

Syndicats et personnes handicapées: promouvoir le travail décent et combattre la discrimination

**Education ouvrière 2004/4
Numéro 137**

Sommaire

Editorial	V
<i>Possibilités d'emploi et de formation pour les personnes handicapées: le rôle de l'OIT</i> , par Barbara Murray	1
<i>Handicap: le coût humain de la discrimination</i> , par Luc Demaret	11
<i>Femme handicapée, une double discrimination</i> , par Natacha David	19
<i>Les syndicats et les personnes handicapées – Comment faire PLUS?</i> , par Ian Graham	25
<i>La France améliore son système de protection des personnes handicapées</i> , par Philippe Réau	33
<i>L'intégration en entreprise: accord tripartite en Norvège</i> , par Lene Olsen	39
<i>La formation professionnelle des personnes handicapées en Ukraine</i> , par Samuel Grumiau	45

Editorial

Il serait faux d'affirmer que peu de chose a été accompli pour protéger et promouvoir les droits humains des personnes handicapées et pour lutter, à leurs côtés, en faveur de l'égalité de chances et de traitement au sein de la société et sur le lieu de travail. Depuis sa création en 1919, le Bureau international du Travail (BIT) a toujours revendiqué les mêmes droits pour les travailleurs et travailleuses handicapés d'accéder à un travail décent dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine et s'attache à promouvoir ces droits par le biais de ses normes internationales du travail, de ses recherches, de ses publications et de ses activités de coopération technique. Les syndicats sont, eux aussi, de fervents défenseurs de l'insertion de ces personnes aux «capacités différentes» sur les lieux de travail et en société. Il reste qu'il serait également faux de penser qu'on en fait assez. De nombreuses personnes handicapées, qui peuvent et désirent travailler, n'y parviennent pas pour des raisons liées tant à l'inadaptation de leur environnement qu'aux fausses idées véhiculées sur leurs aptitudes.

L'OIT, mais aussi ses mandants, pourrait et devrait faire mieux. D'autant qu'il serait dangereux de penser que les quelques progrès réalisés puissent être tenus pour acquis. La concurrence féroce qui caractérise les marchés mondiaux pourrait, par exemple, avoir des répercussions négatives sur l'attitude des entreprises vis-à-vis de l'emploi des personnes ayant un handicap. Cela ne devrait pas être le cas. Mais il faudra, pour s'en assurer, déployer des efforts particuliers et assurer des activités de promotion sur les lieux de travail. De même, les inquiétudes légitimes des gouvernements et des sociétés au sujet de la viabilité des systèmes de protection sociale pourraient les conduire à adopter des solutions fausses à de vrais problèmes, y compris à propos de dispositions, durement conquises, visant à soutenir les personnes handicapées. Cela ne devrait pas être le cas non plus. Vision à long terme, bon sens et connaissance des dossiers, tels sont les ingrédients indispensables pour parvenir à de vrais progrès.

En fait, à l'avenir, la lutte pour l'intégration, la dignité et le traitement égal des personnes ayant un handicap devra se mener simultanément sur plusieurs fronts et sans complaisance. Comme le signale Barbara Murray, spécialiste du BIT, «la majorité des personnes handicapées se trouvent marginalisées par la société; privées des droits à l'éducation, à la formation et à l'emploi dont bénéficient leurs concitoyens non handicapés, elles vivent souvent dans la pauvreté» (voir page 1).

Les études citées dans plusieurs articles de ce numéro d'*Education ouvrière* tordent le cou aux mythes et aux idées fausses qui constituent depuis trop longtemps des obstacles à une véritable intégration.

- Mythe n° 1: Les personnes handicapées sont incapables. Comme le signale Ian Graham (voir page 25), «un homme aveugle n'est pas sourd et une femme dyslexique peut être hautement qualifiée». La

Confédération internationale des syndicats libres (CISL) ajoute «personne n'est parfait». En fait, comme le souligne Luc Demaret dans son article (page 11), «sur les 610 millions de personnes handicapées vivant sur la planète, plus de la moitié sont en âge de travailler et la plupart d'entre elles le souhaitent ardemment». Pour la seule Europe, le nombre de personnes handicapées qui recherchent activement un emploi est estimé à 3,5 millions. Le taux de demandeurs d'emploi chez les personnes handicapées augmente plus rapidement que celui qu'affichent d'autres groupes de la population active. La réalité veut que la discrimination réduit de moitié les chances d'une personne souffrant de handicaps de trouver un emploi et qu'elle est motivée par des raisons fort peu liées aux capacités.

- Mythe n° 2: Les personnes handicapées sont un fardeau pour le système de protection sociale. Cette allégation est évidemment liée au premier mythe. S'il était donné un travail, qui soit décent, à seulement une partie des demandeurs d'emplois handicapés, les gouvernements n'auraient plus à se faire de tracas et n'auraient plus à envisager, comme certains sont malheureusement tentés de le faire, de supprimer des indemnités légitimes à ceux, parmi les handicapés, qui ont besoin de soins spécifiques.
- Mythe n° 3: Adapter les lieux de travail aux personnes handicapées coûte cher. Faux dans la plupart des cas. Le message de la majorité des employeurs qui ont fait le pas est unanime: «L'accueil des personnes handicapées suppose un coût bien faible en réalité». De surcroît, dans certains pays, les efforts entrepris par les employeurs sont soutenus par l'Etat et il existe des incitations financières pour l'aménagement du lieu de travail.
- Mythe n° 4: Les travailleurs handicapés sont moins productifs. Faux également. Comme le signale l'un des spécialistes dans son article, «les travailleurs handicapés sont généralement consciencieux et fidèles et leur niveau d'absentéisme est inférieur à celui des autres travailleurs».

Il est important de se débarrasser de ces préjugés et de se rendre à l'évidence. Notamment, il est avéré que bon nombre de travailleurs handicapés qui sont employés le sont dans de mauvaises conditions, gagnent mal leur vie et sont trop souvent confrontés à des pratiques de travail abusives. En Australie, selon des estimations, le salaire d'un homme handicapé est, à travail égal, 17 pour cent moins élevé que celui d'un autre travailleur. Chez les femmes, la différence peut atteindre 24 pour cent.

Pour Marc Blondel, membre adjoint du Conseil d'administration du BIT, «la lutte des travailleurs handicapés, c'est la lutte de tous les travailleurs. Il ne s'agit pas de commisération, ni d'être bon. Il s'agit de lutter pour la dignité de tous les travailleurs».

C'est une raison suffisante pour que le mouvement syndical s'engage dans la campagne en faveur de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs souffrant de handicaps. Mais il existe d'autres raisons.

