

LE DROIT AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES

TABLE DES MATIÈRES

1. PRÉSENTATION.....	8
2. CONTENU TECHNIQUE.....	10
2 . A	Contexte 10
2 . B	Cadre juridique 12
Point sur la situation nationale.....	14
Point sur la situation nationale.....	15
2 . C	Aménagements raisonnables
19	
Point sur la situation nationale.....	19
2 . D	Approches pour faciliter
l'emploi des personnes handicapées.....	21
Bonnes pratiques	22
Point sur la situation nationale.....	27
Point sur la situation nationale.....	27
3. RÉSUMÉ ET PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS.....	29
4. RESSOURCES UTILES.....	30
5. ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE	31
Fiche de cours du formateur – Le droit au travail des personnes handicapées, Session 1	32
Activité d'apprentissage 2.B. : Identification et élimination des barrières à l'emploi.....	33
Support : Modèle de tableau – Barrières pour les personnes handicapées	34
Support : Bonnes pratiques pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées.....	35
Support : Perspective de l'OIT : Raisons des faibles taux d'emploi des personnes handicapées	36
Fiche de cours du formateur – Le droit au travail des personnes handicapées, Session 2	37
Activité d'apprentissage 2.D. : Faciliter l'emploi des personnes handicapées	38
Support : Scénario 1 (a) : Mise en lumière des problèmes d'accessibilité.....	39

Support : Scénario 1 (b) : Mise en lumière des problèmes d'accessibilité.....	40
Support : Scénario 2 (a) : Mise en lumière des problèmes d'accessibilité.....	41
Support : Scénario 2 (b) : Mise en lumière des problèmes d'accessibilité.....	42

Remerciements

La Division pour le développement social inclusif (DDSI) souhaite remercier tous ceux qui ont contribué aux Outils sur le handicap pour l'Afrique, dont le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), la Commission économique pour l'Afrique (CEA), le Bureau international du Travail (BIT), le Centre international de formation de l'OIT (CIF-OIT), l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), l'Union africaine et les gouvernements du Kenya, d'Afrique du Sud et de Zambie. La DSPD souhaite également remercier le gouvernement italien pour son soutien financier et les nombreuses organisations de personnes handicapées africaines (OPH) qui ont apporté une contribution essentielle à ces Outils.

Liste d'acronymes

ANVPT	Accès non visuel aux postes de travail
AT	Aide technique
CDE	Comité des droits de l'enfant
CDPH	Comité des droits des personnes handicapées
CDPH	Convention relative aux droits des personnes handicapées
CE	Commission européenne
CEDAW	Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CESCR	Comité des droits économiques, sociaux et culturels
CIDE	Convention relative aux droits de l'enfant
CIDE	Convention relative aux droits de l'enfant
CIF	Classification internationale du fonctionnement, Organisation mondiale de la santé
CIF-OIT	Centre international de formation de l'OIT
DDSI	Division pour le développement social inclusif/DDSI des Nations Unies
DUDH	Déclaration universelle des droits de l'homme
G3ICT	Initiative mondiale TIC pour tous
GCP	Gestion du cycle de projet
HCDH	Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
IFD	Institutions de financement du développement
IMF	Institutions de microfinance
ODD	Objectifs de développement durable
OIT	Organisation internationale du travail
OMD	Objectifs du millénaire pour le développement
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
ONU-DAES	Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA
OPH	Organisations de personnes handicapées
OSISA	Open Society Initiative for Southern Africa
PIDCP	Pacte international relatif aux droits civils et politiques

PIDESC	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
PIP	Programme d'intervention prolongée
PM	Partenariats multipartites
PNA	Plans nationaux d'action
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
SABE	Self-Advocates Becoming Empowered
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UIP	Union interparlementaire
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
USAID	Agence des États-Unis pour le développement international
VIH/SIDA	Virus de l'immunodéficience humaine / Syndrome d'immunodéficience acquise
VOCA	Dispositif de communication avec sortie vocale

1. PRÉSENTATION

Objectifs du module

- ▶ Proposer un aperçu du droit au travail et à l'emploi des personnes handicapées et des suggestions pratiques pour lever les obstacles et promouvoir les stratégies d'inclusion.

qui est destiné ce module ?

Ce module s'adresse à tous ceux qui ont un intérêt ou un devoir de protéger et de promouvoir les droits de l'homme des personnes handicapées afin d'assurer leur participation et leur inclusion pleines et effectives dans la société, y compris les personnes handicapées et leurs organisations représentatives, les ONG, les gouvernements, les agences des Nations Unies, les ministères du développement, les universités, les chercheurs, les organisations internationales et les donateurs. En outre, il s'adresse à ceux qui souhaitent identifier les lacunes et les défis que les personnes handicapées rencontrent en ce qui concerne le travail / l'emploi, puis à les aborder dans l'élaboration des politiques et les programmes.

de quoi traite ce module ?

Le contenu de ce module :

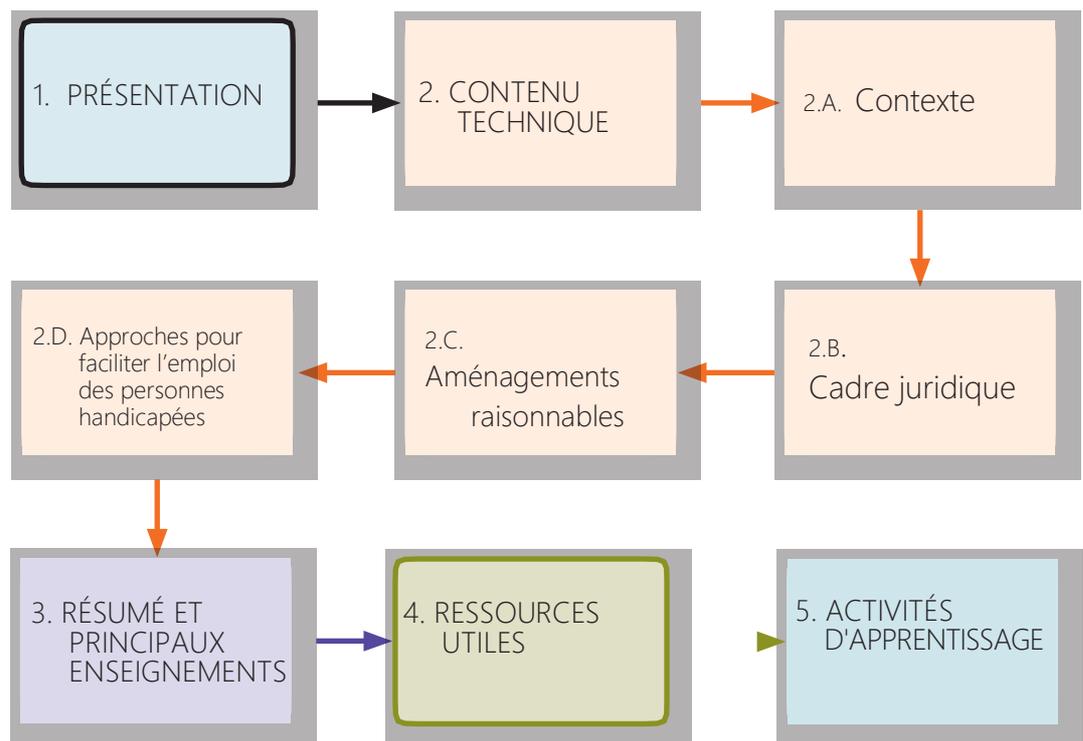
- ▶ examine les dispositions de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), et particulièrement l'article 27 sur le travail et l'emploi ;
- ▶ explique les concepts pertinents relatifs à l'autonomisation économique et à l'emploi des personnes handicapées ;
- ▶ identifie des stratégies et solutions permettant d'assurer l'élimination des barrières qui empêchent les personnes handicapées de travailler, afin que leur droit au travail soit reconnu;
- ▶ inclut des exercices d'apprentissage pour accompagner les supports ; et
- ▶ fournit une liste de ressources clés pour référence.

Objectifs d'apprentissage

À la fin de ce module, les participants auront :

1. identifié l'importance de l'emploi pour l'inclusion des personnes handicapées dans la société ;
2. identifié et éliminé les barrières rencontrées par les personnes handicapées en matière d'emploi ;
3. réfléchi au concept de fourniture d'aménagements raisonnables ;
4. mis en lumière des approches pour faciliter l'emploi des personnes handicapées.

Plan du module



2. CONTENU TECHNIQUE

2.A. Contexte

L'emploi est fondamental pour permettre aux personnes handicapées de maintenir un niveau de vie décent pour elles-mêmes et leur famille. C'est aussi un facteur qui affecte de façon importante la possibilité pour les personnes handicapées de participer pleinement à la société.¹ Work is a defining feature of human existence and in many societies the ability to work is viewed as one of the most important ways in which people can make their individual contributions to their communities. Cependant, malgré les lois nationales, régionales et internationales existantes et malgré les actions des organismes internationaux et des organisations de personnes handicapées (OPH), on refuse encore trop souvent aux personnes handicapées du monde entier le droit au travail et les statistiques indiquent que les taux de chômage, de sous-emploi et d'inactivité économique des personnes handicapées tendent à être beaucoup plus élevés que ceux des autres travailleurs.

