicapées, en lien avec des affaires visées par la Convention ; il peut, au cas par cas, solliciter l'avis d'un organe administratif ; enfin, il doit rendre compte de ses délibérations auprès du ministère des Affaires sociales et du Bundesbehindertenbeirat. Le/la président(e) du Monitoringausschuss est membre du Bundesbehindertenbeirat.

Au niveau régional, d'autres instances de contrôle existent, correspondant aux domaines de compétence des Länder.

3.6.2. Plan d'action national sur le handicap pour 2012-2020

Le 24 juillet 2012, le Conseil des Ministres a décidé d'un « Plan d'action national sur le handicap pour 2012-2020 » (« NAP Behinderung »). Ce plan correspond à la **stratégie à long terme de l'État fédéral quant à l'application de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées**.

Le Plan d'action sur le handicap comprend 250 mesures (réparties en huit champs d'action) à mettre en place jusqu'à 2020. Ces huit champs d'action sont : la politique en matière de handicap, la protection contre les discriminations, l'accessibilité, l'éducation, l'emploi, la vie autonome, la santé et la réinsertion, la sensibilisation et l'information.

Les mesures du Plan d'action sur le handicap ont été formulées par le ministère autrichien des Affaires sociales en coopération avec tous les autres ministères fédéraux, à la suite d'un processus participatif organisé auprès de la société civile (en premier lieu auprès des organisations de personnes handicapées) et auprès des partenaires sociaux.

Depuis octobre 2012, le ministère des Affaires sociales a formé un **groupe de suivi dédié au Plan d'action sur le handicap**. Ce groupe se compose de représentants de tous les ministères fédéraux, des Länder, des partenaires sociaux, de la science, des organisations de personnes handicapées, du Monitoringausschuss et du corps fédéral de médiateurs spécialisés dans les litiges relatifs aux handicapés.

Le Plan d'action 2012-2020 est disponible sous forme de PDF dans la section de téléchargements, en langues anglaise et allemande et en langage simple (allemand).

(www.sozialministerium.at/site/Service_Medien/Infomaterial/Downloads/)

3.6.3. Prix WINTEC : prix scientifique de l'inclusion par les sciences naturelles et la technique

Dans le cadre de son plan d'action, le ministère autrichien des Affaires sociales a décerné son prix WINTEC (prix scientifique de l'inclusion par les sciences naturelles et la technique) pour la première fois en 2015. Par la suite, il sera remis tous les deux ans à compter de 2016.

Pour la mise en pratique de la pensée inclusive, des projets issus de toutes les disciplines scientifiques peuvent être présentés, sans se limiter aux sciences naturelles et à la technique. Les trois meilleurs projets sont ensuite récompensés. Pour en savoir plus, veuillez consulter le lien www.sozialministerium.at/wintec.

4. SYSTEME DE PREVOYANCE EN MATIERE DE SOINS

4.1. Allocation de soins

En Autriche, plus de 450 000 personnes ont besoin de soins en permanence. La dépendance en matière de soins, un phénomène autrefois marginal et plutôt privé, est aujourd'hui devenue un réel défi pour toute la société, en raison de l'évolution démographique. L'Autriche fut l'un des premiers pays à s'atteler à cette problématique ; après une préparation détaillée, elle a issu en 1993 un système de prévoyance homogène en matière de soins.

L'allocation de soins est une subvention affectée, qui ne dépend pas du revenu ; elle est exclusivement destinée à couvrir les dépenses liées aux soins et n'est donc pas prévue comme une augmentation générale du revenu. Dans la plupart des cas, les frais réels liés aux soins sont plus élevés que l'allocation reçue: par conséquent, cette allocation doit être considérée comme une contribution forfaitaire. Elle permet aux personnes ayant besoin de soins de conserver une certaine indépendance et de rester (plus longtemps) chez soi.

Le montant de l'allocation de soins se base uniquement sur le besoin concret en matière d'aide et de prise en charge. Pour donner droit à cette allocation, un besoin constant de soins doit exister pendant au moins six mois et à raison de plus de 65 heures par mois en moyenne, suite à un handicap physique, mental, psychique ou sensoriel. L'octroi d'une allocation de soins ne dépend pas de la cause de la dépendance, du revenu, de la fortune ni de l'âge de la personne concernée. Même si l'allocation de soins peut être décernée dès la naissance, elle concerne, la plupart du temps, des personnes âgées.

Lorsque les conditions ci-dessus sont réunies, une allocation de soins peut être demandée. En cas de refus, une procédure pourra être engagée auprès du tribunal du travail et du contentieux social.

L'allocation sociale comprend sept niveaux différents. Le niveau est déterminé en fonction des besoins établis en matière de soins, exprimés en nombre d'heures par mois (voir aperçu ci-après) :

Tableau 2: L'allocation sociale – aperçu

Niveau	Soins nécessaires en nombre d'heures par mois	Montant
Niveau 1	plus de 65 heures	157,30 €
Niveau 2	plus de 95 heures	290,00 €
Niveau 3	plus de 120 heures	451,80 €
Niveau 4	plus de 160 heures	677,60 €
Niveau 5	plus de 180 heures, avec une charge en soins inhabituellement élevée	920,30 €
Niveau 6	plus de 180 heures, quand : des services d'assistance doivent être dispensés régulièrement, de nuit et de jour, et ne peuvent pas être coordonnés ; ou la présence d'une personne soignante est nécessaire en permanence, en raison d'un danger probable pour soi-même ou pour autrui	1 285,20 €
Niveau 7	plus de 180 heures, quand : aucun mouvement intentionnel et fonctionnel des quatre extrémités n'est possible ; ou en cas de situation comparable	1 688,90 €

Source: Ministère fédéral autrichien du Travail, des Affaires sociales et de la Protection des consommateurs

La charge en soins inhabituellement élevée, évoquée pour le **niveau 5**, se produit en particulier lorsqu'une personne soignante doit être disponible en permanence, sans que sa présence permanente soit nécessaire ; ou encore lorsqu'un contrôle régulier par une personne soignante est requis, à intervalles relativement courts mais prévisibles. Pour cela, au moins un contrôle de nuit doit être nécessaire. L'allocation de niveau 5 entre également en question lorsque plus de 5 séances de soins quotidiennes doivent être dispensées, dont une séance de nuit (entre 22 heures et 6 heures).

L'appartenance au **niveau 6** est déclarée lorsqu'aucun programme de soins prévu par avance ne peut être suivi, et que la mesure de prise en charge doit avoir lieu sans attendre.

L'allocation de soins atteint également cette valeur dans les cas où une personne soignante doit être présente en permanence, par exemple pour empêcher un comportement agressif.

Le **niveau 7**, quant à lui, présuppose l'impossibilité de mouvement intentionnel des quatre extrémités. On parle d'une situation comparable, par exemple, lorsque la personne dépendante est entièrement soumise à l'assistance vitale d'un certain équipement technique (p. ex. un respirateur).

Toutes les autres conditions permettant de déterminer le niveau de soins sont définies dans l'Einstufungsverordnung (règles de classification) de la Bundespflegegeldgesetz (loi fédérale sur l'allocation de soins). L'Einstufungsverordnung définit les soins, l'assistance et les valeurs

horaires pour les diverses tâches (p. ex. pour l'habillage et le déshabillage, les soins corporels, la préparation du repas et le repas lui-même, ou encore pour l'aide à la mobilité).

Des règles spéciales ont été publiées pour les enfants (Kinder-Einstufungsverordnung), afin de déterminer de façon homogène les besoins des enfants et adolescents, jusqu'à 15 ans révolus, en matière de soins.

L'allocation de soins est déterminée en s'appuyant sur un rapport d'expertise médicale. Les infirmières et infirmiers sont également habilités à émettre leur expertise dans le cadre d'une demande d'augmentation de l'allocation de soins, à condition que la procédure préliminaire ait constaté un besoin de soins correspondant au moins au niveau 3, avec plus de 120 heures de soins nécessaires par mois. Généralement, les expertises s'effectuent sous forme de visites à domicile. Si le patient le souhaite, la présence d'une personne de confiance (p. ex. le proche aidant) doit être rendue possible lors de l'expertise, qui comprendra alors un entretien avec ladite personne en mesure d'apporter des informations concrètes sur la situation.

L'Einstufungsverordnung tient compte des besoins particuliers des personnes en situation de handicap mental et psychique, en plaçant la stimulation et la surveillance au même niveau que les soins et l'assistance, et en incluant une valeur temporelle dédiée à l'entretien motivationnel. En 2009, des valeurs fixes ont été définies pour les majorations pour travail pénible. Dorénavant, les facteurs à même de compliquer les soins doivent être pris en compte :

- Pour les enfants et adolescents lourdement handicapés jusqu'à sept ans révolus, à hauteur de 50 heures par mois ; et jusqu'à 15 ans révolus, à hauteur de 75 heures par mois
- Pour les personnes de plus de 15 ans lourdement handicapées mentales ou psychiques et pour les personnes souffrant de démence, à hauteur de 25 heures par mois.

En raison de la nature de leur handicap, certains groupes de personnes nécessitent des soins typiques et largement similaires. Par conséquent, des niveaux d'allocation particuliers sont attribués aux handicaps concernés.

Personnes malvoyantes :

- Personnes à forte déficience visuelle : niveau 3
- Personnes aveugles : niveau 4
- Personnes sourdaveugles : niveau 5

Personnes en fauteuil roulant :

Sont comptés parmi les personnes en fauteuil roulant, tous les individus âgés d'au moins 14 ans qui doivent se déplacer principalement en fauteuil roulant, suite à une paraplégie,

une amputation des deux jambes, une dystrophie musculaire d'ordre génétique, une sclérose en plaques ou une infirmité motrice cérébrale. Au sens de la loi, une personne est considérée en fauteuil roulant même lorsqu'elle est en mesure de faire fonctionner son fauteuil elle-même (qu'il s'agisse d'un fauteuil manuel ou électrique), auquel cas un tel outil permet de retrouver sa mobilité et de se déplacer de manière autonome.