S'engager en faveur des travailleurs handicapés renforce la position du mouvement syndical: tenir certaines catégories de personnes à l'écart du monde du travail affaiblit le pouvoir de négociation des syndicats pour défendre leurs membres et nuit à la protection accordée à la popu-

lation active d'une façon générale. Améliorer les méthodes de travail pour pouvoir accueillir les personnes ayant un handicap peut aussi permettre d'améliorer les conditions de travail pour tous et de réduire les dangers et les risques d'accidents. A moins qu'ils ne s'unissent, tous les travailleurs sont vulnérables à la discrimination et au traitement arbitraire.

Un des avantages dont jouissent les travailleurs organisés en syndicats indépendants est qu'ils sont protégés à moins qu'on puisse apporter la preuve d'une mauvaise conduite ou d'incompétence de leur part. Pour les autres travailleurs, la charge de la preuve est inversée et repose sur eux. En cas d'accusations, c'est à eux de prouver qu'ils ne sont pas coupables et que les plaintes les concernant ne sont pas fondées.

De même, des évolutions de l'économie qui sont importantes pour tous les travailleurs peuvent avoir pour les travailleurs et travailleuses handicapés des effets positifs ou négatifs disproportionnés. Lorsque l'économie tourne à plein régime et que l'on approche du plein emploi, les employeurs ne peuvent pas se permettre de se priver de la main-d'œuvre encore disponible, c'est, pour leur entreprise, une question de vie ou de mort. Par contre, lorsque les taux de chômage sont élevés, les efforts qui doivent être faits pour engager des travailleurs et travailleuses handicapés peuvent paraître colossaux, du fait que tant d'autres travailleurs sont facilement disponibles sur le marché du travail. Agir de façon déterminée pour défendre et promouvoir les droits des travailleurs handicapés permettra inévitablement de gagner de nouveaux militants syndicaux. Non seulement des travailleurs handicapés, mais également toutes personnes qui considèrent que les droits humains et les droits des travailleurs sont des éléments majeurs dans la quête pour la justice sociale.

Les normes de l'OIT constituent des instruments essentiels pour les campagnes syndicales en faveur des droits des travailleurs handicapés, qui permettent aux syndicats de prendre la tête de la campagne. La convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, adoptée en 1983, établit des bases solides pour entamer des actions et lancer des revendications. Elle reprend quatre concepts: l'accès à l'emploi (article 3), l'égalité de traitement (article 4), la consultation tripartite (article 5) et la formation (article 7). Soixante-dix-huit pays ont ratifié la convention et, fait encourageant, 11 de ces ratifications ont eu lieu après 2000. Notons encore que, l'année dernière, trois pays supplémentaires ont souscrit à cette norme.

En outre, en 2001, le BIT a adopté un *Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail* qui apporte des orientations quant aux bonnes pratiques. Alors que la convention s'adresse prioritairement aux gouvernements pour qu'ils établissent un cadre juridique et politique aux normes et aux activités relatives aux personnes handicapées, le Recueil de directives a été rédigé pour aider les employeurs et les syndicats à aborder le handicap sur le lieu de travail.

Il existe en réalité une multitude d'instruments, au niveau tant international que national, pour aborder les problèmes auxquels sont toujours confrontées les personnes handicapées en matière d'accès à l'emploi, de traitement équitable et de dignité sur le lieu de travail, et de reconnaissance de leur contribution à la société.

L'OIT a un rôle important à jouer au moyen de ses normes internationales du travail, de ses activités de promotion et de développement des connaissances ou encore par le biais de ses services de coopération

technique. Le débat en cours autour d'une nouvelle convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées fournit à l'OIT une occasion supplémentaire de faire entendre sa voix et de s'assurer que le concept de travail décent pour les travailleurs handicapés figure bien à l'ordre du jour.

Les syndicats devraient prendre l'initiative au niveau national et dans les entreprises. Les employeurs devraient être amenés, par le biais de la négociation et par des dispositions légales, à recruter, à intégrer et à offrir un travail décent aux personnes handicapées sur des lieux de travail accessibles et adaptés; ils devraient également maintenir dans l'emploi les travailleurs devenus handicapés alors qu'ils travaillaient. Il faudrait demander aux gouvernements d'adopter et de mettre en place des mesures, conformes aux normes de l'OIT, pour combattre la discrimination et garantir que les travailleurs souffrant de handicaps bénéficient de l'égalité de chances et de traitement.

Vous trouverez dans cette édition des articles sur un certain nombre d'initiatives prises en ce sens. Il faudra encore faire plus. Nous espérons que ce numéro encouragera tous ceux et toutes celles qui ont relevé le défi de poursuivre la promotion des droits des personnes handicapées et en incitera d'autres à les rejoindre.

Jim Baker
Directeur
Bureau des activités pour les travailleurs du BIT

Possibilités d'emploi et de formation pour les personnes handicapées: le rôle de l'OIT

Dans quelle mesure l'approche de l'OIT vis-à-vis des problèmes liés au handicap intègre-t-elle les préoccupations sur les droits des travailleurs et travailleuses handicapés? Comment l'OIT a-t-elle contribué à améliorer la formation et l'emploi des personnes handicapées? De quelle façon l'Organisation assure-t-elle la promotion de l'égalité des chances pour les personnes souffrant de handicaps, en particulier dans les pays en développement? Enfin, que reste-t-il à faire?

Barbara Murray

Responsable – Questions d'équité

Département de l'amélioration des compétences:

Programme focal sur les compétences, les connaissances
et l'employabilité (IFP/SKILLS)

BIT

Le regard que porte la société sur le handicap a considérablement évolué ces dernières décennies. Pendant longtemps, nombreux ont été ceux qui pensaient que handicap rimait forcément avec charité, soins et assistance et que les personnes handicapées étaient incapables de travailler ou de vivre de façon indépendante. Pourtant, certains sont parvenus à briser le carcan de ce stéréotype. Des personnes handicapées ont occupé des fonctions à divers échelons, ont joué des rôles considérables au sein de leur communauté et ont parfois fait figure de véritables chefs de file dans leur domaine, devenant de remarquables exemples pour chacun d'entre nous. Toutefois, la majorité des personnes handicapées se trouvent marginalisées par la société; privées des droits à l'éducation, à la formation et à l'emploi dont bénéficient leurs concitoyens non handicapés, elles vivent souvent dans la pauvreté. Depuis les années soixante-dix, les discriminations que subissent les personnes handicapées et leur exclusion sociale sont considérées comme étant liées aux droits humains. De telle sorte qu'il est

de plus en plus admis que des mesures doivent être prises à tous les niveaux de la société pour qu'elles puissent, enfin, y assumer pleinement leur rôle.

Nombreux sont les pays où le handicap est perçu comme une forme de diversité sociale dont il faut tenir compte pour construire une société juste. Les personnes handicapées sont des citoyens, le handicap relève du domaine des droits.