De nombreuses personnes handicapées n'ont pas accès aux mêmes opportunités d'enseignement et de formation que les personnes valides. Les jeunes handicapés, par exemple, sont fréquemment encore plus désavantagés dans leur recherche d'emploi et leur intégration sur le marché du travail, parce qu'ils n'ont pas eu accès à l'enseignement ou à la formation professionnelle, parce que le personnel enseignant n'a pas été formé correctement, ou par manque d'installations appropriées disponibles. L'absence de qualification et de formation à des compétences intéressantes pour le marché de l'emploi les rend moins compétitifs dans leur recherche d'un travail décent.²

Il peut y avoir des stéréotypes selon lesquels les personnes handicapées ne sont pas intelligentes et apprennent lentement. Les mêmes stéréotypes et préjugés qui contribuent à l'exclusion de l'enseignement et de la formation professionnelle peuvent aussi créer des barrières supplémentaires en matière d'emploi, puisque les préjugés et une stigmatisation de la part de nombreux employeurs, collègues et du grand public aggravent une position déjà difficile. De plus, les personnes handicapées rencontrent des barrières sous la forme d'inaccessibilité de l'information et de l'environnement physique, y compris des transports, du logement et du lieu de travail. Les employeurs supposent aussi souvent que le coût de la mise en œuvre d'aménagements raisonnables pour les employés handicapés (par exemple, caractéristiques d'accessibilité ou horaires flexibles) est hors de prix. Les problèmes d'accès au financement peuvent aussi nuire à la capacité des personnes handicapées à s'engager dans le travail indépendant.

Découragées par les barrières discriminatoires et les idées fausses sur leur capacité à travailler, craignant dans certains cas une perte de prestations, de nombreuses personnes handicapées renoncent à une recherche d'emploi active, et soit comptent sur les prestations pour handicap dans les pays où elles existent, soit vivent péniblement grâce à des emplois à faible valeur ajoutée dans l'économie informelle, avec l'aide de leur famille ou de la communauté.

Dans de nombreux cas, les personnes handicapées qui ne peuvent pas être financièrement autonomes tombent dans un cycle de pauvreté, incapables de subvenir à leurs besoins les plus élémentaires pour la nourriture, l'eau, l'habillement et le logement, et donc de fonder une famille comme elles le souhaiteraient. Dans certains pays, l'emploi est un moyen d'accéder à l'assurance santé, nécessaire pour obtenir des services médicaux. Quand les personnes handicapées ne parviennent pas à obtenir un emploi dans ces pays, leur accès aux soins médicaux peut être également restreint. Même si les personnes handicapées continuent de rencontrer des difficultés sensibles

¹ Quatrième session de la Conférence des États parties à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, document de travail pour la session informelle sur le travail et l'emploi, note du Secrétariat basée sur les contributions de l'OIT et de l'Alliance pour les personnes handicapées (2011).

² Ibid.

dans leur relation à l'emploi, il est important de noter que des améliorations se sont produites dans de nombreux pays. Il est essentiel de tirer parti de ces améliorations et de maintenir cet élan positif.

2.B. Examen du cadre juridique

Chaque individu a le droit fondamental de travailler.³This right is essential for realizing other human rights and constitutes an inseparable and inherent part of human dignity. Cela contribue à la fois à la survie de l'individu et à celle de sa famille et, dans la mesure où cet emploi a été librement choisi ou accepté, à son développement et sa reconnaissance au sein de la communauté.

La Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) a été la première convention à introduire le modèle social du handicap et à changer la façon dont les personnes handicapées sont intégrées sur le lieu de travail. La CDPH ne crée pas de nouveaux droits. Au contraire, elle prend les droits existants et les interprète dans le contexte des personnes handicapées.

Voir l'activité d'apprentissage 2.B. intitulée
Identification et élimination des barrières à l'emploi

En matière de travail et d'emploi, l'article 27 de la CDPH demande aux États parties de reconnaître aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. L'article 27 établit des mesures grâce auxquelles les États parties peuvent garantir et favoriser l'exercice du droit au travail, y compris pour les personnes qui sont devenues handicapées dans le cadre de leur emploi. On peut notamment citer :

- ▶ interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail ;
- ▶ protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres, de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal, la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail, la protection contre le harcèlement et des procédures de règlement des griefs ;
- ▶ faire en sorte que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres ;
- ▶ permettre aux personnes handicapées d'avoir effectivement accès aux programmes d'orientation technique et professionnel, aux services de placement et aux services de formation professionnelle et continue ;
- ▶ promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi ;
- ▶ promouvoir les possibilités d'exercice d'une activité indépendante, l'esprit d'entreprise,

³ Déclaration universelle des droits de l'homme, art. 23, et Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 6.

l'organisation de coopératives et la création d'entreprise ;

- ▶ employer des personnes handicapées dans le secteur public ;
- ▶ favoriser l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé en mettant en œuvre des politiques et mesures appropriées, y compris le cas échéant des programmes d'action positive, des incitations et d'autres mesures ;
- ▶ faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées ;
- ▶ favoriser l'acquisition par les personnes handicapées d'une expérience professionnelle sur le marché du travail général ;
- ▶ promouvoir des programmes de réadaptation technique et professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi pour les personnes handicapées.

Point clé : Les droits de l'homme sont étroitement liés, interdépendants et indivisibles

Tous les droits de l'homme sont étroitement liés, interdépendants et indivisibles. Par conséquent, les violations du droit au travail peuvent conduire à des violations de la jouissance d'autres droits de l'homme par les personnes handicapées. Par exemple, une personne handicapée qui ne peut pas travailler et gagner un juste salaire peut être incapable d'atteindre un niveau de vie décent. De même, des violations d'autres droits de l'homme, tel que le droit à l'éducation, peuvent aussi avoir des retombées sur la capacité des personnes handicapées à réaliser leur droit au travail et à l'emploi.

Point sur la situation nationale

Les violations d'autres droits de l'homme peuvent créer des obstacles supplémentaires empêchant les personnes handicapées de jouir pleinement de leur droit au travail. Dans votre pays, quel est l'impact de ces obstacles sur le droit au travail des personnes handicapées? Considérez chacun des exemples suivants en fonction du contexte de votre pays :

- l'impossibilité de se déplacer dans les transports publics et/ou privés peut priver les personnes handicapées de leur capacité d'accéder à des lieux de travail;
- l'accès limité aux systèmes éducatifs et leur maintien dans ce domaine, en particulier les possibilités de formation professionnelle et autres, peuvent empêcher les personnes handicapées de satisfaire à des qualifications professionnelles spécifiques et peuvent également limiter leur potentiel de gain;
- des possibilités minimales de vivre de façon autonome et dans la collectivité peuvent forcer les personnes handicapées à mendier ou à travailler dans l'économie informelle, avec le soutien de leur famille et de leur communauté; et
- des renseignements inadéquats et inaccessibles peuvent rendre difficile pour les personnes handicapées de prendre connaissance des offres d'emploi et d'autres renseignements sur les emplois potentiels.

L'article 27 de la CDPH fournit un cadre pour les étapes qui peuvent être suivies afin de réaliser le droit au travail et à l'emploi.

La CDPH en bref : Article 27 Travail et emploi

- Reconnaît aux personnes handicapées le droit de travailler sur la base de l'égalité avec les autres
- Le droit au travail inclut le droit de pouvoir gagner sa vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail
- Le droit au travail implique un environnement de travail ouvert, inclusif et accessible aux personnes handicapées
- Les États parties doivent protéger et promouvoir la réalisation du droit au travail, y compris pour les personnes qui sont devenues handicapées dans le cadre de leur emploi
- Les étapes facilitant la réalisation de ce droit comprennent :
 1. interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail ;
 2. protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres, de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal, la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail, la protection contre le harcèlement et des procédures de règlement des griefs ;
 3. faire en sorte que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres ;

4. permettre aux personnes handicapées d'avoir effectivement accès aux programmes d'orientation technique et professionnel, aux services de placement et aux services de formation professionnelle et continue ;
5. promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi ;
6. promouvoir les possibilités d'exercice d'une activité indépendante, l'esprit d'entreprise, l'organisation de coopératives et la création d'entreprise ;
7. employer des personnes handicapées dans le secteur public ;
8. favoriser l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé en mettant en œuvre des politiques et mesures appropriées, y compris le cas échéant des programmes d'action positive, des incitations et d'autres mesures ;
9. faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées ;
10. favoriser l'acquisition par les personnes handicapées d'une expérience professionnelle sur le marché du travail général ;
11. promouvoir des programmes de réadaptation technique et professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi pour les personnes handicapées.

Point sur la situation nationale

Dans certains pays, le droit au travail est garanti pour les personnes handicapées dans les dispositions de la Constitution, comme dans les exemples qui suivent. Le droit au travail pour les personnes handicapées peut aussi être garanti dans les lois antidiscrimination, dans les lois nationales sur le handicap et dans d'autres types de législations. Examinez comment le droit au travail est spécifiquement protégé pour les personnes handicapées dans le cadre juridique de votre pays.

a. Le handicap dans la législation nationale

Les dispositions constitutionnelles ou des lois spécifiques interdisant la discrimination sont maintenant considérées comme un élément essentiel de réponse à la discrimination en matière professionnelle et d'emploi. L'objet de la législation antidiscrimination est d'interdire la discrimination fondée sur le handicap, ainsi que sur d'autres motifs.

Exemples de dispositions constitutionnelles concernant le travail

Tanzanie : Constitution de la République unie de Tanzanie : L'article 11 dispose : « Les pouvoirs publics doivent prendre les dispositions appropriées pour la réalisation du droit des personnes au travail, à l'autoformation et au bien-être social dans les périodes de grand âge, de maladie ou de handicap ».