- Personnes en fauteuil roulant sans incontinence fécale ou urinaire, sans paralysie vésicale ou rectale et sans restriction de l'utilisation des membres supérieurs : allocation de soins de niveau 3
- Personnes en fauteuil roulant avec incontinence fécale ou urinaire ou paralysie vésicale/rectale, mais sans restriction de l'utilisation des membres supérieurs : allocation de soins de niveau 4
- Personnes en fauteuil roulant avec une déficience fonctionnelle des membres supérieurs (impossibilité de sortir du fauteuil roulant et de s'y asseoir de manière autonome) : allocation de soins de niveau 5

4.2. Fonds dédié aux soins

Adopté en 2011, le fonds dédié aux soins permet à l'État d'aider les Länder et les communes dans le secteur des soins de longue durée, afin de faire face à l'augmentation des dépenses en lien avec l'évolution démographique.

Ainsi, l'État fédéral participe largement aux frais de maintien, de développement et de création, selon les besoins, des services d'accompagnement et de soins de longue durée au niveau des Länder et des communes. Pour les années 2011 à 2021, des subventions à hauteur de 3,249 milliards d'euros sont (ou ont été) dégagées grâce au fonds dédié aux soins.

Ces moyens sont répartis entre les Länder selon leur nombre d'habitants et sont déployés pour les services suivants, dans le secteur des soins de longue durée :

- Services mobiles d'assistance et de soins (dont soins palliatifs)
- Services d'assistance et de soins résidentiels
- Services d'assistance et de soins ambulatoires
- Soins de courte durée en établissement stationnaire
- Case Management et Care Management
- Formes de logement alternatives
- Accompagnement au quotidien de plusieurs heures et services de relève

La Pflegefondsgesetz (loi sur le fonds dédié aux soins) prévoit que les subventions accordées dans le cadre du fonds dédié aux soins doivent être utilisées, en priorité, pour l'aménagement et le maintien d'un service mobile de soins. De cette manière, un effet de

levier doit être provoqué, qui correspond au besoin présent en matière de soins : puisqu'il permet aux personnes concernées par les soins et le handicap de mener une vie autonome, conformément à la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées.

Outre le financement du maintien, de l'aménagement et du développement des services déjà existants, les subventions sont fortement investies dans le financement de modèles et projets innovants et de mesures d'assurance qualité, afin de satisfaire aux besoins de l'avenir et aux exigences nouvelles.

Par ailleurs, la Pflegefondsgesetz inclut des éléments régulateurs, et trace un plan de dépenses pour le secteur des soins de longue durée, d'après le modèle de la réforme de l'assurance maladie, en vue d'introduire une augmentation contrôlée des dépenses. Ces éléments ont pour objectif d'harmoniser les services offerts dans les différents Länder.

Pendant toute la période de péréquation financière qui s'étend de 2017 à 2021, 18 millions d'euros supplémentaires sont mis à disposition chaque année et entièrement affectés à l'extension des services de soins palliatifs et des maisons de fin de vie. Un financement tripartite est prévu, porté par l'État fédéral, les Länder et les organismes de sécurité sociale.

4.3. Forum sur les soins palliatifs

Sur la base des recommandations de la commission d'enquête parlementaire « Dignité en fin de vie » (« Würde am Ende des Lebens ») de 2015, un forum sur les soins palliatifs a été créé pour une durée de 5 ans.

Ses objectifs et ses missions consistent, en particulier :

- à appliquer un plan par étapes pour les soins palliatifs et les maisons de fin de vie, avec actualisation des estimations financières
- à encourager la coopération et l'échange d'informations et d'expériences entre les établissements et services spécialisés de soins palliatifs, et entre les établissements existants dans le domaine de la santé et du social
- à encourager l'intégration coordonnée de bénévoles dans le secteur des soins palliatifs
- à participer au développement d'un système de financement régulier pour les établissements de soins palliatifs.

4.4. Soutien aux proches aidants

Une grande majorité des personnes dépendantes est soignée à domicile, principalement par des parents proches. L'un des objectifs du système de prévoyance autrichien consiste à soutenir et aider les proches aidants :

- Les personnes qui soignent un proche bénéficiant d'une allocation de soins de niveau 3 ou supérieure et qui doivent, pour cette raison, abandonner ou réduire leur activité professionnelle peuvent, sans aucun frais, maintenir leur régime de retraite ou cotiser volontairement à la retraite. Les cotisations qui en découlent sont entièrement prises en charge par l'État fédéral.
- Les personnes qui s'occupent de la majeure partie des soins pour un enfant handicapé à domicile, peuvent cotiser volontairement à la retraite, sans aucun frais, à condition de bénéficier d'une majoration des allocations familiales pour l'enfant concerné. Cet avantage est possible jusqu'à ce que l'enfant atteigne sa 40e année.
- Les proches sont couverts par l'assurance maladie lorsqu'ils s'occupent de la majeure partie des soins, à domicile, pour une personne assurée bénéficiant d'une allocation de soins de niveau 3 ou supérieure.
- Certains proches aidants peuvent, sous certaines conditions, cotiser volontairement en cas de vulnérabilité sociale, s'ils ne peuvent pas exercer d'activité professionnelle à cause des soins portés à un proche bénéficiant d'une allocation de soins de niveau 3 ou supérieure.
- Un parent proche qui, depuis au moins un an, s'occupe de la majeure partie des soins d'une personne dépendante et qui se trouve empêché de prodiguer lesdits soins pour cause de maladie, de vacances ou pour d'autres motifs importants, peut bénéficier d'une participation financière aux frais de remplacement.
- À des fins d'assurance qualité, les infirmiers/ères et le personnel de santé diplômé effectuent des visites régulières chez les personnes bénéficiant d'une allocation de soins. L'objectif de ces visites est d'informer et de conseiller tout en s'axant sur la pratique ; il est possible de bénéficier d'une telle visite sur demande. Par ailleurs, les proches aidants qui se sentent psychologiquement épuisés peuvent aussi exiger un entretien avec un(e) psychologue pour se soulager.

4.5. Allocation de proche aidant

À compter du 1/1/2014, les personnes salariées (relations de travail de droit privé, fonctionnaires et demandeurs d'emploi) peuvent, sous certaines conditions, demander un congé pour soins (contre suppression complète du salaire) ou un temps partiel pour donner des soins (contre suppression d'une partie du salaire).

Par ailleurs, pour l'accompagnement en fin de vie d'un proche ou d'un enfant gravement malade, les employés peuvent modifier leur temps de travail ou suspendre leur relation de travail pendant un certain temps.

Depuis le 1/1/2014, une allocation de proche aidant est disponible sous certaines conditions, en vue d'aider les proches soignants ou aidants dans le cas d'un congé pour soins, d'un temps partiel pour donner des soins, d'un congé d'accompagnement pour fin de vie ou d'un temps partiel pour accompagnement en fin de vie.

Cette allocation peut être accordée aux personnes qui :

- ont demandé un congé pour soins ou un temps partiel pour donner des soins
- ont recours à un congé d'accompagnement pour fin de vie ou à un temps partiel pour accompagnement en fin de vie, en vue d'accompagner un proche en fin de vie ou un enfant gravement malade
- se sont désinscrites des prestations d'allocation de chômage, d'aide d'urgence ou de l'assurance maladie et du régime de retraite, conformément au § 34 de l'Arbeitslosenversicherungsgesetz (loi sur l'allocation de chômage), en vue d'accéder à un congé pour soins ou à un congé d'accompagnement pour fin de vie.

En principe, pour chaque proche dépendant, l'allocation de proche aidant peut être perçue pendant jusqu'à six mois (à condition qu'au moins deux parents proches accèdent à un congé ou à un temps partiel pour donner des soins).

Si l'allocation de soins augmente de niveau, le congé pour soins ou le temps partiel pour donner des soins peut être réaccordé une seconde (et dernière) fois au même proche, jusqu'à une durée maximale de 12 mois.

Lorsque les conditions sont réunies pour un congé d'accompagnement pour fin de vie, le proche bénéficie d'une allocation de proche aidant pour toute la durée dudit congé, ainsi que d'une aide financière du ministère autrichien de la Famille et de la Jeunesse, issue d'un fonds pour situations difficiles spécialement dédié au congé d'accompagnement pour fin de vie.

Le montant de base de l'allocation de proche aidant varie selon les revenus et s'élève, en principe, au même montant que l'allocation de chômage (55 pour cent du revenu net journalier). Lorsqu'un proche accède à un temps partiel pour donner des soins ou pour l'accompagnement en fin de vie, son temps de travail s'en trouve réduit et son salaire diminué ; l'allocation de proche aidant est alors proportionnelle à cette perte.

Cette prestation est du ressort du **Sozialministeriumservice**.

4.6. Accompagnement 24 heures sur 24

En droit du travail et en droit industriel, la Hausbetreuungsgesetz (loi sur les soins à domicile) et la Gewerbeordnung (code du commerce et de l'industrie) sont les fondements juridiques de l'accompagnement légal jusqu'à 24 heures sur 24 à domicile, sous forme d'un service de prise en charge (indépendant ou salarié).

Le ministère autrichien des Affaires sociales a développé un modèle d'aides consacré à l'accompagnement 24 heures sur 24, avec pour objectif de subventionner les services de

prise en charge pour les personnes nécessitant des soins et un accompagnement permanents. Cette aide est financée à 60 % par l'État fédéral et à 40 % par les Länder.

L'aide financière peut atteindre jusqu'à 1 100 € par mois pour les services de prise en charge non indépendants et jusqu'à 550 € par mois pour les services de prise en charge indépendants. Pour cela, les revenus de la personne soignée doivent être inférieurs à 2 500 € net par mois ; toutefois, l'allocation de soins, les allocations complémentaires, les allocations familiales, l'allocation de garde d'enfant et les allocations de logement ne sont pas intégrées dans ce calcul. Pour chaque proche à charge, la limite de revenus augmente de 400 € ; ou de 600 € pour chaque proche à charge handicapé. Toute fortune possédée par la personne soignée ne saurait en aucun cas intervenir dans ce calcul.

De plus, l'aide financière est soumise aux conditions suivantes :

- Existence d'un service de prise en charge au sens de la Hausbetreuungsgesetz
- Enregistrement officiel du professionnel d'accompagnement à l'adresse de la personne soignée (déclaration du lieu de résidence selon la législation autrichienne)
- Assurance à part entière du professionnel d'accompagnement, selon les critères de l'assurance sociale
- Au moins 48 heures par semaine convenues pour le service de prise en charge
- Nécessité d'un accompagnement 24 heures sur 24
- Accès à l'allocation de soins de niveau 3 ou supérieure.