Au niveau international, ce changement de mentalité s'est reflété par l'adoption, dès les années quatre-vingt, de chartes des droits, de conventions et d'initiatives qui faisaient explicitement référence aux personnes handicapées. Des organisations, parmi lesquelles les Nations Unies et le Conseil de l'Europe, ont également adopté des instruments spécialisés, comme la Politique cohérente pour la réadaptation des personnes handicapées (Conseil de l'Europe, 1992) et les Règles pour l'égalisation des chances des handicapés (Nations Unies, 1993). Il convient aussi de citer le Programme mondial d'action concernant les personnes handicapées de 1982, la Décennie des Nations Unies pour

les personnes handicapées (1983-1992), les décennies régionales en Asie-Pacifique, en Afrique et dans les Etats arabes ainsi que l'Année européenne des personnes handicapées (2003). Toutes ces initiatives internationales visent à promouvoir la pleine participation des personnes handicapées à tous les aspects de la vie sociale. Les législations et les politiques nationales dans le monde ont été révisées ou remplacées afin de tenir compte de ces textes. De cette tendance est née la décision des Nations Unies de préparer pour adoption par l'Assemblée générale et d'adopter une convention sur les droits des personnes handicapées. Celle-ci est en cours de négociation.

Dans quelle mesure l'attitude de l'Organisation internationale du Travail (OIT) vis-à-vis des problèmes liés au handicap correspond-elle à l'approche fondée sur les droits? Comment l'OIT a-t-elle contribué aux changements survenus dans les législations et les politiques concernant la formation et l'emploi des personnes handicapées? Quel rôle joue l'OIT en continuant de promouvoir l'égalité des chances pour les personnes handicapées, surtout dans les pays en développement? Ces questions, et d'autres sur le sujet, sont abordées dans cet article qui s'achève sur un aperçu du chemin qui reste encore à parcourir pour que les personnes souffrant de handicaps, quels qu'en soient le genre et le degré, puissent participer activement à la société.

Pourquoi l'OIT se préoccupe-t-elle des problèmes liés au handicap?

Depuis des siècles, la majorité des personnes handicapées a été exclue de la société. Une exclusion qui coûte très cher. Il suffit en effet de considérer le potentiel de production perdu que représentent les personnes handicapées, les coûts des indemnités et des pensions d'invalidité qui constituent pour beaucoup l'unique source de revenus, ou encore les implications pour leurs familles et les travailleurs sociaux dans des pays où il n'existe ni perspective d'emploi ni service¹. Les personnes han-

dicapées représentent environ un dixième de la population mondiale, soit 610 millions d'individus, dont 386 millions sont en âge de travailler². Elles ont prouvé que, si on leur donne de réelles opportunités et si on leur apporte les adaptations et l'aide nécessaires, leur contribution peut être considérable à tous les niveaux de l'économie et de la société.

Pourtant partout dans le monde il nous faut constater que:

- La personne handicapée a moins de chances d'être engagée qu'une personne valide et, lorsqu'elle trouve un emploi, il est fort probable que celui-ci soit peu rémunéré, qu'il comporte peu de perspectives de promotion et qu'il se caractérise par de mauvaises conditions de travail (lire également l'article de Luc Demaret, page 11).
- La femme handicapée a moins de chances de trouver un emploi décent qu'une femme non handicapée ou qu'un homme handicapé.
- De nombreuses personnes handicapées ne figurent ni sur les listes des travailleurs ni sur celles des chômeurs. Elles sont donc invisibles sur le marché du travail et ne survivent que grâce au soutien de leur famille ou de la sécurité sociale.

D'une manière générale, il en découle que de nombreuses personnes souffrant de handicaps ne disposent pas de la possibilité de gagner décemment leur vie, de contribuer aux revenus de leur famille ou d'apporter leur contribution dans le monde du travail. Le potentiel d'un grand nombre de personnes handicapées n'est ni exploité ni reconnu, ce qui explique que la majorité des femmes et des hommes souffrant de handicaps vivent dans la pauvreté, sont dépendants et socialement exclus.

L'approche de l'OIT

Le but fondamental de l'OIT est que chaque femme et chaque homme, y compris les personnes souffrant de handicaps, puissent accéder à un travail décent dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Les principes de non-discrimination, d'égalité de chances et de traitement constituent les fondements de l'approche adoptée par l'OIT.

Le concept de la justice sociale pour tous figure au cœur du mandat de l'OIT, rendant ainsi inévitable sa préoccupation pour les personnes handicapées. L'approche de l'OIT dans la promotion de l'égalité des chances pour les personnes handicapées se base sur la conviction que le travail participe à la satisfaction personnelle, à l'intégration et à la reconnaissance sociales. En outre, un emploi de qualité décente constitue le moyen le plus efficace de s'échapper du cercle vicieux de la marginalisation, de la pauvreté et de l'exclusion sociale. Les personnes ayant des handicaps sont souvent happées dans cette spirale et seule une action positive les aidera à en sortir. L'OIT est fondamentalement convaincue que les obstacles qui se dressent face aux personnes handicapées dans leur quête d'un emploi et de leur place au sein de la société ne proviennent pas le plus souvent de leur handicap mais sont le résultat de politiques, de lois, de règlements et de pratiques, en d'autres termes, de la façon dont le monde du travail est structuré et organisé, ainsi que de préjugés malheureusement tenaces. Ces barrières peuvent, et devraient, être levées grâce à une série de mesures politiques, de règlements, de programmes, de services et de campagnes. Grâce à ses normes internationales du travail, mais aussi au développement des connaissances et à ses activités de promotion et de coopération technique, l'OIT aide les mandants à rechercher des solutions adaptées au contexte national.

Les normes internationales du travail et le handicap

Les engagements de l'OIT en matière de promotion de l'égalité des chances pour les personnes handicapées par le biais des normes internationales du travail remontent à près d'un siècle. En effet, en 1925, une recommandation portant sur les indemnités des accidents de travail prônait la réadaptation professionnelle et la création d'institutions offrant de tels services³.

Bien avant 1955, date à laquelle l'OIT introduisait sa première norme internationale du travail concernant le handicap, l'Organisation soutenait les concepts d'intégration, d'égalité des chances et d'action positive, aujourd'hui considérés comme des éléments indispensables des lois modernes sur le handicap. Ces concepts apparaissent pour la première fois dans une série de normes adoptées dans les années quarante⁴ qui se rapportent à l'examen médical d'aptitude à l'emploi des enfants et des adolescents et à l'organisation des services de l'emploi. Le concept de retour à l'emploi pour les travailleurs handicapés est, pour sa part, énoncé dans une norme concernant la sécurité sociale, adoptée en 1952⁵.

Pendant plusieurs années, la recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides⁶, adoptée en 1955 par l'OIT, a été considérée comme l'un des instruments les plus importants pour les personnes handicapées. Jusqu'à l'adoption, près de trente ans plus tard, de la convention n° 159 et de la recommandation n° 168, cet instrument international a servi de fondement à toutes les législations et pratiques nationales en matière d'orientation et de formation professionnelles et de placement des personnes handicapées⁷.

