**Haut-Commissariat aux Droits de l'Homme (HCDH) - Résolution du Conseil des droits de l'Homme 31/6 concernant les droits des personnes handicapées - Questionnaire en vue de l'étude annuelle du Haut-Commissariat sur les droits des personnes handicapées qui portera sur le sujet de l'égalité et de la non-discrimination, - Réponse question 3 Discrimination positive**

***1 -Est-ce que votre pays a des lois ou toute autre législation, à n’importe quel niveau du gouvernement, établissant le handicap comme un motif interdit de discrimination, y compris explicitement le refus des aménagements raisonnables ? Si oui, s’il vous plait fournir le texte de loi et des décisions des tribunaux. Le cas échéant, s’il vous plait décrire comment ces dispositions sont prises en compte dans l’exercice des droits spécifiques tels que l’éducation, le travail et l’emploi, la santé et tous les autres droits***

La Loi n° 1.410 du 2 décembre 2014 sur la protection, l’autonomie et la promotion des droits et des libertés des personnes handicapées, est venue consolider les dispositifs d’ores et déjà existants en Principauté au bénéfice de cette population fragile, tout en renforçant, au plan juridique notamment, les droits reconnus aux personnes handicapées.

Elle institue un statut de la personne handicapée mais aussi du travailleur handicapé, assorti de diverses garanties, notamment en termes d’accompagnement social et financier, destinées à favoriser l’autonomie de la personne dans le respect du choix de son projet de vie.

Parmi les dispositions de ce nouveau texte, l’article 11, relatif au domaine de la santé, prévoit expressément que les personnes handicapées disposent des mêmes droits et libertés que ceux reconnus aux autres patients, notamment en matière de consentement à l’acte médical.

L’article 34 consacre quant à lui, au plan du droit au travail, le principe selon lequel une personne ne peut, en raison de son handicap, faire l’objet d’aucune différence injustifiée de traitement, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation ou de promotion professionnelle.

Il en résulte en particulier qu’un employeur ne peut refuser d’embaucher un travailleur handicapé en se fondant sur son handicap. La loi met au contraire à sa charge l’obligation de prendre les mesures appropriées pour permettre à la personne handicapée d’accéder à l’emploi ou de le conserver, dans les conditions préconisées par la commission ayant délibéré sur l’attribution du statut, le cas échéant au moyen d’une aide financière spécifique allouée par l’Etat et sauf lorsque les charges ou inconvénients liés à la mise en œuvre de ces mesures apparaissent malgré tout disproportionnés pour l’employeur.

Il convient également de rappeler les dispositions de l’Arrêté Ministériel n°2015-380 du 8 juin 2015 relatif à l’aide sociale en faveur des personnes handicapées, ainsi que de l’Ordonnance n° 5.353 du 08 juin 2015 relative à la formation des aidants familiaux et de l’Arrêté ministériel n° 2015-383 du 08 juin 2015 relatif à l'attribution du statut d'aidant familial.

De plus, la Loi n°1.334 du 12 juillet 2007 sur l’éducation institue l’obligation éducative pour les enfants et adolescents présentant un handicap ou un trouble de la santé invalidant et fixe comme objectif prioritaire leur intégration en milieu scolaire ordinaire.

Enfin, et dans l’objectif de veiller au respect effectif de ces droits, l’article 55 de ce texte consacre une prohibition pénale de la discrimination à raison du handicap, qui est érigée en délit lorsqu’elle consiste, sauf circonstances particulières, à refuser à une personne handicapée la fourniture d’un bien ou d’un service, à lui refuser une embauche, un stage ou une formation, ou à la sanctionner ou à la licencier en raison de son handicap.

La Principauté n’a pas connaissance d’une jurisprudence en la matière.

***2 – Est-ce que votre pays applique un critère objectif pour déterminer si l’aménagement demandé par une personne handicapée impose une charge disproportionnée ou indue ? Si oui, s’il vous plait décrire le test et ses différents éléments.***

En règle générale, toute personne domiciliée en Principauté quelle que soit sa nationalité, nécessitant du fait de son âge ou de son handicap, l’adaptation de son lieu de vie, peut présenter une demande d’aménagement et de financement des travaux, lui permettant ainsi d’améliorer son autonomie, l’accessibilité de son logement ou favoriser son maintien à domicile dans les conditions adéquates pour répondre à ses besoins.

Une procédure administrative spécifique permet de déterminerque l’aménagement demandé n’impose une pas une charge disproportionnée ou indue.

Ainsi, dans ce cadre un avis médical est recueilli auprès du médecin référent qui est chargé de s’assurer de la pertinence de la demande.

Si la demande est jugée pertinente sur le plan médical, une étude de besoins est réalisée au domicile du requérant en sa présence ou de son représentant légal par un ergothérapeute qui rend ensuite un avis technique précisant le ou les aménagements préconisés.

Pour compléter le dossier de demande, l’Assistante sociale établit un rapport social détaillant les revenus et les charges du demandeur en vue du calcul d’une éventuelle participation financière et l’application d’un ticket modérateur.

Pour toutes les personnes ne percevant que des minima sociaux, aucune participation n’est demandée et ce quel que soit le montant des travaux.

Après recueil des différents avis, les conclusions sont transmises aux services techniques chargés de recueillir les devis auprès de différentes entreprises et de veiller au bon déroulement des travaux.

Les travaux sont effectués après recueil d’un accord écrit du demandeur ou son représentant.

Si les travaux ne sont pas jugés pertinents, le médecin référent en informe l’instance administrative compétente.