Le service de prise en charge peut prendre la forme d'un contrat de travail conclu avec la personne soignée ou avec un proche. Il peut également s'agir d'un contrat entre ces personnes et un prestataire de services à but non lucratif. Actuellement, la voie la plus communément choisie consiste à employer un travailleur indépendant. Pour garantir la qualité adéquate du service de prise en charge, il a été décidé que les professionnels d'accompagnement doivent :

- soit avoir suivi une formation théorique équivalente à celle d'une aide à domicile
- soit assurer la prise en charge de la personne concernée, de manière appropriée, depuis au moins six mois
- soit disposer d'une autorisation spécifique pour l'exercice d'activités soignantes et médicales.

Pour pouvoir bénéficier d'une subvention dans le cadre d'un accompagnement 24 heures sur 24, un de ces trois critères de qualité doit être rempli.

4.7. Services sociaux

Les services sociaux sont du ressort des organisations bénévoles, des Länder et des communes. Ils regroupent avant tout des infirmiers, des aides-soignants, des aides à domicile, des travailleurs sociaux spécialisés et des travailleurs sociaux diplômés dans l'aide et l'accompagnement aux personnes âgées, à la famille et aux personnes handicapées. Environ quatre cinquièmes du personnel est féminin et les types de services sociaux proposés varient d'un Land à l'autre.

4.7.1. Services mobiles

Parmi les services mobiles, on retrouve par exemple l'assistance médicale à domicile, l'aide à domicile, l'aide aux familles, la livraison de repas, les services de visite ou de conseil.

Entre 2011 et 2015, l'utilisation des services mobiles est passée de 15,3 millions d'heures à environ 16,4 millions d'heures par an. Selon les chiffres fournis par les Länder, environ 145 723 personnes ont été prises en charge par des services mobiles en 2015.

4.7.2. Services ambulatoires

Les centres gériatriques de jour et les structures d'accueil de jour occupent une place de plus en plus importante dans le secteur des soins et de l'assistance en Autriche. En 2015, pas moins de 7 426 personnes ont été prises en charge dans des structures ambulatoires.

4.7.3. Services résidentiels

En 2015, environ 75 632 personnes ont été prises en charge dans des maisons de retraite ou de soins en Autriche.

4.7.4. Autres services sociaux offerts par les Länder

Au niveau des Länder, divers services sont proposés, tels que des services de soins de courte durée (p. ex. en cas d'empêchement d'un proche aidant), des formes de logement alternatives ou des services de Case Management et Care Management (p. ex. pour conseiller lors d'une transition du séjour hospitalier à la maison de soins, et pour coordonner cette transition).

Sur son site Internet www.infoservice.sozialministerium.at (site en allemand), le ministère autrichien des Affaires sociales présente des informations gratuites et faciles d'accès concernant les services mobiles et résidentiels en Autriche et d'autres établissements du secteur social.

4.7.5. Métiers de l'encadrement social

Suite à un accord convenu en 2005 entre l'État fédéral et les Länder, les métiers de l'encadrement social sont devenus beaucoup plus attractifs. Les points forts de cet accord concernent la création d'un système de formation modulaire et de normes de formation uniformisées pour toute l'Autriche, l'harmonisation des profils professionnels et des titres de

professions, une plus grande perméabilité entre les corps de métiers, la reconnaissance homogène des formations et des métiers de l'encadrement social et l'amélioration de la qualité pour les patients.

4.8. Jeunes aidants

En 2012, une étude est menée pour le compte du Parlement autrichien par l'Institut für Pflegewissenschaft (institut des sciences infirmières) de l'université de Vienne. Intitulée « Enfants et adolescents proches aidants - aperçu de la situation des enfants aidants, actuels et anciens, en Autriche », cette étude permet, pour la première fois, de décrire la situation des enfants et adolescents prodiguant des soins.

Voici quelques-uns des résultats les plus importants :

- 42 700 enfants et adolescents, âgés de 5 à 18 ans, sont concernés
- L'âge moyen est de 12,5 ans
- 70 % sont des filles
- La migration n'a aucune incidence sur les soins prodigués par les enfants
- Les jeunes aidants agissent autant au niveau de l'aide directe à la personne malade, sous forme d'assistance physique et émotionnelle ; qu'au niveau des travaux ménagers et de la gestion des frères et sœurs
- Près d'1/4 des jeunes aidants participent plus que la moyenne à ces trois domaines ; 14 % ont déclaré aider au moins cinq heures par jour
- Des effets négatifs se manifestent souvent d'un point de vue physique, social et psychique (douleurs lombaires, besoin de contrôle, sentiments de culpabilité, peur de perdre, etc.)
- Les effets positifs observés sont l'augmentation de la sérénité face aux problèmes et le sentiment d'avoir grandi de son expérience, ainsi que la capacité d'empathie et l'impression d'être passé(e) plus vite à l'âge adulte.

Un autre mandat de recherche a suivi en 2014, concernant « la conception et la planification de mesures de soutien axées sur la famille, à l'attention des enfants et adolescents proches aidants ». L'objectif est de proposer un cadre permettant l'application de programmes d'aide locaux, à l'attention des organisations et Länder intéressés.

À cet égard, l'identification des jeunes aidants est une priorité pour le ministère autrichien des Affaires sociales, de même que la sensibilisation et la conscientisation des personnes concernées et des corps de métiers correspondants. Cette mission est rendue possible par des coopérations multiples avec diverses institutions (par le biais, par exemple, de campagnes d'affichage dans les écoles et les supermarchés du pays, et dans le cadre de la sortie d'hôpital).

Les enquêtes évoquées sont toutes deux publiées dans le recueil d'études « Sozialpolitische Studienreihe Band 19 », disponible en allemand à l'adresse suivante :

www.sozialministerium.at/broschuerenservice.

4.9. Stratégie de lutte contre la démence

Le ministère autrichien de la Santé et le ministère des Affaires étrangères ont chargé la société Gesundheit Österreich GesmbH d'élaborer une stratégie de lutte contre la démence. Ce processus s'est effectué à travers tous les secteurs, engageant tous les partenaires pertinents (et les parties intéressées) : l'État fédéral, les Länder, les organismes de sécurité sociale, des experts professionnels, des personnes concernées et enfin, à des fins de participation, des membres du grand public.

Après incorporation de toutes les suggestions recueillies grâce au questionnaire en ligne, et après évaluation complète de l'ébauche obtenue, le rapport final a été présenté au public par les ministères compétents le 14/12/2015. Au total, la stratégie comprend sept objectifs et 21 recommandations.

Les effets prévus sont les suivants :

Pour les personnes atteintes de démence :

- qu'elles puissent vivre dans un milieu où leur participation sociale soit assurée et leur autodétermination encouragée au maximum
- qu'elles soient informées des services de soutien à leur disposition et qu'elles puissent y avoir recours
- qu'elles puissent être assurées d'être prises en charge et soutenues par des professionnels qualifiés et bénéficiant d'une formation optimale
- qu'elles trouvent les meilleures formes possibles de prise en charge mobile, ambulatoire et résidentielle, permettant des soins intégrés généralisés, et qu'elles puissent choisir parmi une multitude d'offres
- qu'elles puissent être assurées que leurs besoins (liés à la démence) seront respectés à l'hôpital
- qu'elles trouvent sur tout le territoire, et à proximité de leur domicile, des antennes d'information, de consultation, de dépistage précoce, de diagnostic et d'accompagnement, facilement accessibles ; dans lesquelles des équipes pluridisciplinaires prévoient des mesures individualisées en coopération avec les personnes concernées et coordonnent les prestations nécessaires.

Pour les proches et la famille :

- qu'ils puissent vivre dans un milieu rendant possible et facilitant le soutien et la prise en charge de leurs proches atteints de démence

Aperçu de la thématique « handicap » en Autriche

- qu'ils soient informés des services de soutien à leur disposition
- qu'ils soient suffisamment formés, conseillés et soutenus dans le cadre de l'assistance et de l'accompagnement de proches atteints de démence
- qu'ils puissent choisir parmi une multitude d'offres pour leur proche atteint de démence, afin d'être soutenus dans l'accompagnement
- qu'ils trouvent sur tout le territoire, et à proximité de leur domicile, des antennes d'information, de consultation, de dépistage précoce, de diagnostic et d'accompagnement, facilement accessibles ; dans lesquelles des équipes pluridisciplinaires prévoient des mesures individualisées en coopération avec les personnes concernées et coordonnent les prestations nécessaires.

Pour la population :

- qu'elle développe une meilleure connaissance des besoins ressentis par les personnes atteintes de démence et qu'elle vive dans une communauté à laquelle chacun participe
- qu'elle obtienne des informations au sujet de la démence, à même d'anéantir la peur de la maladie et de faciliter sa fréquentation
- qu'elle soit sensibilisée à une approche positive de la démence en tant que maladie.

Pour certains corps de métiers, tels que les services municipaux, les services administratifs, les organes exécutifs, les professionnels d'intervention ou les pharmacies :

- qu'ils obtiennent des informations spécialisées en lien avec leur propre activité (professionnelle ou non), en vue de mieux comprendre les personnes atteintes de démence et de pouvoir répondre à leurs besoins.

Pour les professions sanitaires et sociales et les prestataires de services de santé et de services sociaux :

- qu'ils soient suffisamment formés au contact des personnes atteintes de démence et qu'ils puissent continuer à se former et se perfectionner en permanence
- qu'ils aient accès à des informations et des résultats d'enquête de qualité, en quantité suffisante, pour pouvoir faire évoluer leurs offres.

Pour les décideurs (politiques ou autres) :

- qu'ils échangent en permanence avec des experts et d'autres décideurs : afin qu'au niveau fédéral et au niveau des Länder, des structures coordonnées et des conditions homogènes puissent être créées et développées à l'attention des personnes atteintes de démence.

Pour l'application des différentes recommandations, la « Plate-forme démence » a été créée : elle invite toutes les parties intéressées à prendre un nouvel élan, grâce à une

Aperçu de la thématique « handicap » en Autriche

coopération avec l'ensemble des responsables dans le secteur de la santé et du social et avec les acteurs de la recherche, et grâce à la participation des personnes concernées. Le site Internet www.demenzstrategie.at (en allemand) aspire à briser le tabou autour du sujet de la démence, à expliquer la maladie et à encourager un dépistage précoce.