Cette recommandation jette les bases du travail que l'OIT entreprend avec les gouvernements et les partenaires sociaux pour promouvoir l'égalité des chances pour les personnes handicapées, en insistant sur l'importance de l'intégration dans la formation professionnelle ordinaire quand cela s'avère possible et sur la non-discrimination dans la rémunération pour un

travail égal. Des systèmes de quotas, des emplois réservés, la création de coopératives et d'ateliers protégés sont autant de méthodes reprises dans la recommandation pour augmenter les perspectives d'emploi des travailleurs handicapés. La recommandation expose le rôle de l'OIT dans la fourniture de l'assistance technique et de conseils, dans l'échange d'expériences au niveau international et dans d'autres formes de coopération internationale, y compris la formation du personnel de réadaptation. La recommandation contient également des dispositions spéciales pour les enfants et les jeunes handicapés.

La convention (n° 142) de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, adoptée en 1975, met en évidence l'importance de l'accès des personnes handicapées à des systèmes d'orientation scolaire et professionnelle, de formation professionnelle et à des systèmes d'information continue sur l'emploi. La recommandation n° 150⁸ qui l'accompagne renforce le principe d'intégration dans l'orientation et la formation professionnelles, met en exergue l'importance d'informer l'opinion publique, les employeurs et les travailleurs au sujet de l'emploi des personnes souffrant de handicaps et réclame que, lorsque cela s'avère nécessaire, des adaptations soient apportées aux lieux de travail pour accueillir cette catégorie de travailleurs⁹. Ces principes sont à nouveau repris dans la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, adoptée en 2004.

La convention (n° 159) de l'OIT sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, adoptée en 1983, date du lancement de la Décennie des Nations Unies pour les personnes handicapées, invite les Etats Membres à fonder leurs politiques nationales en matière de handicap sur les principes d'égalité de chances et de traitement et de possibilités d'emploi et de formation identiques à celles offertes aux non-handicapés lorsque cela s'avère possible.

L'une des dispositions principales de la convention n° 159 prévoit la mise en place de politiques nationales élaborées en concertation avec les partenaires sociaux

et les organisations de personnes handicapées. Elle souligne également le besoin d'impliquer la communauté dans l'application des politiques, étant donné que la majorité des personnes handicapées vivent en milieu rural et souvent dans un isolement relatif. La recommandation n° 168, qui accompagne la convention, fournit des consignes détaillées quant à sa mise en œuvre.

A l'instar de la recommandation n° 99 et du *Recueil de directives pratiques du BIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail*, adopté en 2001, la convention n° 159 considère que le handicap met les personnes qui en sont atteintes dans une situation défavorable sur le plan professionnel et que cette situation peut et doit être améliorée grâce à l'adoption de mesures, de règlements, de programmes et de services divers.

Définition de la personne handicapée

«Une personne dont les perspectives de trouver, de retrouver ou de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique, sensoriel, intellectuel ou mental dûment reconnu.»

Recueil de directives pratiques du BIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail, 2001.

En juillet 2005, la convention avait été ratifiée par 78 pays. Même si l'environnement, tant politique que législatif, a considérablement évolué depuis son adoption en 1983, le fait qu'elle continue d'être ratifiée (on a dénombré 11 nouvelles ratifications depuis 2000) montre bien à quel point l'attention portée aux problèmes et à l'intégration des personnes handicapées dans le monde s'est accrue.

Le *Recueil de directives pratiques du BIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail* de 2001¹⁰ vient s'ajouter aux normes dont l'OIT se sert pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées. Série de règles et de procédures convenues et non contrai-

gnantes sur le sujet, le recueil reflète les changements significatifs qui se sont opérés dans la compréhension du handicap ainsi que dans la législation, les politiques et les services liés aux personnes handicapées depuis l'adoption, en 1983, de la convention n° 159.

Le recueil, en s'appuyant sur le concept de l'égalité des chances, s'attache à améliorer les possibilités d'emploi des personnes handicapées. Il tente également de promouvoir un lieu de travail sûr, accessible et sain, de réduire autant que possible les dépenses de l'employeur liées au handicap de certains travailleurs et d'optimiser la contribution que les personnes handicapées peuvent apporter à l'entreprise.

Alors que la convention n° 159 était destinée aux gouvernements nationaux, le recueil s'adresse prioritairement aux entreprises de toutes tailles, qu'elles soient publiques ou privées, des pays en développement, des pays hautement industrialisés ou encore des économies en transition. Son approche est vaste, évoquant quatre aspects jugés indissociables de la gestion du handicap sur le lieu de travail, à savoir: le recrutement, la promotion, le maintien dans l'emploi et le retour à l'emploi. C'est en ce sens que le concept de gestion du handicap du BIT diffère des approches nationales précédentes qui s'axent principalement sur le maintien dans l'emploi et le retour à l'emploi.

Le recueil souligne également le rôle à multiples facettes des organisations de travailleurs. Leur soutien et leur coopération sont indispensables pour parvenir à intégrer les personnes handicapées dans les entreprises. Elles devraient être impliquées dans l'élaboration du programme de l'entreprise pour la gestion du handicap et devraient activement encourager les travailleurs handicapés à devenir membres de leurs organisations et à y assumer des responsabilités¹¹. Les organisations de travailleurs devraient s'assurer que les intérêts des travailleurs handicapés sont pris en considération au cours des négociations et que des actions positives sont adoptées afin d'encourager leur intégration sur le lieu de travail. Elles ont un

rôle fondamental à jouer dans la sensibilisation et la formation de leurs membres aux questions de handicap. Dans les processus de consultations et de négociations à l'échelon national, les organisations de travailleurs peuvent influencer la discussion en plaçant pour des perspectives d'emploi et de formation pour les personnes souffrant de handicaps. Elles peuvent donner l'exemple et être des employeurs modèles pour les personnes handicapées au sein de leurs propres structures.

Le recueil décrit également les rôles respectifs des gouvernements et des organisations d'employeurs ainsi que des organisations de personnes handicapées dans la mise en place de stratégies de gestion du handicap. Il s'agit en fait de reconnaître que, s'il existe bel et bien une volonté de concrétiser une aspiration politique – la pleine intégration des personnes handicapées dans le monde du travail et dans la société en général –, il sera nécessaire d'adopter une approche multisectorielle et d'impliquer les partenaires sociaux et la société civile.