Malawi : Constitution du Malawi, l'article 13 oblige l'État à adopter et appliquer des politiques et des lois destinées à garantir de justes opportunités d'emploi pour les personnes handicapées, ainsi qu'un meilleur accès aux lieux publics et la participation la plus complète possible à toutes les sphères de la société du Malawi.

Constitution du Salvador de 1983 (rév. 2014). DEUXIÈME SECTION: TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE: L'article 37 dispose: « L'État emploie toutes les ressources qui sont à sa portée pour fournir un emploi aux ouvriers ou aux intellectuels et pour assurer à lui et à sa famille les conditions économiques d'une existence digne. Sous la même forme, il favorise le travail et l'emploi des personnes ayant des limitations ou des handicaps physiques, mentaux ou sociaux ».

Constitution italienne de 1947 (rév. 2012) : L'article 38 assure aux personnes handicapées et aux chômeurs le soutien de l'État : « Tout citoyen incapable de travailler et sans les moyens de subsistance nécessaires a droit à une aide sociale. Les travailleurs ont le droit de se voir assurer des moyens adéquats pour leurs besoins et leurs besoins en cas d'accident, de maladie, d'invalidité, de vieillesse et de chômage involontaire. Les personnes handicapées et handicapées ont droit à une éducation et à une formation professionnelle. »

Les Constitutions des pays suivants (entre autres) garantissent explicitement le droit au travail des adultes handicapés: Bolivie, Portugal, Espagne, Royaume-Uni, Nouvelle-Zélande, Maldives, Timor-Leste, Colombie, République dominicaine, Équateur, Guatemala et Venezuela*.

En outre, au Canada, en Finlande, en Serbie, au Népal, en Thaïlande, au Mexique, au Guyana et dans d'autres États, la Constitution garantit explicitement à tous les citoyens le droit au travail de manière générale et garantit largement la protection contre la discrimination pour les personnes handicapées*.

*Voir: Worldpolicycenter.org: [Does the constitution explicitly guarantee the right to work for adults with disabilities](http://Worldpolicycenter.org)

Cependant, les dispositions constitutionnelles seules ont souvent des effets limités. Elles ont tendance à être générales et ne contiennent pas de définitions précises. Par conséquent, même si une disposition constitutionnelle offre une protection au plus haut niveau de législation, elle doit ensuite être intégrée dans le droit du travail national de manière à conférer des droits spécifiques aux personnes handicapées.

Les codes du travail constituent un lieu adapté pour les lois relatives aux droits des personnes handicapées. Ces lois peuvent prendre la forme de lois antidiscrimination, qui ciblent spécifiquement les personnes handicapées et leur confèrent des droits précis liés à l'emploi, tels que des quotas. La mise en place de dispositions portant sur les droits relatifs à l'emploi des personnes handicapées est aussi plus susceptible d'avoir des effets pratiques importants sur les possibilités offertes aux demandeurs d'emploi et travailleurs handicapés.

Les programmes de quotas sont les mesures d'action positive les plus répandues visant à promouvoir l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail. Les quotas peuvent être instaurés par la loi, mais aussi par une décision ou une réglementation gouvernementale. Selon les différents types de programmes de

quotas, les employeurs faisant appel à un nombre spécifié de personnes sont obligés de garantir qu'un certain pourcentage de leur main-d'œuvre est constitué de personnes handicapées.

Les programmes de quotas peuvent être développés sous différentes formes. Cependant, le système de taxe sur les quotas apporte la meilleure contribution à l'amélioration de l'emploi des personnes handicapées. En cas de taxe sur les quotas, un quota contraignant est établi et tous les employeurs concernés qui ne remplissent pas leurs obligations doivent payer une taxe. L'argent récolté grâce à ce programme de quota approvisionne un fonds d'aide à l'emploi des personnes handicapées. Il est important cependant d'accompagner les programmes de quotas d'autres mesures, destinées à faciliter le respect des quotas par les entreprises.

b. Champ d'application des lois sur le handicap

Un nombre croissant d'États interdit la discrimination sur la base du handicap, particulièrement dans le domaine de l'emploi, soit par des lois-cadres s'appliquant globalement à différents groupes de population, soit par des lois spécifiques au handicap. Cela reflète la prise de conscience croissante du fait que le handicap est souvent utilisé comme prétexte pour exclure les personnes handicapées et pour leur refuser des possibilités d'emploi égales, alors que ce n'est pas justifié dans des circonstances données. L'objectif de telles lois est de combattre l'exclusion et le refus de donner des chances égales à certaines personnes en raison de caractéristiques particulières telles que le handicap, et d'accroître les taux de participation des personnes handicapées à l'emploi et à d'autres secteurs de la société. En faisant du handicap un domaine protégé, la loi étend la protection contre les comportements discriminatoires et punit les personnes qui violent les normes antidiscrimination.

Exemples de dispositions juridiques concernant le travail

Ghana : La loi de 2006 sur les personnes handicapées met l'accent sur la non-discrimination qui ne s'applique qu'aux personnes handicapées et comprend les articles 9 à 15 qui mettent spécifiquement l'accent sur l'emploi des personnes handicapées.

États-Unis: The Americans with Disabilities Act (ADA) 1990: L'ADA interdit la discrimination à l'égard des personnes handicapées et leur garantit l'égalité des chances en matière d'emploi (titre I), d'aménagements publics (titre III), de services publics (titre II) et de télécommunications (titre IV).

Union européenne (UE): Directive sur l'égalité en matière d'emploi 2000/78/CE: Interdit la discrimination en matière d'emploi fondée sur le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions. Les États membres de l'UE ont modifié leur législation existante ou adopté de nouvelles lois et réglementations interdisant la discrimination en matière d'emploi à l'égard des personnes handicapées conformément aux exigences de la directive.

c. Différentes formes de discrimination

Les comportements discriminatoires apparaissent quand un employeur traite négativement ou moins favorablement un candidat à un emploi ou un employé parce qu'il ou elle est handicapé, alors que le handicap n'a pas, ou presque pas, d'effet sur les performances au travail. Différentes formes de

discrimination existent, y compris les discriminations directes, indirectes ou multiples. Cependant, l'article 5 de la CDPH condamne fermement la discrimination sous toutes ses formes et ne fait pas de distinction entre les différentes formes de discrimination. De plus, selon l'article 2 de la CDPH, le refus d'aménagement raisonnable est explicitement reconnu comme une forme de discrimination.

Une discrimination directe a lieu quand une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation semblable, en raison d'une caractéristique particulière protégée par une loi antidiscrimination, telle que la race, le sexe ou le handicap.

Une discrimination indirecte a lieu quand une situation, une règle ou une pratique neutre en apparence aboutit en fait à un traitement inégal de personnes présentant certaines caractéristiques. Cela se produit quand les mêmes conditions, traitements ou critères s'appliquent à tous, mais ont un effet disproportionnellement négatif sur certaines personnes en fonction de certaines caractéristiques. L'intention de discriminer n'est pas une condition préalable à l'apparition de la discrimination indirecte.

Selon l'article 6 de la CDPH, l'expression **discrimination multiple** renvoie aux expériences d'exclusion qui sont profondément influencées par les dimensions multiples de l'identité d'un individu. Par exemple, les personnes handicapées supportent des taux plus élevés de chômage et de sous-emploi que les personnes valides. Cependant, les femmes handicapées supportent des taux de chômage plus élevés que les hommes handicapés en raison de la discrimination qu'elles subissent en tant que femmes sur le lieu de travail.

Le **refus d'aménagement raisonnable** est aussi une forme de discrimination. Une incapacité peut parfois affecter la capacité d'une personne à effectuer un travail d'une façon habituelle ou coutumière. L'obligation de faire des aménagements raisonnables, ou d'accorder le droit à procéder à des aménagements, apparaît souvent dans les lois modernes sur la non-discrimination en matière de handicap. La loi doit définir précisément ce qui est entendu par aménagement raisonnable, afin que toute mauvaise interprétation soit évitée et que les employeurs comprennent clairement ce qu'ils doivent faire. Par exemple, en Afrique du Sud, l'obligation de faire des aménagements raisonnables en matière d'emploi est imposée par la loi sur l'équité en matière d'emploi (Employment Equity Act) de 1998. La loi définit les aménagements raisonnables comme impliquant toute modification ou ajustement à un emploi ou à un environnement de travail qui permet à une personne d'un groupe déterminé d'avoir accès à un emploi, d'y collaborer ou d'évoluer.

La CDPH fait apparaître que tout défaut de proposition d'aménagements raisonnables équivaut à une discrimination. Des aménagements raisonnables doivent aussi être prévus durant la phase de recrutement. Quand une personne handicapée est le candidat choisi pour un poste, l'employeur doit fournir un aménagement raisonnable sous la forme de modifications ou d'ajustements appropriés si besoin, afin de faciliter l'exécution des activités essentielles de l'emploi. Dans la plupart des cas, la personne handicapée pourra donner son avis à l'employeur sur ce qui est nécessaire. Il est également important de protéger la vie privée de la personne demandant un aménagement raisonnable. Si nécessaire, les employeurs peuvent demander conseil aux agences ou organisations gouvernementales qui représentent les personnes handicapées ou leur proposent des services.

2.C. Aménagements raisonnables

Les aménagements raisonnables sont des modifications ou ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales. Il est nécessaire de traiter l'aspect individuel des aménagements raisonnables (qui sont différents de l'accessibilité, de l'action positive et de la conception universelle). Les aménagements raisonnables sont le résultat d'une discussion ou d'une négociation entre l'employé concerné et l'employeur.