Pour toutes les questions portant sur les soins et le handicap, les premières sources d'information sont les bureaux régionaux du Sozialministeriumservice, établis dans les différents Länder.

5. INDEMNISATION SOCIALE

L'indemnisation sociale est versée par l'État et régie par une série de lois (Sozialentschädigungsgesetze). Elle intervient lorsque quelqu'un a subi un dommage causé par des mesures d'État (p. ex. : service militaire) ou lié à une certaine responsabilité de l'État (relevant, entre autres, de la sécurité intérieure ou des questions de santé).

Les lois sur l'indemnisation sociale proposent surtout des prestations en espèces et des mesures de réadaptation. Elles offrent également différents types d'aides destinées à certaines catégories de personnes.

5.1. Victimes de guerre

Les citoyennes et citoyens autrichiens qui ont effectué un service militaire pour la République d'Autriche, la Monarchie austro-hongroise ou, après le 13/3/1938, pour l'ex-Wehrmacht et qui y ont subi une atteinte à leur état de santé, sont considérés comme des victimes de guerre en vertu de la **Kriegsopferversorgungsgesetz** (loi sur les pensions de guerre). Cette catégorie intègre aussi les personnes civiles ayant subi une atteinte à leur état de santé dans le cadre d'une action militaire ou de l'utilisation d'armes, sans qu'il y ait faute de leur part. En cas de décès, des aides sont également prévues pour les survivants des victimes de cette catégorie.

Aides disponibles :

- Mesures de réinsertion professionnelle et sociale
- Soins médicaux et orthopédiques
- Pension d'invalidité de base, pension complémentaire et autres prestations en espèces
- Pensions de survivants

Dans la mesure où la captivité (ou détention) s'est prolongée pendant au moins trois mois, la **Kriegsgefangenenentschädigungsgesetz** (loi sur l'indemnisation des prisonniers de guerre) attribue une aide aux citoyennes et citoyens autrichiens qui ont été faits prisonniers de guerre au cours de la Première ou de la Seconde guerre mondiale ; ou qui, pendant la Seconde guerre mondiale ou pendant l'occupation de l'Autriche par les forces alliées, ont été arrêtés et détenus par une puissance étrangère pour des motifs politiques ou militaires ; ou qui se trouvaient en-dehors du territoire de la République d'Autriche pour cause de persécution politique au sens de l'**Opferfürsorgegesetz** (loi sur l'assistance aux victimes) et ont été arrêtés par une puissance étrangère pour des raisons politiques ou militaires, puis détenus après le début de la Seconde guerre mondiale.

5.2. Victimes militaires

Depuis le 1/7/2016, la **Heeresentschädigungsgesetz** (loi sur l'indemnisation des victimes militaires) indemnise les personnes ayant subi une atteinte à leur état de santé dans le cadre du service militaire obligatoire ou du service d'instruction auprès de l'armée fédérale autrichienne. Avant cela, leur indemnisation était régie par la **Heeresversorgungsgesetz** (loi sur la prévoyance sociale de l'armée). En cas de décès, des aides sont également prévues pour les survivants des victimes de cette catégorie.

La **Heeresentschädigungsgesetz** donne droit aux prestations de l'assurance accidents obligatoire, conformément au système général d'assistance sociale (voir point 7.3.2 : « Assurance accidents »). Les prestations attribuées en vertu de la **Heeresversorgungsgesetz** sont maintenues.

5.3. Victimes d'actes criminels

La **Verbrechensopfergesetz** (loi sur les victimes d'actes criminels) indemnise les citoyennes et citoyens d'Autriche, de l'Union Européenne et de l'Espace économique européen et les ressortissants d'un pays tiers (lorsque les faits ont été commis en Autriche) qui ont subi une blessure corporelle ou une atteinte à leur état de santé dans un acte criminel.

Aides disponibles :

- *Réadaptation médicale, professionnelle et sociale (en l'absence de sécurité sociale)*
- *Soins médicaux (traitement psychothérapeutique), intervention en cas de crise et soins orthopédiques*
- *Compensation de la perte de gain et des moyens de subsistance, autres prestations en espèces (indemnisation forfaitaire des souffrances)*

5.4. Victimes de persécution politique

En vertu de l'**Opferfürsorgegesetz**, les victimes du combat pour une Autriche libre et démocratique, de même que les victimes de persécution politique entre la dissolution du parlement en 1933 et la libération de l'Autriche en 1945, bénéficient des prestations suivantes :

- Pensions, soins médicaux et autres avantages

5.5. Victimes de la vaccination

L'**Impfschadengesetz** (loi sur les accidents de vaccination) indemnise les personnes qui ont subi une atteinte à leur état de santé provoquée par un vaccin contre la variole prescrit jusque 1980, par un vaccin recommandé (poliomyélite, tétanos, rubéole, etc.) ou par un vaccin évoqué dans le Mutter-Kind-Pass (carnet de maternité).

Aides disponibles :

- Mesures de réadaptation
- Assistance médicale et soins orthopédiques
- Soins et prise en charge dans des établissements de soins et de cure
- Pensions d'invalidité et autres prestations en espèces

5.6. Victimes du Contergan

Depuis le 1/7/2015, la Conterganhilfeleistungsgesetz (loi autrichienne sur l'assistance aux victimes du Contergan) attribue une pension aux victimes du Contergan qui ont perçu un versement unique de la part du ministère fédéral autrichien de la Santé, et qui ne bénéficient d'aucune aide en vertu de la Conterganstiftungsgesetz (loi allemande sur les associations d'aide aux victimes du Contergan). L'aide versée s'oriente sur le modèle de la Kriegsopferversorgungsgesetz et correspond à la pension d'invalidité pour un taux d'incapacité de 80 %.

5.7. Victimes de violence dans les foyers de jeunes

À compter du 1/7/2017, la Heimopferrentengesetz (loi sur les pensions pour les victimes des foyers) régit les droits des personnes ayant subi des violences dans des foyers d'enfance, des foyers de jeunes ou dans des familles d'accueil et qui ont, pour cette raison, obtenu une indemnisation forfaitaire de la part de l'organisme responsable dudit foyer. Ces conditions donnent droit à une pension mensuelle à compter de la date d'octroi d'une pension propre ou d'un versement régulier des minima sociaux (incapacité de travail) ou, au plus tard, à partir de l'âge normal de la retraite. Pour bénéficier d'une pension pour victime des foyers de jeunes, une requête doit être déposée auprès de la caisse de retraite ou auprès du Sozialministeriumservice : ce sont ces mêmes organismes qui décident de l'attribution d'une telle pension. Si une requête est déposée par une victime n'ayant reçu aucune indemnisation forfaitaire de la part de l'organisme responsable du foyer, le cas est présenté à la Rentenkommision (commission des retraites) et à la Volksanwaltschaft (Collège des Médiateurs autrichien) : ce dernier formule une recommandation à l'attention du décisionnaire.

6. LE SOZIALMINISTERIUMSERVICE (WWW.SOZIALMINISTERIUMSERVICE.AT)

Avec ses 9 bureaux régionaux établis dans les capitales des Länder, le Sozialministeriumservice joue le rôle d'**antenne centrale** de l'État fédéral pour les personnes handicapées, malades ou autrement défavorisées. Leurs proches, ainsi que les entreprises qui emploient (ou souhaitent employer) des personnes en situation de handicap, peuvent également consulter le Sozialministeriumservice en cas de besoin.

La mission centrale du Sozialministeriumservice réside dans l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Dans ce cadre, la création d'emploi pour ces personnes s'inscrit au premier plan ; cet objectif est géré en coopération avec les différents partenaires dans les Länder (AMS, Länder, organismes privés).

Avec l'aide de ses partenaires locaux, le Sozialministeriumservice crée des programmes régionaux en faveur de l'emploi ; il s'appuie pour cela sur les instructions stratégiques du ministère des Affaires sociales, réunies dans le Bundesweites arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm.

À des fins de régulation et de mise en application du programme au niveau régional, et en vue d'atteindre les objectifs en matière d'emploi pour les personnes handicapées, le Sozialministeriumservice remplit les missions suivantes au niveau des Länder :

- Adopter les mesures de réinsertion et d'intégration professionnelles nécessaires, au cas par cas, avec l'aide de tous les partenaires appropriés (organismes payeurs, représentants, porteurs de projet, acteurs économiques)
- Garantir l'exécution simple et rapide de toutes les procédures administratives et les formes d'assistance, par le biais d'arrangements administratifs ou d'autres mesures appropriées
- En s'appuyant sur des analyses du marché du travail, créer des stratégies de soutien communes, avec un choix de priorités : ces stratégies devront être adaptées à la situation du marché du travail dans la région, à la structure des sociétés, à la situation de l'emploi des personnes handicapées et aux offres déjà existantes.

Dans ce contexte, le Sozialministeriumservice devra utiliser au mieux les structures de réseaux et de coordination déjà en place, ou installer ce type de structures si besoin.

Ainsi, depuis 2012, le Sozialministeriumservice propose tout un réseau de mesures de soutien pour les personnes handicapées et autres groupes défavorisés, avec pour objectif d'obtenir et de conserver un emploi rémunéré sur le marché traditionnel du travail. En coopération avec divers porteurs de projets, le **Netzwerk Berufsassistenz (NEBA)** propose diverses mesures à l'attention des jeunes en situation de handicap et en phase de transition

Aperçu de la thématique « handicap » en Autriche

entre l'école et la profession : coaching pour jeunes, écoles de production, assistance à la formation professionnelle, aide à l'emploi, job coaching (cf. chapitre 3.1.5 : « Subventions »).

Le coaching pour jeunes et l'école de production sont également des éléments majeurs dans la décision de juillet 2016 portant sur l'obligation de formation (la « formation jusqu'à 18 ans »).

Depuis 2013, le Sozialministeriumservice coordonne le programme **fit2work** à travers toute l'Autriche. Ce dernier propose des renseignements et des conseils gratuits à l'attention des personnes dont l'emploi est compromis à cause de problèmes de santé, ou qui éprouvent des difficultés à trouver du travail pour cette même raison (à ce propos, voir aussi le chapitre 3.1.7 : « Gestion de la prévention ».)