Outre les normes de l'OIT qui concernent spécifiquement le handicap, l'Organisation tente d'éliminer la discrimination et de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et d'activité professionnelle par le biais de deux conventions fondamentales (la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958 et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération de 1951). L'OIT s'appuie également sur la Déclaration de 1998 relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail qui s'applique à tous les travailleurs et reprend les principes de liberté syndicale, de droit à la négociation collective, ainsi que de l'abolition du travail des enfants et du travail forcé. L'OIT dispose également d'instruments relatifs à la non-discrimination.

Le principe d'égalité des chances pour les personnes handicapées repris dans ces normes internationales du travail se retrouve dans les législations du travail de nombreux pays en développement, rédigées ces dernières années avec le soutien de l'OIT.

Développement des connaissances relatives aux politiques, aux lois, aux programmes et aux pratiques en matière de handicap

Les contributions de l'OIT à l'élargissement des connaissances sur les personnes handicapées se font au moyen de recherches, d'évaluations et d'identifications de bonnes pratiques en matière de réadaptation professionnelle, d'améliorations des compétences, d'activités professionnelles salariées et indépendantes. Les informations ainsi recueillies sont ensuite diffusées par le biais de publications, du site Web de l'OIT, de GLADNET¹², d'ateliers, de séminaires ou encore d'activités de projets. Ces dernières années, par exemple, des informations ont été recueillies sur les approches nationales adoptées en matière de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi dans certains pays. Ces renseignements ont fait l'objet d'une importante diffusion, y compris sur les sites Web de l'OIT et de GLADNET, et ont été à l'ordre du jour de plusieurs séminaires internationaux. A l'heure actuelle, l'OIT s'attache à recueillir des données sur des programmes efficaces de développement des compétences pour les personnes handicapées dans certains pays d'Afrique australe et sur des stratégies efficaces de développement des qualifications et d'accès au travail dans le cadre de projets communautaires de réadaptation en Afrique, dans les Etats arabes et dans la région d'Asie-Pacifique. De même, des informations sont recueillies sur les approches adoptées pour garantir la mise en œuvre effective de la législation sur l'emploi et la formation des personnes handicapées dans des pays d'Afrique de l'Est et d'Asie-Pacifique. Les exemples de bonnes pratiques qui auront été identifiés dans le cadre de ces activités constitueront la base des lignes directrices qui seront rédigées pour les mandants. Actuellement, une vidéo est en cours de réalisation sur la récente enquête réalisée au sujet des activités concernant les personnes handicapées entreprises par les syndicats dans la région d'Asie-Pacifique. Ce film montrera comment les or-

ganisations de travailleurs peuvent changer et changent les choses en matière de perspectives d'emploi pour les personnes ayant un handicap.

Prôner l'égalité de chances et de traitement et la non-discrimination

Les normes internationales du travail portant sur le handicap et le *Recueil de directives pratiques du BIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail* forment un cadre par le biais duquel l'OIT prodigue aux mandants des conseils pour l'élaboration des politiques. Ces instruments font l'objet d'une promotion active au moyen de réunions, de séminaires et de programmes de formation, qu'ils aient une portée générale ou qu'ils soient plus spécifiquement axés sur le handicap. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin organise régulièrement, à l'intention des mandants des diverses parties du monde, des stages de formation sur les problèmes liés aux handicaps qui surgissent dans les formations et l'emploi. De telles activités peuvent assez rapidement porter leurs fruits. Par exemple, dans le prolongement des réunions régionales sur les personnes handicapées qui se sont tenues à Bangkok et à Varsovie, les Fidji et la Pologne ont ratifié la convention n° 159, et des discussions ont eu lieu au Sri Lanka pour promouvoir la ratification de cette même convention.

Du matériel a été élaboré pour promouvoir la convention n° 159 et le recueil de directives. Un recueil pour les organisations de travailleurs a été rédigé et sera prochainement publié et distribué en collaboration avec le Bureau des activités pour les travailleurs du Bureau international du Travail (BIT). Citons encore l'aide fournie à la Fédération des employeurs d'Ouganda pour la rédaction, en consultation avec des sociétés membres, d'une version personnalisée du Recueil. Au Royaume-Uni, le BIT a également collaboré avec le Forum des employeurs sur le handicap (Employers' Forum on Disability) pour la rédaction d'une version internationale de la publication du Forum: *Unlocking Potential – The*

New Business Disability Case (Libérer les capacités: un nouvel argument commercial en faveur de l'emploi des personnes handicapées). L'intérêt d'employer des personnes handicapées est illustré dans un film vidéo intitulé *Ability Asia*, élaboré pour la région Asie-Pacifique. Il a par la suite été adapté pour la région des Caraïbes et sera bientôt disponible pour la région africaine. Une autre vidéo, sur le rôle des syndicats dans la promotion de l'égalité des chances pour les personnes souffrant de handicaps, est en cours de préparation. Ces vidéos sont souvent utilisées à l'occasion des programmes de formation et des campagnes de promotion dans diverses régions. En Asie, l'OIT a fourni un soutien considérable pour l'élaboration du cadre d'action du millénaire destiné à orienter les activités de la Décennie des handicapés en Asie et dans le Pacifique, comme la ratification de la convention de l'OIT n° 159, l'intégration des personnes handicapées dans des programmes de formation professionnelle et la compilation de données fiables sur le nombre de personnes handicapées ayant une activité professionnelle, salariée ou indépendante. En Afrique et dans les Etats arabes, un soutien technique a été prodigué pour l'élaboration des plans d'actions dans le cadre des décennies des personnes handicapées dans ces régions. En collaboration avec l'UNESCO et le Rapporteur spécial sur la situation des handicapés, le BIT a apporté son soutien à la préparation de la réunion régionale des parlementaires arabes (début 2005) qui devait aborder le renforcement de la protection juridique des personnes handicapées en vue de leur assurer des chances égales en matière d'emploi et de formation.

En plus de ses activités essentiellement orientées vers les personnes handicapées, le BIT s'attache à faire en sorte que les exigences en matière de handicap soient prises en compte dans ses activités générales, qu'elles soient liées à la formation et à l'orientation professionnelles, au développement des petites entreprises, à la réduction de la pauvreté ou à l'élaboration de lois du travail. Cette position sera encore renforcée à l'avenir.