**3. Est-ce que votre pays applique des mesures de discrimination positives pour lutter contre la discrimination structurelle à l’égard des personnes handicapées ? Si oui, s’il vous plaît décrire comment ces mesures étant appliquées et respectées (500 mots)**

1 – Concernant l’accès au logement

En matière de logement, l’Etat s’est engagé, depuis plusieurs années, à réaliser dans toute nouvelle opération immobilière un quota d’appartements adaptés aux personnes à mobilité réduite et finance les travaux d’adaptation nécessaires au maintien des personnes handicapées dans leur logement ou encore sur leur lieu de travail.

2 – Concernant l’accès à l’emploi

L’insertion professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés à Monaco est régie par les dispositions de la loi n° 1.410 du 2 décembre 2014 sur la protection, l’autonomie et la promotion des droits et des libertés des personnes handicapées.

Les personnes qui peuvent demander ce statut sont :

* toute personne reconnue handicapée par la Commission d’Evaluation du Handicap (CEH)
* toute personne reconnue handicapée dans son pays d’origine, exerçant une activité professionnelle en Principauté, dont l’objectif est le maintien dans l’emploi.

Les travailleurs handicapés peuvent être orientés soit en milieu protégé, soit en milieu ordinaire de travail.

Il existe à Monaco une entreprise de travail adapté, géré par une association, proposant 25 postes de travail à temps plein. Le salaire est identique en milieu protégé et en milieu ordinaire.

Dans le cadre de l’embauche d’un travailleur handicapé en milieu ordinaire, l’employeur peut solliciter la mise en place d’une convention tripartite (travailleur – employeur – Direction de l’Action et de l’Aide Sociales).

Cette convention, validée par le Médecin du Travail, répertorie :

* le nombre d’heures effectuées (aménagements éventuels)
* la nature du poste et les tâches effectuées par le travailleur handicapé
* le tuteur de stage.

Elle permet le remboursement à l’employeur d’une partie de la rémunération brute versée au travailleur handicapé, à hauteur de 85% du salaire minimum de référence.

Un dispositif complémentaire dénommé APT (Accompagnement Par le Travail) permet de soutenir l’insertion professionnelle des travailleurs handicapés présentant un handicap psychique.

Il s’agit d’un dispositif qui offre à ces personnes une préparation personnalisée et une transition vers le travail en milieu ordinaire en s’appuyant sur accompagnement éducatif renforcé réalisé par un éducateur spécialisé de la DASO, spécialement affecté à cette mission.

**4. Est-ce que votre pays a des lois, des politiques et des stratégies de lutte contre la discrimination concernant les femmes, les garçons et les filles handicapés ? S’il vous plaît, décrire comment ces politiques sont reflétées dans votre législation et les cadres des politiques publiques (500 mots)**

La Principauté de Monaco œuvre depuis de nombreuses années en faveur des personnes handicapées et le Gouvernement Princier a toujours eu pour volonté de faire de notre pays un pays exemplaire en matière de politique en faveur des personnes handicapées, que ce soit en termes d’insertion sociale et professionnelle, de liberté de se mouvoir, d’autonomie, ou encore de qualité de vie.

Un véritable travail de fond a ainsi été engagé pour répondre aux besoins des personnes handicapées.

Le 26 novembre 2014, une nouvelle étape essentielle a été franchie, avec le vote de la loi n°1.410 précitée qui marque de nombreuses avancées en matière sociale et d’insertion professionnelle des personnes handicapées.

De plus, depuis 2012, Monaco s’associe à la Journée Internationale des personnes handicapées organisée à l’initiative de l’Organisation des Nations Unies.

Dans ce cadre, chaque année, la Direction de l’Action et de l’Aide Sociales organise, sous l’égide du Département des Affaires Sociales et de la Santé, une Rencontre monégasque du handicap devenue un rendez-vous incontournable du calendrier social de la Principauté.

Cette journée est l’occasion de mieux faire connaître la question du handicap, d’instaurer le dialogue entre les personnes handicapées et les responsables publics et privés et d’accompagner la prise de conscience autour de différents enjeux tels que l’éducation ou le travail.

A titre d’exemple, les thèmes abordés étaient les suivants :

* « Insertion professionnelle : travaillons ensemble » ;
* « L’accessibilité » ;
* « Rassemblons-nous autour du handicap » ;
* « La loi sur le handicap, 1 an après ».

**5. Est-ce que votre pays surveille et recueille des données désagrégées sur la discrimination contre les personnes handicapées, y compris le sexe, l’âge et l’incapacité ?**

Monaco ne recueille pas de données désagrégées sur la discrimination contre les personnes handicapées.

En tout état de cause, le Délégué aux personnes handicapées peut être rendu destinataire de toute doléance relative à un fait de discrimination. A ce jour, aucune doléance de ce type n’a été recensée.

En outre, les personnes handicapées, à l’instar de toute personne qui s’estime lésée dans ses droits ou libertés par une décision administrative, ou qui se trouve victime de discrimination, peuvent procéder à la saisine du Haut-Commissaire à la Protection des Droits, des Libertés et à la Médiation.

**6. Votre pays a désigné un point focal et un mécanisme de coordination pour examiner ou mettre en œuvre des politiques sous l’objectif 10 des Objectifs du Développement Durable, cibles 10.2 et 10.3 en particulier ? Si oui, s’il vous plaît décrire comment ce mécanisme comprend les personnes handicapées dans le processus d’information sur le Forum Politique de Haut Niveau sur le Développement Durable et quelles sont les mesures visant à garantir que l’examen et l’implémentation des politiques publiques réalisées à ce but adoptent les normes internationales relatives aux droits des personnes handicapées, y compris l’adoption d’indicateurs et la collecte de données pour informer lesdits indicateurs.**

La Principauté de Monaco n’a pas procédé à la désignation d’un point focal et n’a pas encore identifié de mécanisme de coordination pour la mise en œuvre du dixième Objectif de Développement Durable.