Pour encourager l'inclusion sociale des personnes handicapées, le Sozialministeriumservice délivre des cartes d'invalidité ; depuis le 1/1/2014, il est également responsable de la distribution des cartes de stationnement pour personnes handicapées, en vertu du § 29b de la Straßenverkehrsordnung (code de la route autrichien) (à ce propos, voir les chapitres 3.2.1 : « Carte d'invalidité » et 3.2.2 : « Carte de stationnement »).

Par ailleurs, au cours des dernières années, le Sozialministeriumservice a acquis un rôle de bureau d'expertise central. Il établit à présent diverses expertises, par exemple dans le cadre d'une demande de majoration des allocations familiales, ou pour l'obtention de l'exonération réservée aux personnes handicapées en vertu de l'Einkommenssteuergesetz (loi autrichienne de 1988 relative à l'impôt sur le revenu), etc. Dans ce contexte, le Sozialministeriumservice bénéficie de l'aide d'experts en médecine, en orientation professionnelle et en psychologie du travail, qui placent leurs connaissances spécialisées au service de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ces experts ont également recours à des procédés de psychodiagnostic pour évaluer la performance et constater les ressources.

À compter du 1/1/2006, une autre mission importante a été confiée au Sozialministeriumservice, dorénavant chargé d'appliquer la législation fédérale portant sur l'égalité de traitement des personnes handicapées (cf. chapitre 3.4 : « Égalité de traitement »).

Les fonctions traditionnelles du Sozialministeriumservice incluent l'assistance aux victimes de guerre, de persécution politique, de la vaccination et d'actes criminels (cf. chapitre 5 : « Indemnisation sociale »).

De plus, le Sozialministeriumservice distribue des allocations dans le cadre de l'accompagnement 24 heures sur 24 et du soutien aux proches aidants. Depuis le 1/1/2014,

Aperçu de la thématique « handicap » en Autriche

il est également responsable de l'allocation de proche aidant (pour en savoir plus, voir chapitre 4 : « Système de prévoyance en matière de soins »).

Dans l'ensemble de ces thématiques, le personnel du Sozialministeriumservice, en tant que **centre d'expertise sur le handicap**, se tient à votre disposition pour tout conseil et assistance. Il vous informera sur l'offre de prestations et sur les réglementations actuellement en vigueur, ou vous redirigera vers d'autres organismes si besoin. En tant qu'antenne majeure dans son domaine, le Sozialministeriumservice accueille sa clientèle selon le principe du « bureau unique », qui doit contribuer à réduire l'appréhension vis-à-vis des administrations publiques.

7. INTERFACES

7.1. Autres ministères

Pour le grand public, le ministère autrichien des Affaires sociales est presque « automatiquement » considéré comme le ministère responsable de toutes les affaires liées aux personnes handicapées. Ce n'est toutefois pas le cas : comme nous l'avons évoqué dans notre introduction, le sujet du handicap constitue une thématique très complexe. Par conséquent, la responsabilité du « Disability Mainstreaming » revient aussi aux autres ministères. La ratification de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées a produit un impact positif sur les échanges avec les autres ministères. Le « Plan d'action national 2012-2020 en faveur des personnes handicapées » est un exemple concret de cette amélioration, puisqu'il rassemble tous les domaines de compétence de l'État fédéral.

7.1.1. Formation scolaire

Bien qu'à des fins d'inclusion, l'éducation devrait commencer dès le jardin d'enfants, la première date-clé pour chaque enfant autrichien est le 1er septembre suivant son 6e anniversaire : c'est à cette date que débute l'obligation scolaire.

En cas de doute quant à la maturité scolaire de l'enfant, il existe plus de 200 **centres pédagogiques spécialisés** qui sont annexés à différentes Sonderschulen (écoles spécialisées). Ces centres sont des lieux de coordination, dont l'objectif est d'organiser au mieux la scolarisation des enfants handicapés dans des écoles d'enseignement général. Ceci inclut, entre autres, la mise à disposition de ressources humaines et matérielles, ainsi qu'un service de conseils et de soutien aux parents et aux enseignants.

Dans une classe intégrée, le nombre d'élèves est réduit et des enfants handicapés et non handicapés sont mélangés dans un système à deux enseignants (un(e) enseignant(e) professionnel et un éducateur ou une éducatrice spécialisé(e)).

Cet enseignement élémentaire doit permettre aux enfants d'accéder à une éducation commune, fondamentale et équilibrée, dans les domaines social, émotionnel, intellectuel et physique.

Lorsqu'un enfant ne peut pas suivre de cours en raison d'un handicap physique ou psychique, il peut accéder à des formes spéciales de prise en charge.

Lors du passage de l'école primaire à l'enseignement secondaire du premier degré, un choix peut être fait entre la scolarisation en Sonderschule et une approche intégrée, en rejoignant une Hauptschule (enseignement secondaire de premier cycle) ou le cycle initial d'une AHS (école secondaire d'enseignement général, débouchant sur le lycée).

Que ce soit à l'école primaire ou en enseignement secondaire, un fort degré d'**acceptation** a été atteint par l'enseignement mélangé d'enfants et adolescents handicapés et non handicapés. Depuis plusieurs années, l'enseignement intégré concerne déjà plus de cinquante pour cent des élèves éprouvant des besoins éducatifs particuliers. Pour garantir la prise en charge continue des élèves en situation de handicap physique ou sensoriel, même dans les écoles d'enseignement professionnel secondaire de premier et second cycle et dans les AHS (second cycle), des réglementations légales particulières ont été créées : ces réglementations permettent de dévier du programme scolaire et de prodiguer des cours de soutien plus détaillés.

En 2011, une **stratégie participative** a été lancée, visant à appliquer la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées sur le système d'enseignement autrichien. À cette fin, des rencontres, des conférences et divers événements d'information et d'échange ont été organisés.

Les mesures majeures et les principaux champs d'action identifiés jusqu'ici sont les suivants :

- L'évolution pédagogique et organisationnelle de l'école et du cours
- L'amélioration des structures de soutien régionales
- L'aide adaptée à la demande et aux besoins
- La formation de pédagogues
- L'accompagnement scientifique.

L'application pratique a lieu selon l'approche de « région inclusive » : dans un premier temps, l'État fédéral, les Länder et les communes doivent tester le **système d'école et d'enseignement inclusifs** dans des régions modèles, avant de l'étendre progressivement.

7.1.2. Études universitaires

Selon leur taux d'incapacité, les étudiants handicapés perçoivent une bourse d'études pouvant atteindre jusqu'à 5 040 € par an. Cette bourse est attribuée si le taux d'incapacité s'élève au moins à 50 pour cent. Pour cela, les personnes bénéficiant d'une allocation familiale doivent prouver que le montant de leur allocation familiale est majoré ; les étudiants plus âgés peuvent fournir cette preuve sous forme d'attestation médicale.

Pour les cas particulièrement difficiles, une aide aux études existe, soit sous forme d'un versement unique, soit sous forme d'une bourse régulière (p. ex. compensations pour les étudiants handicapés, jusqu'à ce qu'ils aient à nouveau droit à une bourse d'études).

Sous certaines conditions, le **Sozialministeriumservice** peut décerner une allocation de formation atteignant jusqu'à 759 € (valeur de 2017). Il pourra également prendre en charge les coûts des outils techniques nécessaires aux études.

Depuis la fondation de l'institut « Integriert Studieren » (« étudier intégré ») il y a 20 ans, les conditions d'ensemble s'améliorent progressivement pour les étudiants handicapés. Les connaissances qui y sont acquises sont retransmises dans des cursus universitaires spécialement créés : « Technologies d'assistance » et « Web design et accessibilité » (www.jku.at/iis/content). Le format d'enseignement à distance rend possible la participation de personnes handicapées ; dans le cadre du cursus choisi, les besoins des étudiants handicapés sont pris en considération de manière individuelle.

Fondé en 1997, cet organe de médiation pour étudiants encadre et soutient ces derniers et s'efforce de servir d'intermédiaire pour toutes les questions et les problèmes de la vie étudiante.

7.1.3. Accessibilité

La **suppression des obstacles à l'accessibilité** est essentielle pour assurer l'égalité de traitement et l'inclusion des personnes handicapées dans la société. Avec l'entrée en vigueur de la **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)** le 1/1/2006 et la ratification de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées en 2008, des conditions importantes ont pu être réunies.

En instaurant une stratégie pour appliquer la Convention de l'ONU (**Plan d'action national sur le handicap 2012-2020**), un autre grand pas a été franchi vers la mise en pratique de ladite convention. Notre chapitre 3 est dédié au sujet de l'« accessibilité ». **44 mesures** ont été définies pour offrir la meilleure accessibilité possible aux personnes handicapées, dans toutes les sphères de la vie.

Les obstacles à l'accessibilité peuvent aussi être sources de **discriminations**. Chaque bâtiment est examiné au cas par cas, pour **déterminer le caractère raisonnable** des travaux nécessaires, en vue d'éviter des difficultés économiques. La discrimination est punie de **dommages et intérêts** pécuniaires ou matériels (pour en savoir plus, consulter le chapitre 3.4.1 : « Protection contre les discriminations »).

Depuis le 1/1/2016, l'accessibilité définie par la Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) s'applique à **tous les domaines**, à l'exception des travaux de transformation dans les bâtiments fédéraux. Ces derniers bénéficient de leur propre plan par étapes, applicable jusqu'au 31/12/2019 (pour en savoir plus, cf. chapitre 3.4 : « Égalité de traitement »).

Outre le domaine de la construction, l'accessibilité de l'**information** est, elle aussi, essentielle. En vertu de l'**E-Governmentgesetz** (loi sur l'administration en ligne), tous les sites Internet publics doivent être conçus de manière à être accessibles à tous. Les contenus doivent être disponibles en langage simple et en langue des signes autrichienne.

L'évolution vise à rendre **toutes** les étapes d'une procédure (de la requête à son exécution) réalisables **en ligne**. L'**administration en ligne** permet non seulement la **simplification** de nombreuses procédures ; mais elle ouvre surtout l'opportunité d'une **plus grande participation** de la part des citoyennes et citoyens. Ainsi, la participation civique est rendue accessible à un plus large public et il est possible de prendre part à des procédures de consultation dans le cadre des propositions de lois.