Approche de partenariat

Depuis de nombreuses années, les activités du BIT en matière de handicap ont été caractérisées par une approche fondée sur la collaboration. Le BIT travaille non seulement avec ses trois catégories de mandants, mais également avec des organisations de personnes handicapées, ou œuvrant pour ces dernières, et d'autres institutions spécialisées des Nations Unies, afin de promouvoir la formation professionnelle et l'égalité des chances pour les personnes handicapées. Par exemple, en 1975, l'OIT a souhaité montrer qu'elle reconnaissait l'importance de la collaboration multisectorielle entre les institutions internationales pour la promotion de l'égalité des chances pour les personnes souffrant de handicaps, en demandant que soit menée une vaste campagne en faveur de la réadaptation professionnelle et de l'intégration sociale des personnes handicapées. Celle-ci a été menée en collaboration et en coordination avec les Nations Unies, ses institutions spécialisées et avec des organisations non gouvernementales régionales et internationales¹³, et a débouché sur des initiatives comme l'Année internationale des personnes handicapées et le Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées, pour ne citer qu'elles¹⁴. Plus récemment, le BIT a collaboré avec la Banque mondiale en vue d'établir un partenariat mondial pour le handicap et le développement, visant à combattre l'exclusion socio-économique et l'appauvrissement des personnes handicapées et de leurs familles dans les pays en développement. Les intervenants de ce partenariat mondial travaillent ensemble et individuellement pour accélérer l'intégration des problèmes liés au handicap et pour que les personnes handicapées puissent participer à l'élaboration de politiques intégratrices, de programmes et des budgets de développement social et économique. Cette initiative est un exemple du type de partenariat prévu par l'objectif n° 8 du Millénaire pour le développement.

Par sa participation active à l'élaboration d'une convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées,

le BIT œuvre pour que les avancées obtenues grâce à la convention n° 159 et les autres normes internationales du travail soient consolidées et que des progrès soient encore accomplis en vue d'amarrer les droits humains des personnes handicapées au droit international.

Les services de coopération technique

Le BIT a démontré de quelle manière les principes qu'il prône peuvent être efficacement appliqués dans la pratique au moyen de projets de coopération technique qui visent à développer et à évaluer de nouvelles approches en matière de réadaptation professionnelle, de formation, d'emploi et de génération de revenus. Dans le passé, les projets spécifiques pour les personnes handicapées s'orientaient principalement vers des formations au développement des capacités et vers les possibilités de génération de revenus pour les personnes handicapées, parfois au moyen de projets communautaires de réadaptation. Dans divers Etats arabes comme la République arabe syrienne, l'Iraq, la Jordanie, la Palestine, le Yémen et l'Oman, des projets ont été mis en œuvre pour renforcer la capacité nationale dans le domaine de la réadaptation professionnelle et de l'emploi de personnes handicapées. A l'heure actuelle, les programmes des projets sont plus variés. Citons, par exemple, un projet sur l'emploi des personnes handicapées et sur l'impact de la législation (*Employment of People with Disabilities – the Impact of Legislation*), qui s'attache à accroître la capacité des autorités nationales de certains pays d'Afrique de l'Est et d'Asie-Pacifique de mettre en place des législations efficaces pour l'emploi des personnes handicapées. Le projet a créé une base de connaissances sur de telles lois, a identifié les mécanismes d'application en place, a mis en lumière les améliorations à apporter éventuellement et a fourni une aide technique aux gouvernements pour mettre en place les améliorations nécessaires. La Chine, l'Ethiopie, le Kenya, la République-Unie de Tanzanie, la Thaïlande, Timor-Leste et l'Ouganda ont

déjà bénéficié d'aides techniques au moyen de ce projet. Il a également permis la mise au point de directives sur la législation du handicap, destinées aux rédacteurs des politiques nationales ou fédérales sur le handicap, des lois du travail ou d'autres législations pertinentes. Celles-ci seront ajoutées à la série d'orientations sur la législation du travail de l'OIT. En outre, le projet prévoit également la rédaction de directives, à l'intention des mandants, relatives à la surveillance statistique de l'emploi des personnes handicapées; ces dernières sont actuellement en cours de préparation et prendront en considération le travail effectué dans ce domaine par la Division de statistique des Nations Unies.

En Europe centrale et orientale, le BIT veille également à accroître les capacités de certains pays du Pacte de stabilité dans les Balkans de mettre en place des services de réadaptation professionnelle, de formation ainsi que d'autres services liés à l'emploi pour les personnes handicapées. Le BIT a ainsi apporté son appui à la Roumanie dans le domaine de la formation professionnelle des handicapés mentaux et de l'intégration de ces personnes dans le marché du travail et il a aidé ce pays, ainsi que la Bulgarie et la Moldavie, à organiser une formation destinée aux experts en réinsertion professionnelle. Au Cambodge, le projet de l'OIT intitulé *Alleviating Poverty through Peer Training Project* (Projet de réduction de la pauvreté faisant appel à la formation par les pairs) a démontré l'efficacité de la méthode connue sous le nom de *Success Case Replication* (émulation), impliquant des formations dans les régions rurales et dans l'économie informelle, en permettant aux personnes handicapées d'améliorer leurs moyens de subsistance. Des entrepreneurs qui ont réussi forment des personnes à entreprendre les mêmes activités en leur transmettant les compétences pratiques, tant techniques que commerciales, nécessaires à la création d'une micro-entreprise. Au-delà de la formation, le projet fournit également à ses bénéficiaires de petites subventions, des prêts et des services d'appui aux entreprises pour que leurs rêves d'une vie meilleure deviennent réalité.

Citons encore le projet intitulé *Developing Entrepreneurship among Women with Disabilities*, visant à développer l'esprit d'entreprise chez les femmes ayant un handicap et qui teste une stratégie qui permettrait aux femmes handicapées d'optimiser leurs capacités de création de revenus et d'échapper à la pauvreté. Ce projet, géré par des femmes handicapées, implique de promouvoir l'émancipation économique des femmes handicapées et des femmes ayant des dépendants handicapés en leur fournissant une formation à la micro-entreprise, en leur permettant d'accéder aux formations et aux crédits professionnels et en aidant les femmes à commencer ou à développer une activité commerciale. Après avoir expérimenté cette stratégie dans deux régions d'Ethiopie, des préparatifs sont en cours pour réitérer l'expérience dans d'autres régions du pays et dans d'autres pays d'Afrique et ce, en étroite collaboration avec un projet de l'OIT visant à renforcer les associations de femmes entrepreneurs. Ce projet d'intégration doit maintenant faire participer des femmes entrepreneurs souffrant de handicaps à ses activités de renforcement des associations de femmes entrepreneurs en Afrique de l'Est et en Afrique australe.

La participation des personnes handicapées aux projets de coopération technique de l'OIT ne date pas d'hier. Dans les années quatre-vingt-dix, au Cambodge, les activités de développement des infrastructures de travail et de formation professionnelle, entreprises dans le cadre du programme de création d'emplois (EGP) du BIT, étaient spécifiquement destinées aux personnes handicapées tout comme à la population non handicapée. A l'heure actuelle, un projet sur le développement des compétences pour la reconstruction du Kosovo adopte la même attitude. Les projets de l'OIT dans les pays qui se relèvent d'un conflit armé insistent particulièrement sur la réinsertion des soldats et des civils handicapés. Ces exemples montrent comment la notion de handicap peut être incluse sans grande difficulté dans des projets, surtout lorsque cela est prévu dès leur élaboration.