Important : Les aménagements raisonnables concernent toutes les étapes de l'emploi

Les aménagements raisonnables imposent aux employeurs de s'adapter aux besoins des personnes handicapées en faisant des modifications raisonnables sur ce qu'elles font et la manière dont elles le font dans le cas où, sans ces changements, il serait très difficile ou impossible pour les personnes handicapées de travailler (sauf si cela implique un coût supérieur à ce qui est raisonnable).

Point sur la situation nationale

Rapportez des exemples d'aménagements du lieu de travail que les employeurs peuvent avoir besoin de faire dans votre pays afin d'effectuer des aménagements raisonnables pour un travailleur handicapé.

Exemples d'aménagements du lieu de travail

Changer les procédures de recrutement et de sélection

Par exemple, proposer un interprète en langue des signes pour une personne sourde, ou garantir que l'évaluateur médical connaît le handicap particulier de la personne et son influence sur les conditions de l'emploi.

Modifier les lieux de travail pour les besoins particuliers de la personne handicapée

Par exemple, installer des rampes, modifier les toilettes, fournir des feux clignotants pour alerter les personnes ayant une déficience auditive. Il faut distinguer cela de l'accessibilité, qui est un élément général, valable pour toutes les personnes.

Modifications de la configuration de l'emploi, des horaires de travail et autres pratiques liées à cet emploi

Par exemple, changer certaines fonctions du personnel, proposer des pauses repas régulières pour les personnes diabétiques, ou proposer un espace de travail calme.

Modifier l'équipement du lieu de travail et proposer des technologies d'aide

Par exemple, abaisser la table de travail, proposer un écran d'ordinateur plus grand ou des lecteurs d'écran.

Proposer une formation ou une autre assistance

Par exemple, des programmes d'accueil pour le personnel handicapé et ses collègues, un tuteur ou un assistant pour quelqu'un qui a un handicap intellectuel, inclusion des employés handicapés à toutes les formations générales.

d. Charge de la preuve

Selon certaines législations, une personne qui s'estime lésée en raison d'une discrimination doit produire les preuves de ce qui s'est passé. Dans certains cas, il peut être possible de recueillir les preuves nécessaires sans difficulté. Cependant, dans la plupart des cas concernant un acte qui est suspecté plutôt qu'établi, il peut s'avérer impossible de recueillir des preuves tangibles. Afin de surmonter ce problème, de nombreux pays ont déchargé le plaignant de la charge de la preuve. Une fois que la charge de la preuve a été transférée à la personne qui est soupçonnée d'avoir discriminé le plaignant, la preuve doit être fournie sous la forme de justification valable et non discriminatoire du traitement.

e. Rôle des syndicats, des fédérations d'employeurs et de la société civile

Une large consultation avec les syndicats, les fédérations d'employeurs et la société civile avant la révision ou l'élaboration de lois conçues pour promouvoir les droits des personnes handicapées permettra aux dirigeants politiques de profiter de l'expertise existant dans la communauté.

Par exemple, de nombreuses obligations résultant des lois ou politiques visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées incombent aux employeurs. Il est donc particulièrement important de vérifier l'opinion des employeurs avant d'adopter ou d'amender la loi ou la politique. En outre, les syndicats peuvent offrir de précieuses indications concernant les problèmes et les politiques efficaces déjà existantes s'ils sont déjà activement impliqués dans la promotion de l'emploi des personnes handicapées. Enfin, le soutien de la majorité de la communauté des personnes handicapées est essentiel au succès de toute politique éventuelle. Demander l'avis du public sur les lois concernant les personnes handicapées enrichira le débat et renforcera l'application de la politique après son entrée en vigueur.

2.D. Approches pour faciliter l'emploi des personnes handicapées

Ce module a souligné un certain nombre de problèmes rencontrés par les personnes handicapées en relation avec la réalisation du droit au travail. Au-delà de la législation, la réalisation du droit au travail des personnes handicapées peut être poursuivie par un certain nombre d'approches, y compris par l'élaboration de politiques, par des programmes spécifiques, par des services financiers inclusifs et accessibles, par la garantie de l'accessibilité et par la sensibilisation.

Intégrer le handicap dans les politiques nationales de développement

Intégrer les stratégies d'inclusion du handicap dans les processus de développement existants est un moyen de garantir les droits des personnes handicapées en termes de travail et d'emploi. Cela permet aux stratégies incluant le handicap de s'intégrer aux politiques déjà existantes ou en développement dans un pays. Les possibilités d'intégration existent dans plusieurs domaines, y compris les politiques nationales en faveur de l'emploi et de l'emploi des jeunes.

L'inclusion des personnes handicapées dans les politiques nationales en faveur de l'emploi est explicitement mentionnée dans les dispositions de la Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi (personnes handicapées) de l'Organisation internationale du travail (n° 159) de 1983 et propose un autre moyen de faire avancer l'intégration du handicap. Par exemple, en 2009, l'Éthiopie a pu présenter une stratégie dans sa politique nationale en faveur de l'emploi qui appelait à l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail. Elle traitait explicitement de la nécessité d'améliorer et d'étendre la formation et autres services de développement des compétences et d'aider les personnes handicapées à créer leur propre entreprise dans le secteur privé formel.

Le droit des personnes handicapées peut aussi être intégré dans des politiques en faveur de l'emploi des jeunes, existantes ou prévues. Par exemple, au Togo, une politique en faveur de l'emploi des jeunes a été lancée en 2007 avec cinq objectifs, dont l'un concernait la promotion de l'égalité. Grâce à cet objectif, le droit à l'emploi des jeunes handicapés a pu être intégré et compris dans la stratégie générale de la politique en faveur de la jeunesse.

Un autre bon exemple d'initiative pour l'emploi est le Fonds pour l'emploi des jeunes en Serbie, qui a été créé en 2009 en tant que projet conjoint avec le Programme des Nations Unies pour la promotion de l'emploi des jeunes et la gestion des migrations⁴. Le programme s'adresse aux jeunes handicapés et peu scolarisés, âgés de 15 à 30 ans. Le programme offre une formation basée sur les compétences requises par les employeurs, une formation professionnelle, des subventions à l'emploi et des programmes d'essais professionnels, ainsi que des programmes de travail indépendant. Des subventions d'accessibilité sont accordées aux employeurs pour être utilisées afin de rendre les installations de l'entreprise adaptées aux personnes handicapées et pour le poste de travail individuel, c'est-à-dire des logiciels et d'autres mesures de soutien. Des bourses pour la garde d'enfants sont également accordées aux parents célibataires participant à une formation professionnelle qui n'est pas disponible dans leur municipalité⁵.

⁴ UNDP Serbia & ILO, National Employment Service & Ministry of economy and Regional Development.

⁵ UN Best Practices for Including Persons with Disabilities in all Aspects of Development Efforts, April 2011.

Bonnes pratiques: politiques et pratiques de l'emploi

En Estonie, la loi sur l'égalité de traitement interdit la discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de l'emploi en ce qui concerne: 1) l'établissement de conditions d'accès à l'emploi, au travail indépendant ou à la profession, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, ainsi que lors de la promotion; 2) la conclusion de contrats de travail ou de contrats de prestation de services, de nomination ou d'élection, d'établissement de conditions de travail, d'instructions, de rémunération, de résiliation ou d'annulation de contrats de travail ou de contrats de prestation de services, la libération de ses fonctions; 3) l'accès à l'orientation professionnelle, à la formation professionnelle, à la formation professionnelle avancée et au recyclage, à l'expérience pratique du travail; 4) l'appartenance à une organisation de salariés ou d'employeurs, y compris une organisation professionnelle, et l'octroi d'avantages par ces⁶organisations.

Au Royaume-Uni, la loi sur l'égalité a été appliquée en 2010. Il protège les gens contre la discrimination sur le lieu de travail et dans la société en général. En Finlande, le handicap n'est plus un obstacle à l'inscription en tant que demandeur d'emploi au chômage auprès d'un bureau de l'emploi (loi sur l'emploi public et les services aux entreprises de 2012).⁷

Emploi assisté

Les services d'emploi assisté sont un modèle d'emploi et de recrutement permettant aux jeunes handicapés d'obtenir et de conserver un emploi sur le marché du travail général. Ce modèle propose un ensemble d'aides pour les employeurs et les personnes handicapées, grâce à des accompagnements professionnels individualisés. Il existe une multitude de moyens permettant de proposer de l'emploi assisté, y compris les placements individuels, les petits groupes de travail, les équipes de travail mobiles et les ententes de petites entreprises. Ces services présentent d'importants avantages sociaux et psychologiques pour les travailleurs. Les comparaisons transnationales sont très difficiles, et chaque pays doit choisir l'approche qui fonctionne le mieux. L'éventail des aides possibles comprend :

- ▶ L'évaluation individuelle des besoins
- ▶ Le bilan de compétences et la planification de carrière
- ▶ Le plan individuel pour l'emploi
- ▶ La gestion des offres d'emploi et la correspondance entre les offres et les demandes d'emploi
- ▶ Le soutien en cours d'emploi et le tutorat qui aident les personnes handicapées sur les lieux de travail et donnent des conseils aux employeurs et aux collègues en matière d'inclusion des personnes handicapées
- ▶ Les conseils et le soutien aux employeurs
- ▶ Un service de suivi et de mentorat, à la fois pour les employeurs et les employés.