Toutefois, l'information ne se trouve pas uniquement sur Internet : bien entendu, les brochures, enquêtes, comptes rendus, etc. sont également disponibles en version papier. Dans ce contexte, de plus en plus de services publient des **versions en langage simple** à l'attention des personnes souffrant de troubles d'apprentissage.

En matière de participation en-dehors des nouveaux médias, les lois de procédure prévoient des réglementations qui permettent aux personnes handicapées de prendre part aux procédures **de manière égalitaire**.

Conformément à la mesure no 44 du PAN (« Travail public sur l'accessibilité »), le ministère autrichien des Affaires sociales a mené une large campagne au sujet de l'accessibilité, dans la presse écrite, à la télévision et sur les médias sociaux. De plus, une nouvelle catégorie a été créée sur le site www.oesterreichbarrierefrei.at, réunissant des FAQ sur le sujet de l'accessibilité, avec pour point fort : « L'expiration du délai de transition au 01/01/2016 ».

7.1.4. Majoration des allocations familiales

L'allocation familiale est attribuée par le ministère autrichien des Finances. Elle ne dépend pas du revenu des parents et s'élève au montant suivant, par enfant et par mois (en 2017) :

- dès la naissance 111,80 €
- à partir de 3 ans 119,60 €
- à partir de 10 ans 138,80 €
- à partir de 19 ans 162,00 €

Lorsqu'une famille compte plusieurs enfants, le montant mensuel des allocations familiales augmente pour chaque enfant : à partir de 6,90 € supplémentaires par enfant, dès le premier frère ou la première sœur ; et jusqu'à 51 € supplémentaires par enfant, lorsque la famille compte au moins sept enfants.

En **septembre**, la famille perçoit une **allocation de rentrée scolaire** de 100 € pour chaque enfant âgé de 6 à 15 ans. L'allocation de rentrée scolaire est versée en même temps que les allocations familiales de septembre.

À compter du 1/1/2017, la **majoration** des allocations familiales s'élève à 152,90 € par mois, versés en supplément aux allocations familiales. Sa durée correspond à celle des allocations

familiales et elle peut aussi être accordée rétroactivement, toutefois dans la limite de cinq années à compter du mois de la requête.

Conditions préalables :

- Le taux d'incapacité de l'enfant doit atteindre au moins 50 pour cent
- L'enfant doit être durablement hors d'état de subvenir à ses propres besoins

Pour justifier du handicap, toute requête donne lieu à une invitation à un examen auprès d'un médecin expert, désigné par le **Sozialministeriumservice**.

7.1.5. Indemnisation des tuberculeux

La Tuberkulosegesetz (loi sur la tuberculose) a été décidée en 1968, puis entièrement modernisée en 2016. À cette occasion, le terme de « tuberculose » a été défini, et l'obligation de signalisation et de traitement a été mise à jour. Alors que cette maladie a longtemps été tenue pour éradiquée dans les pays industrialisés, les cas de contamination augmentent progressivement à cause de la migration, de la pauvreté croissante et du développement d'une résistance aux médicaments usuels.

Une fois la maladie constatée par avis médical, et dans la mesure où aucun droit similaire n'est pourvu par un autre moyen de financement ou par d'autres dispositions légales, l'État fédéral offre les prestations suivantes :

- Soins et prise en charge dans des établissements hospitaliers
- Assistance médicale et approvisionnement en produits pharmaceutiques, appareils d'orthopédie et autres équipements
- Réhabilitation médicale

7.2. Länder

7.2.1. Aides aux personnes handicapées

En Autriche, les affaires concernant les personnes handicapées sont au croisement de nombreux domaines : par conséquent, outre les responsabilités particulières de l'État fédéral et des organismes de sécurité sociale, nous devons également évoquer la compétence des Länder. Eux aussi ont pour objectif d'aider les personnes handicapées à mener une vie la plus autonome possible au sein de la communauté. Les mesures d'aides aux handicapés sont exécutées par les gouvernements des Länder et par les autorités administratives d'arrondissement (Bezirkshauptmannschaften) ou les conseils municipaux (Magistrate) ; les requêtes de prestations doivent être déposées auprès de ces entités. Les lois des divers Länder présentent, en partie, des différences non négligeables.

Les prestations d'aides aux handicapés sont subsidiaires : cela signifie que les aides fournies par les Länder n'interviennent que lorsqu'aucune prestation identique ou comparable ne peut être obtenue auprès de la sécurité sociale, de l'Arbeitsmarktservice (AMS) ou de l'État fédéral.

Aides disponibles :

- Assistance médicale
- Aide pédagogique
- Aide à l'inclusion professionnelle
- Ergothérapie
- Aide à l'inclusion sociale

7.2.2. Ergothérapie

Au croisement avec les responsabilités de l'État fédéral, l'ergothérapie apparaît en première position. En effet, elle concerne des personnes qui, en raison de la nature et de l'ampleur de leur handicap, ne sont pas (encore) en mesure d'exercer une activité professionnelle, même dans le cadre d'un emploi protégé ou dans une entreprise inclusive. C'est pour cette catégorie de personnes que les Länder proposent, sur la base de leurs compétences, le travail dans des structures de jour et des structures d'emploi.

Les travaux et domaines d'activité sont variables. Outre les ateliers avec une structure de jour, on trouve aussi des établissements avec hébergement. L'encadrement compétent et les activités, adaptées à la situation individuelle, ont pour objectif d'encourager et de développer les aptitudes des personnes traitées. Certaines institutions proposent des groupes de qualification, afin d'amener les personnes handicapées sur le marché du travail.

Les centres de jour n'offrent pas de salaire, mais de l'argent de poche. Toutefois, cela n'a aucune incidence sur les prestations financières existantes, telles que les allocations familiales ou une éventuelle pension.

L'admission dans un établissement d'ergothérapie a lieu après avis d'une équipe d'experts, composée de médecins, de psychologues, de travailleurs sociaux diplômés et de conseillers d'orientation professionnelle.

7.2.3. Maisons de retraite et maisons de soins

Lorsque les soins ne peuvent plus être couverts par des services sociaux mobiles, il est possible d'emménager dans **une maison de retraite ou une maison de soins**. La plupart de ces établissements sont régis par les Länder.

Ce type de soins résidentiel peut être financé par le revenu, y compris l'allocation de soins ; mais aussi par les richesses disponibles. Si ces deux ressources ne suffisent pas à couvrir les coûts, une participation peut être apportée sous certaines conditions, conformément à la

Mindestsicherungsgesetz (loi sur les minima sociaux). Dans un tel cas, 20 pour cent de la pension du patient est préservée, de même que les allocations complémentaires et 45,20 € d'argent de poche mensuel issu des allocations de soins.

Les maisons de retraite et de soins proposent également des services de soins transitoires (p. ex. pour la rééducation après une hospitalisation), de soins de courte durée (p. ex. lorsque les proches aidants ne peuvent pas assurer de soins pendant un certain temps, pour des raisons professionnelles ou des raisons de santé) ou de soins de vacances (pour soulager les proches aidants).

Sur un site Internet, le ministère autrichien des Affaires sociales présente, entre autres, des informations concernant les possibilités de prise en charge dans des maisons de retraite et de soins sur tout le territoire national. Ces informations sont mises à jour tous les 2 ans, en s'appuyant sur les renseignements fournis par les responsables des établissements concernés (www.infoservice.sozialministerium.at).

7.2.4. Minima sociaux

Le handicap peut également signifier une augmentation du risque de pauvreté. Par conséquent, les prestations des minima sociaux sont tout aussi importantes et vitales pour les personnes handicapées, que pour toutes les autres personnes touchées par la pauvreté.

Les dépenses nécessaires pour la nourriture, les vêtements, les soins corporels, le chauffage et l'électricité, les meubles et ustensiles, ainsi que d'autres besoins personnels tels que la participation sociale et culturelle convenable et le logement, sont fixés chaque année de façon contraignante. Les minima sociaux ne peuvent être perçus qu'à condition que les ressources financières suffisantes ne puissent pas être obtenues par d'autres moyens (p. ex. revenus, prestations de la sécurité sociale, pension, etc.) ni grâce aux richesses possédées.

Les minima sociaux sont versés douze fois par an et s'élèvent en **2017, pour une personne seule ou un parent isolé, à 844,47 € et pour les couples, à 1 266,70 €**. Ces montants comprennent d'ores et déjà une proportion de 25 pour cent dédiée aux frais de logement. La portion dédiée au logement peut être diminuée lorsque les frais de logement sont moindres ou inexistantes. Toutefois, l'aide au logement peut aussi être augmentée si besoin (ceci ne constituant pas un droit). Les standards minimaux pour les enfants peuvent varier d'un Land à l'autre.

Lorsqu'une personne **non assujettie à une assurance maladie** perçoit les minima sociaux, le Land l'inscrit à l'assurance maladie obligatoire. Cette personne reçoit alors une **e-card** (carte d'assurance maladie).

En principe, les ressources propres sont prises en compte ; néanmoins, les revenus suivants n'entrent pas dans le calcul :

- Contributions financières bénévoles versées par des organisations de bienfaisance ou par une personne tierce en complément aux minima sociaux, sans aucune obligation légale ; sauf si ces contributions atteignent une proportion ou une durée telles que les minima sociaux ne sont plus nécessaires (p. ex. : bons alimentaires)
- Prestations versées en vertu de la Familienlastenausgleichsfondsgesetz (loi autrichienne sur la compensation des charges familiales) (p. ex. : allocations familiales) ; à l'exception des contributions issues du fonds pour situations difficiles dédié au congé d'accompagnement pour fin de vie
- Allocations de soins ou prestations comparables (en revanche, l'allocation de soins peut être considérée comme un revenu pour le proche aidant)

Chez les personnes aptes au travail (à quelques rares exceptions près), la perception de minima sociaux doit s'accompagner d'une **volonté à travailler**. Si les minima sociaux sont perçus mais que l'exécution d'un travail tolérable est refusée, la prestation financière peut être diminuée de moitié voire même, dans certains cas exceptionnels, être entièrement supprimée.

En principe, le droit aux minima sociaux est soumis aux mêmes conditions pour les personnes handicapées que pour les personnes non handicapées. Les minima sociaux n'entrent en question que lorsque les besoins matériels ne peuvent être couverts d'aucune autre manière.