Le rôle de chef de file de l'OIT en matière de handicap

Avec ses normes internationales du travail, ses activités de promotion, de développement des connaissances et ses services de coopération technique, l'OIT joue un rôle international prépondérant dans le domaine du handicap, en reflétant la reconnaissance croissante des droits et des aptitudes des personnes handicapées.

Pendant des années, l'OIT, par le biais de ses normes, a prôné les concepts d'aménagements raisonnables et de discrimination positive, aujourd'hui considérés comme des éléments indispensables des lois modernes sur le handicap. Une grande importance est également accordée au concept de retour à l'emploi des personnes handicapées. Les normes de l'OIT relatives au handicap, associées aux autres instruments de l'Organisation concernant la discrimination, renforcent la tendance visant à faire sortir les personnes handicapées des marges de la société et à leur permettre d'y participer le plus pleinement possible.

Alors que les attitudes évoluent et que les personnes handicapées prennent de plus en plus leur place aux côtés des personnes valides dans tous les aspects de la vie, il est important de vérifier que ces changements tiennent compte des différents besoins des personnes ayant des types et des niveaux d'aptitudes différents. Considérons par exemple le cas de l'amélioration des compétences: il faut saluer la tendance à l'intégration, mais il importe de veiller à ce que ce processus soit correctement planifié et que les moyens mis à sa disposition soient suffisants, en prévoyant des formations de base pour les directeurs et les instructeurs des centres de formation professionnelle. Il faut également vérifier que, lorsque les personnes souffrant de handicaps ne sont pas en mesure de profiter de ces possibilités, elles puissent avoir accès à des formations professionnelles de qualité qui les préparent correctement à répondre aux offres du marché du travail et à la vie au travail. Il est aussi important de s'assurer que, au moment d'élaborer ces nouvelles approches, les connais-

sances spécifiques acquises depuis plusieurs années dans les centres spécialisés sont utilisées et appliquées au bénéfice des personnes handicapées. Il doit en être de même pour l'orientation professionnelle et les services à l'emploi. Enfin, alors que de nombreux travailleurs handicapés seront en mesure de trouver un emploi dans un marché du travail ouvert, moyennant les adaptations et les aides nécessaires, il est important de reconnaître que certains n'y parviendront pas et que, dès lors, d'autres formes d'emploi sont indispensables afin d'assurer une transition. Ces formes alternatives d'emploi doivent être utiles et rémunératrices, doivent être conformes aux normes du travail et doivent comporter des possibilités d'avancement professionnel et de transfert vers un emploi en milieu ouvert lorsque cela s'avère possible.

L'Organisation internationale du Travail, par son important rôle international et l'expérience qu'elle a acquise au fil des ans dans le domaine du handicap, est bien placée pour prendre part aux débats actuels et pour soutenir les mandants dans l'élaboration et la mise en place de nouvelles approches dont le but est une véritable amélioration de la qualité de la vie de toutes les personnes atteintes de handicaps.

Notes

¹ Les estimations du coût mondial de l'inactivité professionnelle d'un si grand nombre de personnes handicapées oscillent entre 1 370 milliards de dollars des États-Unis et 1 940 milliards de dollars des États-Unis (Robert L. Metts (2000) *Disability Issues, Trends and Recommendations for the World Bank* – Problèmes liés au handicap, tendances et

recommandations pour la Banque mondiale, Banque mondiale, Washington).

² Selon les chiffres de l'Organisation mondiale de la santé, qui estime que 10 pour cent de la population mondiale souffre d'un handicap, et des Nations Unies (World Population Prospects – Révision de 1998), ONU, New York 1999.

³ Recommandation (n° 22) sur la réparation des accidents du travail (indemnités), 1925.

⁴ Recommandation (n° 72) sur le service de l'emploi, 1944; convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946; convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946; recommandation (n° 79) sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946; convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948; recommandation (n° 83) sur le service de l'emploi, 1948.

⁵ Article 35 de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.

⁶ Recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955.

⁷ BIT: *Réadaptation professionnelle et emploi des personnes handicapées*, 1998.

⁸ Recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

⁹ Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

¹⁰ *Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail*, BIT, 2001.

¹¹ BIT: *Intégrer les personnes handicapées au sein des syndicats*, 1998.

¹² GLADNET – Réseau mondial d'informations et de recherche appliquée dans le domaine de l'emploi et de la formation des personnes handicapées – est une communauté mondiale de chercheurs et de décideurs politiques, www.gladnet.org.

¹³ Résolution de l'OIT concernant la réadaptation professionnelle et la réintégration sociale des personnes invalides et handicapées, adoptée le 24 juin 1975.

¹⁴ O'Reilly, A.: *Le droit des personnes handicapées au travail décent*, IFP/SKILLS, document de travail n° 14, BIT, Genève, 2003.

Handicap: le coût humain de la discrimination

Alors que les mentalités évoluent lentement, les progrès en matière d'intégration des travailleurs handicapés et du respect des droits pourraient marquer le pas. En cause, la férocité de la concurrence que se livrent les entreprises à l'ère de la mondialisation et le souci de certains gouvernements de réduire les dépenses sociales pour augmenter les taux d'activité.

Luc Demaret

Rédacteur en chef
Education ouvrière
BIT

«**N**ous voulons être reconnus pour notre capacité professionnelle. Ne pas être un quota jusqu'à la fin de notre vie.» Ce cri de détresse lancé par des salariés handicapés au cours d'une enquête¹ menée en 2001 par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) résume encore aujourd'hui le sentiment de ces millions de travailleurs et travailleuses de «capacités différentes»² à travers le monde. Sur les 610 millions de personnes handicapées vivant sur la planète, plus de la moitié sont en âge de travailler et la plupart d'entre elles le souhaitent ardemment. Ainsi, selon le Commissaire européen pour l'Emploi, les Affaires sociales et l'Égalité des chances, M. Vladimir Spidla³, quelque 3,5 millions de personnes handicapées en Europe sont à la recherche d'un emploi. En moyenne, le taux d'emploi des personnes ayant un handicap ne dépasse pas 40 pour cent dans l'Europe des 25 alors qu'il atteint près de 65 pour cent pour les autres travailleurs. Des moyennes qui cachent des situations nationales encore plus graves. Sans être le moins bon élève, les Pays-Bas affichent des taux d'emploi pour les moins valides inférieurs de 51 pour cent à ceux des autres travailleurs. En France, selon des chiffres publiés en 2004, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a augmenté de 6,4 pour cent

alors que le total des demandeurs d'emploi n'avait progressé pour la même période (décembre 2002 à décembre 2003) que de 5 pour cent. Toutes catégories confondues, le nombre de demandeurs d'emploi travailleurs handicapés frise les 300 000, a estimé la Confédération générale du travail (CGT) en France. De l'autre côté de l'Atlantique, les Etats-Unis, pourtant dotés d'une législation réputée à la pointe sur la question d'accès à l'emploi et aux aménagements publics, le fameux Americans with Disabilities Act, ne font guère mieux. Les résultats d'une enquête publiée en novembre 2003 sont sans appel: «des différences substantielles existent tant dans les perspectives d'emploi que dans les niveaux de revenus, malgré les années d'application de l'Americans with Disabilities Act», adopté en 1990. Voilà pour la situation dans les pays industrialisés. On imagine aisément le sort des travailleurs handicapés dans les pays en développement. Ils sont 400 millions. Et la Banque mondiale reconnaît qu'ils figurent parmi «les plus pauvres d'entre les pauvres».