⁶ Voir le rapport national de l'Estonie sur la « Mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées : rapport initial présenté en vertu de l'article 35 de la Convention ». 2015.

⁷ SENEL: SEN Employment Links: Employment of People with Disabilities in Europe: Overview and examples of good practice from the SENEL partner countries".

Voir l'activité d'apprentissage 2.D. intitulée
Faciliter l'emploi des personnes handicapées

Bonne pratique : Dans le secteur informel

Au Cap, en Afrique du Sud, le Siyakwazi Integration Company Project propose un service d'incubateur pour les apprentis qui ont terminé un programme de transition mais ne sont pas encore capables d'obtenir un emploi sur le marché du travail général. Des emplois d'entretien et de jardinage en sous-traitance sont assurés afin d'être utilisés comme des opportunités d'entraînement dans un environnement de travail très proche des conditions du marché de l'emploi général. Les stagiaires reçoivent une allocation égale au salaire horaire minimum et des accompagnateurs les aident à se maintenir dans l'emploi. De cette façon, ils conservent leurs compétences et leurs habitudes de travail et la transition vers l'emploi est facilitée.

Source: Cape Mental Health; Training Workshops Unlimited

Microfinancement

L'accès au financement est un facteur important en matière de développement des opportunités de travail indépendant pour les personnes handicapées. Les Institutions de microfinancement (IMF) proposent des services financiers aux personnes à faibles revenus. Parallèlement au microfinancement et à la lutte contre la pauvreté, la nécessité de mettre en place un secteur financier global est primordiale. Il a été prouvé que la microfinance est un outil bénéfique en matière de réduction de la pauvreté et, pour cette raison, toutes les institutions de microfinancement doivent intégrer l'inclusion des personnes handicapées. Souvent, les personnes handicapées sont perçues comme moins entreprenantes que les autres et donc, comme des candidats au microfinancement moins attirants. Ce jugement est toutefois infondé et un grand nombre de personnes handicapées peuvent bénéficier de services financiers. Même si les institutions de microfinancement n'ont pas de politique délibérée consistant à ne pas intégrer les personnes handicapées, la structure et la conception physique des services fournis tendent à les exclure.

Les institutions de microfinancement, les organisations de personnes handicapées et les institutions donatrices peuvent travailler ensemble afin de réduire les barrières rencontrées par les personnes handicapées dans l'accès au microfinancement.

Bonne pratique : Microfinance

« Les prestataires de microfinance qui ont une plus grande portée auprès des personnes handicapées sont généralement ceux pour lesquels la réduction de la pauvreté est un objectif principal. » Voici quelques exemples d'organismes qui fournissent des services financiers et non financiers aux personnes handicapées :

- Au Bangladesh, la Fondation Bandu Kallyan (BKF) offre une variété de services aux populations vulnérables, y compris des prêts à des groupes de solidarité. En 2002, la Fondation a commencé à accorder des prêts sans intérêt aux personnes handicapées par l'intermédiaire de groupes de solidarité. La plupart des personnes handicapées reçoivent des prêts individuels, et l'encadrement et le suivi individuels sont renforcés.
- Oportunidad Latinoamerica Colombia (OLC) accorde des subventions et des microcrédits aux personnes handicapées. Ils font un effort particulier pour atteindre cette population et compléter la fourniture de mécanismes de financement par des formations et des conseils. OLC a décidé de cibler spécifiquement les personnes handicapées lorsqu'il s'est rendu compte qu'elles étaient surreprésentées parmi les plus pauvres de Colombie. Aujourd'hui, six pour cent de leurs bénéficiaires et emprunteurs ont une sorte de handicap, y compris les victimes de mines terrestres.
- En Afghanistan, le Comité international de la Croix-Rouge (CICR) dispose de six centres de réadaptation physique où les personnes blessées par la circulation ou la guerre, les victimes de mines terrestres et les personnes handicapées reçoivent des membres artificiels et de la physiothérapie. En 1997, le CICR a créé un programme de prêts après s'être rendu compte que l'objectif principal des personnes handicapées était de gagner un revenu. Une fois dans un centre du CICR, la réadaptation physique et les besoins économiques d'un nouveau patient sont évalués. Pour les personnes de moins de 30 ans, le CICR dispose d'un programme de formation professionnelle et d'éducation. Les personnes de plus de 30 ans peuvent demander un prêt. Chaque demande de prêt est examinée de près avant d'être acceptée. Le processus de prêt commence par la préparation d'un plan d'affaires, suivi d'une entrevue d'un agent de prêt et d'une visite sur le terrain (domicile ou lieu d'affaires du demandeur). Une fois qu'un projet a été accepté, le CICR ne remet pas l'argent directement, mais effectue lui-même l'achat selon le budget convenu. Les prêts sont accordés à des particuliers; une garantie ou un garant personnel est requis. Les prêts sont sans intérêt; la période de remboursement est de six à 18 mois, avec des versements égaux, à compter du premier mois. Le remboursement est appliqué avec une certaine flexibilité au cas où le client rencontrerait de réelles difficultés.
- En Inde, certaines banques ont accordé des prêts collectifs à des groupes d'entraide initiés et soutenus par des organisations pour personnes handicapées. Les groupes d'entraide organisent eux-mêmes les décaissements et les remboursements internes des prêts. Dans certains cas, des groupes d'entraide assurent eux-mêmes le suivi des prêts, avec le soutien technique de l'organisation pour les personnes handicapées; dans d'autres cas, cela est fait directement par les banques.

Source: « Bonnes pratiques pour l'inclusion économique des personnes handicapées dans les pays en développement - Mécanismes de financement du travail indépendant ». Handicap International. 2006.

Bonnes pratiques : le rôle des institutions financières

Comment un pays peut-il remédier aux disparités économiques?

Dans une étude récente, les obstacles rencontrés par les femmes handicapées lorsqu'elles traitent avec les institutions financières ont été examinés. L'étude a révélé que les institutions financières exigent des garanties de la part de femmes handicapées sans information préalable sur les risques commerciaux. Un autre obstacle était le modèle d'analyse des risques utilisé par l'Agence nationale de développement de la jeunesse (NYDA) en Afrique du Sud. Ce modèle dicte qu'avant d'obtenir un prêt, il ou elle doit avoir plusieurs années d'expérience réussie en affaires, de flux de trésorerie et de garantie. Cela peut être un problème pour les femmes handicapées qui soulignent qu'elles ont rarement de l'expérience en affaires ou qu'elles n'ont pas de garanties ou de l'une des exigences du modèle d'analyse des risques.

De nombreuses institutions de financement du développement (IFD) exigent des garanties de la part d'une personne qui vit dans de mauvaises conditions de logement, ou qui n'a jamais été employée ou n'a jamais eu d'entreprise. Les femmes handicapées doivent être évaluées individuellement par rapport à ce qu'elles apportent à la table. Les femmes handicapées ne demandent pas ou ne mendient pas pour la charité, tout ce qu'elles demandent aux IFD est une opportunité équitable. Le financement du développement doit être reconsidéré afin de maximiser la participation des femmes handicapées à l'économie.

Le rôle des institutions de financement du développement est de financer le développement et, par conséquent, elles se concentrent sur le développement. Les IFD devraient financer les entreprises de femmes handicapées et répondre à leur mandat de développement et de diversification de l'économie. Il est donc vital que les IFD et les autres institutions financières commencent à soutenir un développement diversifié qui inclut les femmes handicapées. L'expérience montre que les IFD ont fait des progrès lorsqu'elles ont eu un organisme spécialisé dans les personnes handicapées qui a travaillé avec elles. Les cas suivants illustrent ce point⁸:

Au Nicaragua, ProMujer Nicaragua a inclus des personnes handicapées dans ses banques de village et soutient également une banque de village créée par une organisation de femmes handicapées pour produire des piñatas traditionnelles. Les femmes handicapées ont contacté ProMujer pour demander directement des prêts – sans conditions particulières. En plus de fournir des services financiers – en facturant des taux du marché que ces femmes handicapées paient sans problème – ils fournissent également des services de formation en affaires et de soins de santé.

Exemples d'approche fondée sur les subventions: les programmes Trickle up.

Trickle Up est une agence basée aux États-Unis qui fournit un capital d'amorçage conditionnel, une formation commerciale et d'autres services de soutien aux personnes à très faible revenu, afin de les aider à sortir de la pauvreté. Les programmes sont mis en œuvre en partenariat avec des agences locales. Les subventions conditionnelles de Trickle Up (généralement 100 USD) sont généralement distribuées en deux versements de 50 USD. Ce modèle de subvention permet à Trickle Up d'atteindre les personnes les plus pauvres qui sont défavorables au crédit ou qui ne sont pas admissibles à des prêts parce qu'elles n'ont pas d'antécédents en affaires, ou manquent d'épargne, de garantie ou de garant. Après une série de réunions avec Mobility International USA, Trickle Up a décidé de cibler spécifiquement les personnes handicapées en créant des incitations pour que ses partenaires locaux atteignent cette population (par exemple, en renouvelant les subventions aux programmes qui font des efforts spécifiques pour atteindre

⁸ Des exemples sont tirés de «Bonnes pratiques pour l'inclusion économique des personnes handicapées dans les pays en développement - Mécanismes de financement du travail indépendant ». Handicap International, 2006.

les personnes handicapées).