Néanmoins, certains Länder possèdent leurs propres « Behindertenhilfegesetze » (lois d'aide aux personnes handicapées), qui s'appliquent en priorité pour les personnes handicapées.

7.2.5. Application de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées

En tant que traité international, la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées doit être appliquée par la République d'Autriche dans sa législation, sa jurisprudence et ses procédures exécutoires. Cette obligation s'applique à toutes les autorités territoriales : État fédéral, Länder et communes.

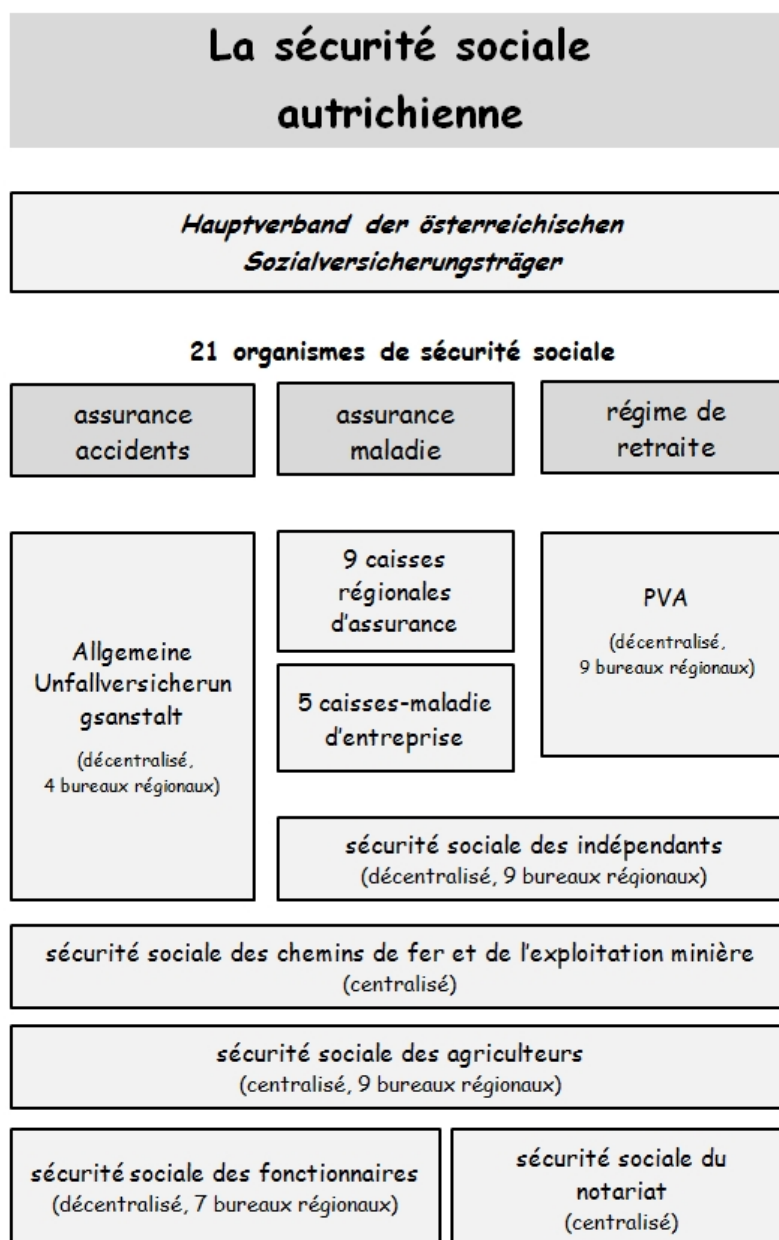
Dans leurs domaines de compétence, les Länder ont également mis en place des services d'information et des instances de surveillance au sens de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées. Dès 2012, la Styrie a instauré un plan d'action pour l'application de la Convention au niveau du Land ; le Land de Carinthie, quant à lui, a présenté son plan par étapes en décembre 2016 (pour en savoir plus à ce sujet, veuillez vous référer au chapitre 3.6 : « L'application de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées »).

7.3. Sécurité sociale

Pour protéger contre divers risques auquel tout être humain est exposé, l'Autriche dispose d'un système de sécurité sociale qui s'est développé et différencié progressivement, au fil des décennies et qui, bien entendu, s'applique aussi aux personnes handicapées. Comme tout le monde, elles peuvent tomber malades, perdre leur emploi, avoir un accident ou prendre leur retraite.

Pour représenter les intérêts communs de la sécurité sociale, le Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (Fédération des institutions autrichiennes d'assurances sociales) a été fondé : il réunit 21 organismes de sécurité sociale, organisés selon les professions et de manière fédérale.

Schéma 1: La sécurité sociale autrichienne – aperçu



Source: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Un signe distinctif de ce système est qu'il est en grande partie rattaché à une activité lucrative (surtout en ce qui concerne l'assurance maladie, l'assurance accidents et le régime de retraite). Cela signifie que tous les assurés doivent exercer une activité professionnelle. Dans le cadre de l'assurance maladie, les proches peuvent être rattachés ; néanmoins, leur rattachement dépend, à son tour, de l'activité professionnelle rémunérée d'un proche. Ce fonctionnement est comparable aux pensions versées suite à la mort du conjoint (pension de veuve ou de veuf). Par ailleurs, la volonté de travailler et l'aptitude au travail sont des conditions majeures pour pouvoir percevoir les prestations issues de l'assurance chômage.

La sécurité sociale autrichienne est un régime obligatoire : toute personne exerçant une profession indépendante ou salariée est affiliée à part entière à l'assurance maladie et accidents et au régime de retraite, pour autant que les conditions légales soient remplies (dépassement des limites de la Geringfügigkeit (occupation minimale) ou de la limite d'assurance, possession d'une licence d'exploitation, etc.). En supplément, les personnes salariées sont, pour une grande partie, assurées contre le chômage.

La sécurité sociale autrichienne se base sur le principe de l'assurance et le principe de solidarité, mais comprend aussi des éléments marquants de l'assistance sociale. Le **principe de l'assurance** signifie que les prestations perçues par les individus en cas de réalisation du risque, doivent être contrebalancées par un paiement de cotisations. Le **principe de solidarité**, quant à lui, prévoit que les cotisations et les prestations ne doivent pas nécessairement être équivalentes pour une même personne mais qu'au contraire, une compensation sociale a lieu au sein de la communauté des assurés. Enfin, le **principe d'assistance sociale** se retrouve, par exemple, dans la possibilité de rattacher des enfants. Les prestations destinées aux enfants ne sont pas compensées par le versement de cotisations. De même, le complément différentiel du régime de retraite, financé par des fonds budgétaires et qui consiste à augmenter les pensions trop basses pour les amener à un montant minimal défini par la loi, peut lui aussi être considéré comme relevant du principe d'assistance sociale. Toutefois, dans ce cas, la compensation sociale n'a pas lieu au sein de la communauté des assurés, mais elle est financée par le budget fédéral. Ceci vaut également pour les suppléments au régime de retraite versés par l'État fédéral, dans le cas où les prestations de retraite ne sont pas couvertes par les cotisations des assurés.

7.3.1. Assurance maladie

Les prestations de l'assurance maladie sont perçues par les assurés et les membres de leur famille qui ne disposent pas de leur propre assurance maladie obligatoire. Ceci regroupe en particulier l'époux/se, le partenaire enregistré, le partenaire non marié (s'il partage le foyer de la personne assurée) et les enfants jusqu'à 18 ans révolus (en cas d'études ou de formation professionnelle, jusqu'à 27 ans révolus) ainsi que, sous certaines conditions, les parents et autres membres de la famille.

L'offre de l'assurance maladie comprend des mesures préventives et curatives ; elle peut aller de l'examen médical préventif et de l'examen annuel pour adolescents, jusqu'aux aides en cas de maladie (assistance médicale avec libre choix du médecin et prestations équivalentes : séances physiothérapeutiques, médicaments, moyens auxiliaires thérapeutiques, soins à domicile ou en milieu hospitalier, etc.).

En principe, l'indemnité journalière est versée à partir du 4^e jour d'incapacité de travail, jusqu'à une durée de 26 semaines. Sous certaines conditions, cette durée peut être augmentée à 52 ou 78 semaines.

Aussi élevée que l'indemnité journalière, l'allocation de réadaptation est prévue comme une prestation transitoire, en cas d'invalidité temporaire ou d'inaptitude au travail pour une durée d'au moins 6 mois, lorsqu'une réadaptation professionnelle n'est pas réalisable ni adéquate.

Également de même valeur que l'indemnité journalière, l'allocation de réinsertion s'adresse aux employés qui, après un arrêt maladie prolongé, conviennent avec leur employeur d'un temps partiel de réinsertion.

7.3.2. Assurance accidents

Les prestations de l'assurance accidents regroupent des mesures de prévention contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, les services d'un médecin du travail, des aides de premier secours en cas d'accident du travail, des soins de santé en cas d'accident, de même que la réinsertion et le dédommagement financier après un accident de travail ou une maladie professionnelle.

On appelle accident du travail, un accident qui survient au lieu, au moment et dans le contexte de l'activité professionnelle ou de la formation assurée (y compris les accidents survenus sur la route vers ou au retour du travail ou de la formation). Certains accidents sont traités comme des accidents du travail, même lorsqu'ils concernent des individus qui ne sont pas assurés en cas d'accident : accidents survenus lors du sauvetage d'une personne en danger de mort, lors d'un don du sang ou lors de l'intervention de membres et bénévoles d'organisations humanitaires, etc.

On parle de maladie professionnelle dans le cas d'une atteinte à la santé provoquée par l'activité assurée. Une maladie professionnelle est reconnue si elle fait partie de la liste en annexe 1 du § 177 ASVG (loi fédérale sur le régime général de sécurité sociale). Les maladies professionnelles sont traitées de la même manière que les accidents du travail.

Les soins de santé en cas d'accident ont recours à tous les outils pertinents en vue d'éliminer le trouble de la santé ou le dommage corporel causé par un accident du travail ou une maladie professionnelle, et de stopper la diminution de l'aptitude au travail. Ces soins aspirent à prévenir une aggravation des conséquences de la blessure ou de la maladie.