Diminution des barrières comportementales : le cas d'une coopérative péruvienne

La coopérative péruvienne Maquita Cushunquic travaille principalement dans les zones rurales et a accordé des prêts aux personnes handicapées pauvres. « Au début, nous étions quelque peu réticents parce que nous pensions que les personnes handicapées dépensaient beaucoup d'argent en médicaments, étaient souvent malades et ne pouvaient pas gérer une entreprise par elles-mêmes », a déclaré le directeur de la coopérative. « Cependant, nous avons maintenant travaillé avec quelques personnes ayant une déficience physique et une dame aveugle, et je peux vous dire qu'ils sont parmi nos meilleurs clients! Ils n'ont pas demandé de conditions spéciales, seulement l'accès aux mêmes services que le reste des gens de leurs communautés. Nous réalisons maintenant qu'ils sont des membres productifs de la communauté comme tout le monde. »

Après ces expériences, le personnel de Maquita Cushunquic a réalisé que les personnes handicapées peuvent être des entrepreneurs prospères. « Nous encourageons notre personnel à faire des évaluations objectives des emprunteurs potentiels, au lieu de négliger les personnes handicapées sur la base de préjugés ».

Inclusion dans la microfinance traditionnelle : le cas de l'ICV

Leonard Cheshire International (LCI) est une organisation britannique qui travaille à l'échelle mondiale avec les personnes handicapées. En 1997, LCI a mis en place une facilité de crédit pour fournir des capitaux aux microentrepreneurs désireux de démarrer ou d'étendre leurs activités. Après deux ans, le programme a démontré que la plupart des personnes handicapées qui avaient reçu un crédit avaient amélioré leurs revenus. Cependant, LCI n'a pu atteindre qu'un petit nombre de personnes et les coûts administratifs étaient très élevés. En conséquence, LCI a redéfini sa politique et est passée du statut de fournisseur de crédit à celui de promoteur de l'accès au crédit pour les personnes handicapées.

Source: « Bonnes pratiques pour l'inclusion économique des personnes handicapées dans les pays en développement - Mécanismes de financement du travail indépendant ». Handicap International. 2006.

Garantir l'accessibilité

L'article 9 de la CDPH définit la responsabilité des États Parties en matière de mesures appropriées permettant de garantir que les personnes handicapées accèdent, sur la base de l'égalité avec les autres, à l'environnement physique, aux transports, à l'information et à la communication, y compris aux systèmes et technologies de l'information et de la communication, et aux autres équipements et services ouverts ou fournis au public. L'application de l'article 9 est un préalable important à la réalisation du droit au travail des personnes handicapées.

Le concept d'égalité des chances fait référence au processus par lequel les différents systèmes de la société et de l'environnement (tels que les services, les activités, les informations et la documentation) sont mis à la disposition de tous, en mettant l'accent sur les principes de participation, d'accès et de partenariat. Les personnes handicapées ont besoin d'accéder à la fourniture de dispositifs de soutien, d'informations sur le développement de compétences et les opportunités d'emploi disponibles, le transport et l'assistance financière. Personne ne peut exercer ses droits s'il n'est pas en mesure d'y accéder sans obstacle.

Sensibiliser

Une partie du changement de façon de penser nécessite de considérer les personnes handicapées comme des individus qui ont des capacités et de s'attaquer aux mythes et stéréotypes négatifs qu'entretiennent certains employeurs, fournisseurs de services et même, certaines personnes handicapées elles-mêmes, ainsi que diverses parties de la société en général. Les employeurs, par exemple, peuvent penser que la productivité d'une personne handicapée sera moins élevée. Il faut donc que les employeurs soient sensibilisés au handicap et au potentiel productif des personnes handicapées et qu'ils soient bien informés des stratégies visant à accélérer la mise en œuvre des politiques de l'emploi incluant le handicap, telles que le soutien technique et personnel (par exemple, chiens guides, tuteurs au travail, assistants personnels, lecteurs, interprètes en langue des signes, aides techniques et dispositifs d'assistance).

L'une des approches clés pour parvenir à réaliser le droit au travail des personnes handicapées consiste donc à sensibiliser la société en général au potentiel de travail et au droit à l'emploi des personnes handicapées. Une démarche de sensibilisation efficace requiert une compréhension de l'environnement politique, une identification des stratégies les plus efficaces et une offre de soutien et de formation aux employeurs, afin de leur permettre de reconnaître le potentiel des personnes handicapées.

Point sur la situation nationale

Déterminez le cadre conceptuel et les attitudes dominantes à l'égard des personnes handicapées dans votre pays. Examinez et discutez des questions suivantes:

1. Quel est le niveau général de connaissances sur les personnes présentant différents types de handicap ?
2. Dans votre pays, quelles sont les perceptions courantes des personnes handicapées et de leur emploi ?
3. En quoi ces croyances affectent-elles la situation de l'emploi des personnes handicapées ?
4. Quelles sont les stratégies appropriées pour promouvoir les droits des personnes handicapées à l'emploi et leurs opportunités de développement de compétences ?

Tirez les conclusions de votre discussion.

Parvenir à des opportunités de travail décent dans le service public

Dans certains pays, les personnes handicapées ne sont que peu impliquées dans les processus d'emploi, notamment dans le service public. Elles sont souvent encouragées à élaborer des projets professionnels autour de la couture, du tricot ou de la menuiserie qui leur confèrent des compétences de base mais ne permettent pas aux personnes handicapées de travailler dans le secteur formel, limitant ainsi leur liberté économique. Le service public, y compris les départements du gouvernement, doit jouer un rôle moteur en tant qu'employeur et encourager concrètement d'autres employeurs à modifier leur façon de penser en se posant comme sources d'emploi pour les personnes handicapées.

Point sur la situation nationale

Les exemples de stratégies d'emploi incluant le handicap ci-dessus sont-ils pertinents pour votre pays ? Qu'est-ce qui pourrait fonctionner dans des contextes d'emploi différents ? Dans le secteur public ? Dans le secteur privé ? Dans les petites entreprises ? Dans les grandes entreprises ? Dans le secteur de l'éducation ? Dans d'autres secteurs ? En quoi les stratégies pourraient-elles être différentes selon les différents types de handicap ?

3. RÉSUMÉ ET PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

La CDPH exprime le droit au travail et à l'emploi pour les personnes handicapées. Malgré cela et des avancées dans les niveaux de protection nationale, les personnes handicapées ont tendance à rester disproportionnellement nombreuses parmi la population sans emploi ou sous employée.

Ce module explore les barrières auxquelles font face les personnes handicapées dans le monde du travail, comme l'absence d'accès égal à des opportunités d'éducation et de formation, des stéréotypes culturels et l'inaccessibilité des informations et de l'environnement physique. Il étudie les différentes formes de discrimination interdite qui peuvent affecter les personnes handicapées, ainsi que l'obligation de fournir des aménagements raisonnables.

Enfin, il présente une gamme de mesures à prendre pour promouvoir les opportunités d'emploi et d'avancement de carrière pour les personnes handicapées. Celles-ci incluent l'intégration du handicap dans les plans de développement nationaux, la mise en place de programmes d'emplois aidés, le microfinancement et la garantie d'accessibilité aux informations, aux TIC, aux services publics, aux infrastructures et aux transports.

4. RESSOURCES UTILES

Les publications de l’OIT suivantes contiennent des exemples de bonnes pratiques :

http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_168819/lang--en/index.htm
http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_167204/lang--en/index.htm
http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_161490/lang--en/index.htm
http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_160776/lang--en/index.htm
http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_150658/lang--en/index.htm
<http://www.ilo.org/skills/areas/inclusion-of-persons-with-disabilities/lang--ja/index.htm>
http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_091340/lang--en/index.htm http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_091349/lang--en/index.htm

- R. Hurst, “Disabled People’s Organisations and development: strategies for change,” In *Disability and development: learning from action and research on disability in the majority world*. (Stone, ed., Leeds: The Disability Press, 1999).
- Organisation internationale du travail. *Moving towards disability inclusion*. Genève (2011) disponible à l’adresse : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_160776.pdf
- T. Lorenzo, “*We don’t see ourselves as different*”: A web of possibilities for disabled women. Thèse de doctorat non publiée, (Université du Cap, 2005).
- T. Lorenzo, J. Motau & P. Chappell, P. Community Rehabilitation Workers as Catalysts for Disability-Inclusive Youth Development. In Lorenzo, T. (Ed). *Marrying Community Development and Rehabilitation: Reality or Aspirations for Disabled People? 2 Disability Catalyst Africa Series* (Université du Cap: Disability Innovations Africa, 2012).
- T. Lorenzo, T., L. Van Niekerk et Mdlokolo, “Economic empowerment and black disabled entrepreneurs: Negotiating partnerships in Cape Town, South Africa,” 29(5) *Disability and Rehabilitation* 429-436 (2007).
- P. Loyilane. We should be given a chance: Identifying barriers and enablers from disabled people’s employment in the office of the Premier of the Eastern Cape Provincial Government, South Africa, mémoire de maîtrise non publié, (Université du Cap, 2008).
- L. Ned-Matiwane, “A study to explore the capacity of family and service providers to facilitate participation of disabled youth in accessing opportunities in skills development and employment in Cofimvaba, Eastern Cape,” mémoire de maîtrise non publié. (Université du Cap, 2013).
- J. Taylor, D. Marais, et A. Kaplan, *Action Learning. A Developmental Approach to Change*.
CDRA Nuggets (2005), disponible à l’adresse : www.cdra.org.za.
 Netcare: www.netcare.co.za
- Département du travail des États-Unis, site Web Job Accommodation Network, disponible à l’adresse : <http://askjan.org/>
- Organisation mondiale de la santé et Banque mondiale, *Rapport mondial sur le handicap* (2011).
- Zero project: www.zeroproject.org

5. ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

Fiche de cours du formateur – Le droit au travail des personnes handicapées, Session 1

Contenu technique 2.B. : Cadre juridique

Activité d'apprentissage 2.B. : Identification et élimination des barrières à l'emploi

Support : Modèle de tableau – Barrières pour les personnes handicapées

Support : Bonnes pratiques pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées

Support : Perspective de l'OIT : Raisons des faibles taux d'emploi des personnes handicapées

Fiche de cours du formateur – Le droit au travail des personnes handicapées, Session 2

Contenu technique 2.D. : Approches pour faciliter l'emploi des personnes handicapées

Activité d'apprentissage 2.D. : Faciliter l'emploi des personnes handicapées

Support : Scénarios (4)

Fiche de cours du formateur – Le droit au travail des personnes handicapées, Session 1

Messages clés	Consulter le résumé et les principaux enseignements.
Objectifs	À la fin de cette session, les participants auront échangé sur la façon d'éliminer les barrières qui empêchent les personnes handicapées d'accéder à l'emploi.
Organisation de la classe	Tables pour de petits groupes de 4 à 6 personnes. Un tableau avec des punaises, du papier et des cartes.
Activité	20 min. – Étape 1 de l'activité d'apprentissage 2.B. 10 min. – Étape 2 de l'activité d'apprentissage 2.B. 30 min. – Étape 3 de l'activité d'apprentissage 2.B. 30 min. – Retour d'expérience et discussion de synthèse en classe entière
Durée	90 minutes
Notes pour l'équipe de formation	Travail en petits groupes pour créer une liste de barrières potentielles à l'emploi, avec approfondissement de celles qui concernent particulièrement les femmes et les jeunes handicapés. Ceci est une introduction à l'article 27 de la CDPH, il faut donc veiller à faire la synthèse de la discussion en expliquant l'article 27 de la CDPH.
Fiches de travail	Activité d'apprentissage 2.B. : Identification et élimination des barrières à l'emploi
Supports	Support : Bonnes pratiques pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées Support : Perspective de l'OIT : Raisons des faibles taux d'emploi des personnes handicapées Support : Modèle de tableau – Barrières pour les personnes handicapées

Activité d'apprentissage 2.B. : Identification et élimination des barrières à l'emploi

Objectif : *Discuter de la façon d'éliminer les barrières à l'emploi pour les personnes handicapées.*

Dans de nombreux pays, les statistiques montrent que le taux d'emploi des personnes handicapées est faible. Dans votre groupe, discutez et faites la liste des raisons qui pourraient expliquer cela.

Étape 1

Écrivez chaque raison identifiée sur une carte. Lorsque vous avez terminé d'exposer vos idées, dessinez trois grands cercles sur votre tableau blanc. Le premier cercle représente les femmes handicapées, le deuxième, la population générale des personnes handicapées et le troisième, les jeunes adultes handicapés.

À partir de vos cartes, décidez dans quel cercle chacune doit être placée, discutez de chaque idée et réfléchissez pour savoir pourquoi la limitation des options d'emploi affecte plus les femmes ou les jeunes handicapés que la population générale des demandeurs d'emploi handicapés. Si vous ne pensez pas que la raison affecte plus les femmes ou les jeunes, placez la carte dans le deuxième cercle.

Si vous pensez qu'une idée ou une raison a plus d'impact à la fois sur les jeunes ET sur les femmes, copiez la carte et placez-la dans les deux cercles.

Vous pouvez utiliser le support du modèle de tableau afin de noter vos idées pour référence future.

Étape 2

Une fois toutes vos cartes placées, échangez votre tableau blanc avec celui d'un autre groupe et invitez une personne de ce groupe à vous rejoindre. Envoyez aussi un « ambassadeur » de votre groupe chargé d'expliquer vos idées dans le groupe qui dispose maintenant de votre tableau blanc. Parcourez la nouvelle liste d'idées et voyez s'il existe des différences notables. Puis, choisissez l'une des cartes du cercle de barrières qui touchent les femmes handicapées et l'une des cartes du cercle de barrières qui affectent les jeunes adultes. Vous allez élaborer une stratégie visant à réduire ou éliminer cette barrière.

Étape 3

Chacun à votre tour, discutez de chacune des cartes. Lancez-vous dans une analyse des causes profondes afin d'essayer de comprendre la vraie raison de la barrière (traiter uniquement le symptôme ne guérira pas le mal). Identifiez les mesures à prendre et préparez une brève présentation de vos idées à partager en classe entière.

Revenez au modèle de tableau pour prendre note de toute information pertinente glanée dans les autres présentations.

Vous avez 20 minutes pour terminer la partie 1, 10 minutes pour la partie 2 et 30 minutes pour arriver à la fin de la partie 3. Votre présentation en classe entière ne doit pas durer plus de 5 minutes.

Support : Modèle de tableau – Barrières pour les personnes handicapées

Tranche d'âge	Hommes	Femmes	Autre genre
16-25			
26-45			
46-65			
65+			

Support : Bonnes pratiques pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées

Vous trouverez ci-dessous des conseils et idées identifiés et utilisés pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées.

- ▶ Sensibiliser la société dans son ensemble au potentiel de travail et au droit à l'emploi des personnes handicapées, par la compréhension de l'environnement politique, par l'identification des stratégies de sensibilisation les plus efficaces et par le soutien et la formation permettant aux employeurs de reconnaître le potentiel des personnes handicapées.
- ▶ Sensibiliser les employeurs potentiels et les informer sur l'inclusion du handicap et les avantages de disposer d'une main-d'œuvre diverse.
- ▶ Élaborer des stratégies de recrutement incluant le handicap et encourager différents secteurs d'emploi à recruter des personnes handicapées.
- ▶ Définir des objectifs d'emploi de personnes handicapées (stratégie d'action positive souvent utilisée dans les secteurs public et privé de nombreux pays), suivre ces objectifs et les évaluer.
- ▶ Encourager les personnes handicapées à présenter leur candidature.
- ▶ Veiller à ce que les candidats handicapés soient pris en compte dans le processus de recrutement en reportant les entretiens d'embauche jusqu'à ce que des candidats handicapés figurent dans les personnes présélectionnées.
- ▶ Investir dans le développement des compétences afin de faire progresser la généralisation de l'emploi des personnes handicapées.
- ▶ Mobiliser les personnes handicapées à la formation et à la sensibilisation visant à lutter contre la discrimination du handicap dans l'emploi.
- ▶ Introduire l'assistance technique et le tutorat au travail comme stratégies de promotion et de soutien de l'emploi des personnes handicapées.
- ▶ Bâtir des relations avec les employeurs et faciliter l'acquisition par les personnes handicapées d'une formation correspondant aux compétences recherchées.
- ▶ Aider les travailleurs handicapés à conserver un emploi en utilisant les réseaux de soutien existants et en assurant une assistance continue grâce à des tuteurs et mentors au travail.

Support – Perspective de l’OIT : Raisons des faibles taux d’emploi des personnes handicapées

D’après les études menées par l’Organisation internationale du travail, les raisons avancées pour expliquer le faible taux d’emploi des personnes handicapées incluent :

- ▶ les stéréotypes négatifs sur les capacités de la personne ;
- ▶ la crainte des maladies dégénératives et des arrêts de travail ;
- ▶ la peur des attitudes négatives de la part des autres employés ou des clients ;
- ▶ les inquiétudes quant à des taux de productivité faibles ;
- ▶ le manque d’adaptation professionnelle ;
- ▶ le manque d’attitude positive à l’égard des personnes handicapées ;
- ▶ les faibles niveaux d’éducation et de formation ;
- ▶ le déclin de la demande de personnel non qualifié ;
- ▶ les réductions d’effectifs dans les grandes entreprises et les services publics ;
- ▶ les inquiétudes concernant les accidents et les frais d’assurance ;
- ▶ la réticence des individus à faire reconnaître leur handicap ;
- ▶ le manque d’information sur les opportunités d’emploi ;
- ▶ le manque d’enseignants formés au handicap et l’inaccessibilité de méthodes et de supports éducatifs qui aggravent l’exclusion de la réussite scolaire ;
- ▶ la méconnaissance des besoins et capacités des personnes handicapées parmi les employeurs ;
- ▶ le « piège des allocations » : situation dans laquelle une personne a financièrement intérêt à dépendre des allocations, lorsqu’elles existent, plutôt qu’à occuper un emploi, en tenant compte de toutes les implications financières ;
- ▶ la peur de perdre les prestations sociales ;
- ▶ le découragement dû à des expériences d’échec lors de tentatives d’obtention d’un emploi et/ou à une image intériorisée négative ;
- ▶ l’absence de modèles positifs et de mentors ;
- ▶ l’inadéquation des assistances techniques/personnelles ;
- ▶ l’absence de législation protégeant les personnes handicapées contre la discrimination dans l’emploi.