L'objectif prioritaire est de rétablir la santé et l'aptitude au travail, et de déboucher sur une réadaptation. Les soins de santé doivent permettre à l'assuré(e) de réintégrer son ancien métier ou un autre métier, ou de participer à la vie communautaire de manière aussi autonome que possible. Les accidents du travail et les maladies professionnelles peuvent aussi donner lieu à des dédommagements financiers, tels que les pensions des mutilés et les pensions de survivants.

7.3.3. Régime de retraite

Pour pouvoir percevoir une retraite, un nombre suffisant de cotisations à la retraite doit être versé au cours de la vie professionnelle et certaines conditions doivent être remplies. Outre la pension de vieillesse, il existe aussi des pensions pour invalidité, incapacité ou inaptitude au travail. Le régime de retraite suit le principe suivant : la réadaptation passe avant la pension. Ainsi, pour empêcher une incapacité de travail, l'organisme de pension peut avoir recours à des mesures de réadaptation. Ces mesures ont pour objectif de restaurer l'aptitude au travail.

Conformément au principe de l'assurance, le montant de la pension dépend du montant des cotisations versées et du nombre de mois cotisé. Si la pension est inférieure à un certain montant fixé chaque année, elle est complétée par des fonds budgétaires, de manière à atteindre ledit montant (dans la mesure où les conditions légales sont remplies). Ce complément différentiel (AZ) diffère pour les personnes seules et pour les couples. Pour les personnes retraitées vivant seules (ne s'applique pas aux veufs et aux veuves) et qui ont cotisé au moins 360 mois d'assurance obligatoire dans le cadre de leur activité professionnelle, la valeur de référence pour le complément différentiel s'élève à 1 000 € (« AZ plus »).

L'Autriche détient un régime de pensions par répartition : les cotisations des travailleurs actuels servent à financer les pensions des individus dont la vie professionnelle est déjà terminée. Ainsi, la solidarité de la communauté des assurés affiche également un aspect vertical, au sens d'une solidarité entre générations.

Les hommes partent à la retraite à 65 ans ; les femmes, actuellement à 60 ans. À compter de 2024, l'âge usuel de la pension de vieillesse pour les femmes augmentera progressivement, pour passer de 60 à 65 ans.

7.3.4. Assurance chômage

Les employés sont couverts par l'assurance chômage dans le cadre de l'assurance sociale, dès lors que leurs revenus dépassent le seuil fixé par la loi pour les occupations minimales (Geringfügigkeit). L'employeur est responsable du versement des cotisations sociales (cotisations employeur et employé) à l'organisme d'assurance maladie correspondant.

En cas de chômage, les personnes concernées ont droit à une allocation de chômage, dans la mesure où elles répondent aux attentes et se tiennent à disposition pour un placement professionnel. Pour répondre aux attentes, un certain temps d'activité lucrative salariée assujettie à l'assurance chômage doit avoir eu lieu au sein d'une certaine période (appelée « délai-cadre »). Se tient à disposition pour un placement professionnel, toute personne apte au travail, ayant la volonté de travailler et actuellement sans emploi, et qui peut et est autorisée à accepter un emploi. La durée de perception de l'allocation de chômage dépend de la durée des périodes d'emploi justifiables et assujetties à l'assurance chômage.

L'allocation de chômage se compose d'un montant de base et d'éventuels compléments familiaux et montant complémentaire. Le montant de base est calculé à partir du revenu brut mensuel moyen (dont allocations complémentaires proportionnelles) de l'avant-dernière (si la demande est déposée dans la première moitié de l'année) ou de la dernière année (si la demande est déposée dans la seconde moitié de l'année). Il s'élève à 55 % du revenu net correspondant au revenu brut utilisé pour le calcul. De plus, un supplément est versé pour les proches à l'entretien desquels la personne sans emploi contribue largement (complément familial). Dans le cas où le montant de base de l'allocation de chômage est inférieur à l'indemnité compensatoire correspondante, un montant complémentaire est versé pour l'amener à ce niveau, sans néanmoins dépasser 60 % (en l'absence d'accès aux compléments familiaux) ou 80 % (si accès à des compléments familiaux) du revenu net servant de base au calcul.

Dans le cas où le chômage se poursuit au-delà de la durée de perception de l'allocation de chômage, la personne intéressée peut déposer une requête pour percevoir une aide d'urgence. À l'exception des attentes de l'allocation chômage, toutes les conditions précédemment nommées doivent être remplies ; de plus, une situation d'urgence doit être donnée. L'aide d'urgence s'élève, en principe, à un montant compris entre 92 et 95 % du montant de base de l'allocation de chômage. S'y ajoutent les éventuels compléments familiaux. Par ailleurs, la valeur de l'aide d'urgence dépend de la durée pendant laquelle l'allocation de chômage a précédemment été accordée. Toutefois, pour juger de la situation d'urgence, le revenu net de l'époux/se, du concubin ou du partenaire enregistré (après déduction du seuil d'exemption) est également pris en compte.

L'aide d'urgence n'est pas limitée dans le temps (tant que la situation d'urgence se poursuit) ; néanmoins, elle est toujours accordée pour une durée maximale de 52 semaines. Après cette période, une nouvelle demande doit être déposée. Pour tout renseignement au sujet de l'assurance chômage, les bureaux de l'Arbeitsmarktservice (AMS) en Autriche se tiennent à votre disposition.

7.4. Arbeitsmarktservice (www.ams.at)

Bien entendu (et conformément au principe du « Disability Mainstreaming »), l'offre complète de l'Arbeitsmarktservice (AMS) peut également être utilisée par des personnes handicapées ou subissant des restrictions dans le domaine de la santé, à condition que ces personnes soient disponibles pour un placement sur le marché du travail.

Les prestations comprennent :

- Des informations sur les formations et les métiers, selon les besoins
- Un service complet de conseil et de prise en charge lors de la recherche d'un emploi convenable

- Des mesures d'aide à la qualification et à l'emploi et des mesures de soutien, toutes adaptées aux besoins individuels
- Sous certaines conditions, des prestations assurant un moyen de subsistance (allocation de chômage ou aide d'urgence).

Dans les bureaux régionaux de l'AMS, cette catégorie de personnes est prise en charge par des conseillers et conseillères en réinsertion spécialement formés. Au vu de la situation et des difficultés personnelles, des stratégies sont mises au point pour résoudre les problèmes ; ces stratégies sont définies dans un accord d'encadrement contractuel. La priorité est placée sur l'effort d'intégration dans le marché du travail. Si cette méthode ne fonctionne pas au premier essai, on pourra considérer le placement dans un projet d'emploi. Ces emplois de transition servent à améliorer les conditions personnelles, afin de permettre un emploi sur le marché du travail ordinaire.

7.5. Volksanwaltschaft (www.volksanwaltschaft.gv.at)

La Volksanwaltschaft exerce une fonction de contrôle sur l'administration publique et encourage et protège le respect des droits humains. Elle vérifie les administrations, les services et les offices de l'État fédéral, des Länder et des communes. La Volksanwaltschaft s'occupe des plaintes des citoyens et s'assure que l'administration agisse bien conformément aux lois, et qu'elle respecte les normes en matière de droits humains.

Outre le droit de recours individuel également accessible aux personnes handicapées, la Volksanwaltschaft détient aussi le mandat légal d'intervenir par elle-même, conformément au § 16, al. 3 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Elle désigne des commissions composées d'experts indépendants qui visitent et contrôlent régulièrement, et sans annonce préalable, les établissements destinés aux personnes handicapées (y compris les maisons de retraite et de soins). L'objectif de ces visites consiste à empêcher toute forme d'exploitation, de violence et d'abus.

8. ACTEURS NON GOUVERNEMENTAUX

En premier lieu, nous aimerions évoquer ici l'**Österreichischer Behindertenrat** (www.oeaar.or.at) (conseil autrichien des personnes handicapées). Il s'agit de l'organisation faitière des associations pour handicapés, active sur tout le territoire autrichien. En raison d'une obligation légale prévue dans la Bundesbehindertengesetz, l'Österreichischer Behindertenrat est financièrement soutenu par le ministère des Affaires sociales. En tant qu'organisation dominant plus de 70 associations pour handicapés en Autriche, avec plus de 400 000 membres en tout, elle offre un éventail de services très varié à ses membres et partenaires. L'Österreichischer Behindertenrat prend non seulement position sur les projets de loi nationaux ; mais elle s'attache également au sujet « handicap » en-dehors des frontières autrichiennes. Elle sert d'antenne entre les représentants de la société civile autrichienne et leurs partenaires internationaux et européens, en particulier le European Disability Forum.

L'Autriche compte un grand nombre d'initiatives en faveur de la vie autonome, au sommet desquelles on retrouve l'association **Selbstbestimmt Leben Österreich** (<http://slioe.at/index.php>). Ces initiatives agissent pour l'égalité de traitement des personnes handicapées et pour faire valoir leurs droits en tant que citoyens et citoyennes. Ce groupe est actif autant en Autriche qu'au niveau international.

Dans le domaine du système de prévoyance, on nommera par exemple l'**Interessensgemeinschaft pflegender Angehöriger** (www.ig-pflege.at) qui s'attache aux affaires et aux intérêts des proches aidants. En Autriche, la plus grande partie des soins et de l'accompagnement est effectuée à domicile, par des proches aidants. Cette décision correspond souvent au souhait de la personne dépendante et constitue, pour les proches, une tâche qui est acceptée avec courage et (bien souvent) très naturellement. Même lorsque les personnes dépendantes sont soignées et suivies dans des établissements résidentiels, il n'est pas rare que leurs proches endossent des tâches importantes.

Le fil conducteur de l'Interessensgemeinschaft est de thématiser ensemble les conditions souvent difficiles, de les remettre en question et de travailler à leur amélioration.

Il existe encore une multitude d'autres associations, défenseurs d'intérêts, groupes d'entraide et organisations, dont l'énumération serait trop longue pour notre brochure. Par conséquent, nous nous permettons un renvoi au site Internet du ministère autrichien des Affaires sociales (www.infoservice.sozialministerium.at).

**FEDERAL MINISTRY
OF LABOUR, SOCIAL AFFAIRS
AND CONSUMER PROTECTION**

Stubenring 1, 1010 Vienna

Tel.: +43 1 711 00-0

sozialministerium.at