Fiche de cours du formateur – Le droit au travail des personnes handicapées, Session 2

Messages clés	Consulter le résumé et les principaux enseignements.
Objectifs	À la fin de cette session, les participants auront mis l'accent sur des approches permettant de faciliter l'emploi des personnes handicapées.
Organisation de la classe	Tables pour de petits groupes de 4 à 6 personnes. Tableaux blancs avec des punaises, du papier et des cartes.
Activité	5 min. – Étape 1 de l'activité d'apprentissage 2.D 20 min. – Étape 2 de l'activité d'apprentissage 2.D. (réunions de consultation) 20 min. – Étape 3 de l'activité d'apprentissage 2.D. (jeu de rôles en classe entière - x2) 15 min. – Étape 4 de l'activité d'apprentissage 2.D 30 min. – Synthèse et conclusion en classe entière
Durée	90 minutes
Notes pour l'équipe de formation	<p>Demandez à quatre volontaires de jouer les rôles décrits dans les scénarios (un employeur et un employé pour chaque jeu de rôles). Divisez le reste de la classe en quatre groupes. Ces groupes seront les groupes de consultation et suivront les instructions de la fiche de travail de l'activité d'apprentissage 2.D.</p> <p>Ne laissez personne à part les acteurs du jeu de rôles voir le scénario. Il est essentiel que les deux acteurs de chaque scénario ne connaissent pas l'intégralité des questions abordées. Assurez-vous que la conversation en classe entière mette l'accent sur les éléments clés d'une facilitation réussie de l'emploi des personnes handicapées.</p> <p>Pendant que les groupes préparent l'étape 1, indiquez aux acteurs des jeux de rôles ce que vous attendez d'eux, mais sans qu'ils connaissent les informations que vous avez données aux autres acteurs.</p> <p>Pendant la discussion de synthèse, donnez un bref aperçu de la différence entre accès universel et aménagements raisonnables.</p>
Fiches de travail	Activité d'apprentissage 2.D. : Faciliter l'emploi des personnes handicapées
Supports	Support: Scénarios (4)

Activité d'apprentissage 2.D. : Faciliter l'emploi des personnes handicapées

Activité d'apprentissage 2.D. : Faciliter l'emploi des personnes handicapées.

Support pour les équipes de consultants

Étape 1

Votre équipe fournit localement des conseils d'experts sur la façon de faciliter l'emploi des personnes handicapées. Vous conseillez à la fois les employés et les employeurs. Donnez un nom à votre équipe de consultants et imaginez un logo (vous n'avez que 5 minutes).

Étape 2

Vous allez recevoir un visiteur. Écoutez son histoire puis, en sa présence, abordez les options qui s'offrent à lui et donnez-lui des conseils.

Étape 3

Vous assisterez à un entretien avec la personne que vous avez conseillée. Notez comment se déroule l'entretien et lesquels de vos conseils elle a pu utiliser.

Étape 4

La personne revient vous voir (mais cette fois, pas en tant qu'acteur de jeu de rôles) et vous discutez en groupe de ce qui vous a paru être de bons conseils et de ce que vous auriez pu faire différemment. Avez-vous considéré la différence entre accès universel et aménagements raisonnables ?

Vous avez 5 minutes pour terminer l'étape 1, 20 minutes pour vos entretiens de conseil et 15 minutes pour analyser vos conseils (étape 4) après les jeux de rôles.

Support : Scénario 1 (a) : Mise en lumière des questions d'accessibilité

Vous jouez le rôle d'un nouvel employé à mobilité réduite. Vous avez obtenu un poste d'assistant comptable dans une petite entreprise privée (60 salariés). Vous travaillez dans l'entreprise depuis trois semaines.

Lors de votre première journée de travail, vous avez dû passer trois heures avec les agents de sécurité parce qu'il n'y avait pas de bureau pour vous accueillir au rez-de-chaussée.

Enfin, on vous a donné le reste de votre journée le temps de déménager quelqu'un et de vous trouver un poste de travail. Lorsque vous vous êtes présenté le lendemain, vous avez découvert que l'un des bureaux du rez-de-chaussée avait été libéré pour vous, mais que le service comptabilité avec lequel vous travaillez et dont vous dépendez est situé au premier étage. Il n'y a pas d'ascenseur pour vous permettre de vous y rendre. Vous avez donc dû vous débrouiller en envoyant des messagers transmettre votre travail. Cette situation n'est pas confortable car vous devez être particulièrement aimable avec les autres afin qu'ils vous aident et assurent l'efficacité de votre travail. Néanmoins, vous étiez déterminé à faire avec, jusqu'à aujourd'hui, où vous découvrez que c'était l'anniversaire d'une comptable et qu'une petite fête avec gâteau a été organisée dans son bureau à l'heure du déjeuner. Personne ne vous en a parlé et vous n'avez pas été invité. Bien que tout le monde soit aimable avec vous lorsque vous les rencontrez, vous vous sentez bien seul ; vous aimez votre travail et savez qu'il est difficile de trouver un emploi, mais lorsque vous rentrez chez vous, vous avez envie de pleurer ; c'est idiot, vous ne pouvez pas vous plaindre parce qu'ils ne vous ont pas invité, mais vous avez l'impression que vous ne serez jamais accepté et que vous ne ferez jamais vraiment partie de l'équipe.

Aujourd'hui, vous rencontrez un nouveau consultant qui vient de s'installer en ville pour aider à faciliter l'emploi des personnes handicapées. Demandez-lui conseil... que voulez-vous faire ?

Support : Scénario 1 (b) : Mise en lumière des questions d'accessibilité

Rôle : Responsable RH

Vous travaillez pour une entreprise privée de 60 salariés. L'entreprise se trouve à l'entrée de la ville et son bâtiment accueille à la fois la production et les bureaux, y compris le service RH, la comptabilité et les services commerciaux.

L'entreprise est modeste mais se développe. Vous avez été promu cette année à la tête des RH et vous avez un assistant qui travaille pour vous. Le service comptabilité n'est pas non plus très grand et, à part le comptable en chef, il compte trois autres personnes et, bien sûr, le nouvel employé, qui ne fait pas *vraiment* partie de l'équipe puisqu'il est chargé du rapprochement des comptes et de tâches de secrétariat générales. Vous l'aviez presque oublié parce qu'il est installé au rez-de-chaussée alors que les autres bureaux sont principalement à l'étage. Le rez-de-chaussée est occupé par la production. Vous aviez espéré qu'il s'adapterait et s'intégrerait, mais il semble très discret et ne se joint pas trop aux autres. Demain, vous avez un entretien avec lui pour voir comment se passent son intégration et son orientation. Vous avez vous-même conçu la procédure d'accueil et vous êtes fier d'arriver à rencontrer chaque nouvel employé au cours de son premier mois. Vous avez décidé aujourd'hui d'aller rendre visite à une société de conseil installée en ville, qui aide à faciliter l'emploi des personnes handicapées, car vous avez le sentiment que tout ne se passe pas très bien...

Support : Scénario 2 (a) : Mise en lumière des questions d'accessibilité

Vous jouez le rôle d'une personne en fauteuil roulant employée par le gouvernement local et affectée à un bureau de service local.

La situation

Vous avez décroché cet emploi il y a trois mois, tous les bureaux étaient logés dans des bungalows. L'un d'entre eux était utilisé comme toilettes, mais aucune entrée n'était accessible. Vous ne pouviez donc pas accéder aux toilettes pendant vos heures de travail. Après quelques semaines, vous avez soulevé le problème.

En réponse, il y a 6 semaines, vous avez été affecté à un poste qui dispose d'un accès à des toilettes. Cependant, votre situation est loin de s'être améliorée, au contraire. Comme vous êtes en fauteuil, vous êtes aidé par un assistant qui vous accompagne au travail. Mais les jours de pluie, la voie d'accès au bureau est tellement boueuse que vous ne pouvez pas vous rendre au travail. Votre bureau est situé plus loin de chez vous et, avec votre assistant, il vous faut pratiquement 2 heures chaque jour pour vous rendre au travail et en revenir. Votre assistant n'est pas satisfait de ce changement et il arrive parfois en retard pour vous prendre, voire, quand il pleut, il ne vient pas du tout. Vous ne l'avez pas dit à votre supérieur parce que vous ne voulez pas passer pour un employé qui pose problème.

Demain, vous aurez votre premier entretien en tête-à-tête avec votre supérieur et, aujourd'hui, comme il pleut encore, vous décidez de demander conseil au nouveau groupe de consultants qui aide à faciliter l'emploi des personnes handicapées.

Support : Scénario 2 (b) : Mise en lumière des questions d'accessibilité

La situation

Cette personne occupe un poste depuis trois mois, mais dans un bureau différent. Tous les bureaux étaient logés dans des bungalows. L'un d'entre eux était utilisé comme toilettes, mais aucune entrée n'était accessible. La personne ne pouvait donc pas accéder aux toilettes pendant ses heures de travail. Après quelques semaines, vous avez entendu dire qu'elle s'était plainte et elle a été affectée à votre équipe.

Le supérieur hiérarchique

Vous jouez le rôle de son supérieur hiérarchique. Vous travaillez pour un service gouvernemental, dans un bureau local. Il y a six semaines, on vous a demandé de prendre cette personne en fauteuil roulant dans votre équipe. Vous n'avez pas vraiment à vous plaindre de son travail, mais elle n'est pas fiable : elle arrive souvent en retard au travail et parfois même, elle ne se présente pas du tout à son poste. Vous n'osez rien dire parce que vous avez peur qu'elle se plaigne et dise que vous êtes contre les personnes handicapées au travail, ce qui n'est pas le cas en général, mais cette personne semble paresseuse ou non intéressée et vous ne pouvez pas lui faire confiance.

Demain, vous avez votre premier entretien en tête-à-tête avec elle depuis son arrivée et vous avez décidé d'aller demander conseil au nouveau groupe de consultants qui aide à faciliter l'emploi des personnes handicapées, afin de voir comment lancer la procédure de renvoi de cette personne qui n'est simplement pas fiable.