«Les personnes handicapées ont les mêmes besoins que nous: la possibilité de faire des études, de trouver un emploi gratifiant, de mener une vie qui vaille d'être vécue, d'être appréciées dans leur communauté et dans le monde en général», rappe-

laient dans un article⁴ publié à l'occasion de la Journée mondiale des handicapés en 2004 James Wolfensohn, alors Président de la Banque mondiale, et Amartya Sen, Prix Nobel d'économie en 1998. «Il ne faut pas que ces aspirations restent à l'état de simples chimères», clamaient ces illustres éditorialistes.

Un long chemin reste à parcourir

Force est cependant de constater qu'il reste un long chemin à parcourir. Ce n'est pas Samira, cette jeune malvoyante de 24 ans, qui nous démentira. Avec en poche un diplôme de secrétariat, elle se livre à une recherche d'emploi qui ressemble à un parcours du combattant. «Pendant la formation, on nous a complètement endormis en nous disant qu'on aurait du travail. On était déjà aveugle, en plus on nous a voilé la face», confiait-elle en novembre 2004 aux journalistes du quotidien français *Le Monde* venus l'interroger⁵. Lors de sa dernière tentative, à France Telecom, l'entreprise publique de téléphonie, ses interlocuteurs l'ont renvoyée vers un site Internet. Un site qui n'était pas adapté pour les malvoyants! Aux Etats-Unis, constatait tout récemment (janvier 2005) une responsable d'un groupe de travail sur l'Americans with Disabilities Act, 76 pour cent des personnes handicapées en âge de travailler et souhaitant travailler se trouvent soit au chômage soit sous-employées. Autre illustration statistique, en Mongolie, parmi les malvoyants qui ont suivi une formation adaptée, seuls 20 pour cent trouveront un emploi. La plupart du temps, cet emploi ne correspondra pas au niveau de leurs qualifications.

Partout, les récits de ces millions de personnes de capacités différentes se ressemblent. Les mêmes obstacles se dressent devant elles. Ils sont innombrables: inaccessibilité et inadaptabilité des bâtiments, lieux et postes de travail et des transports publics, inadéquation des filières de recrutement et des moyens... Il reste que, comme le dénonçait en juin 2003 Mia De Vits, alors Présidente de la Fédération gé-

nérale du travail de Belgique (FGTB) et membre adjointe du Conseil d'administration du BIT, «l'obstacle le plus énorme à surmonter reste sans doute l'attitude négative et surtout invalidante véhiculée à leur égard par la société»⁶.

Frilosité des employeurs

C'est que, malgré une batterie de législations nationales, beaucoup d'employeurs rechignent encore à recruter des moins valides. Selon une étude réalisée par un syndicat britannique dans le cadre d'une Commission parlementaire au Royaume-Uni, les employeurs font preuve de nombreuses appréhensions face à l'emploi de personnes handicapées: incertitude quant aux capacités et aux besoins des travailleurs handicapés; incertitude quant aux coûts induits par les éventuelles adaptations nécessaires du lieu de travail; crainte de l'impact de l'emploi de travailleurs handicapés sur les performances de l'entreprise; présomption négative de l'accueil qui serait réservé aux personnes handicapées par les autres salariés, les clients et usagers; et le sentiment que le coût impliqué serait trop élevé et nuirait à l'entreprise⁷. Ces préjugés, avec désormais aussi la peur de perdre ou de ne pas atteindre la sacro-sainte compétitivité, constituent bien souvent la base de la discrimination à l'égard des demandeurs d'emploi aux capacités différentes. Une discrimination qui peut être intentionnelle, non intentionnelle ou inconsciente et qui peut se manifester de différentes manières et à différents moments: au stade du recrutement, dans l'évolution de la carrière (conditions de travail, formation, promotion, mutation) et en cas de restructuration. Quelles que soient les raisons invoquées et les formes qu'elles peuvent prendre, il s'agit purement et simplement de discriminations contraires aux droits de la personne.

Ignorance

De plus, comme la plupart des discriminations, elles reposent sur l'ignorance. La plupart des spécialistes s'accordent en effet à dire que l'emploi de travailleurs moins valides «n'est pas un handicap» pour les entreprises, bien au contraire. «Les travailleurs handicapés sont généralement consciencieux et fidèles et leur niveau d'absentéisme est inférieur à celui des autres travailleurs», déclarait récemment Colleen Harrod, la directrice de Job-Match, l'agence nationale australienne d'emploi pour les personnes handicapées. Cet avis est partagé en France par Myriam Guéry, chef d'atelier d'une usine textile, la Tecomac, qui n'a pas peur d'affronter la concurrence des entreprises d'Asie et d'Europe de l'Est ou d'Afrique en dépassant le quota obligatoire de 6 pour cent de travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de 20 salariés (voir l'article de Philippe Réau en page 33). «Ils sont les plus motivés et très efficaces», confiait-elle à l'Agence France Presse le 18 mars 2005. Même son de cloche aux Etats-Unis où Rebecca McIlhenny, qui dirige une agence de services pour personnes handicapées, est formelle: «les craintes des employeurs ne sont pas fondées». Selon cette dernière, tous les indicateurs (taux d'absentéisme, fidélité, productivité) plaident en faveur de la non-discrimination. Le coût des adaptations ressemble aussi à un mythe. SeaWorld Orlando, le fameux parc d'attractions marines en Floride a fait sienne une politique de recrutement de personnes à capacités différentes. Pour Sharon Schackne, la directrice des ressources humaines, les coûts supplémentaires ont été minimaux. Ici, comme dans beaucoup d'entreprises, l'adaptation des lieux de travail n'a pas posé de problèmes financiers particuliers. En fait, rapporte John Kerr, du service des réservations de la chaîne d'hôtels Marriott, «le coût financier pour accueillir un employé handicapé est souvent négligeable». D'autant que dans bien des pays l'Etat est prêt à alléger les frais par des réductions d'impôts ou des aides.

Des mythes qui sont tenaces

Bref, comme l'écrivent Christopher Newell et Gérard Goggin dans un récent ouvrage consacré à la situation des personnes handicapées en Australie: «Il est temps de torde le cou au mythe obstinément ancré d'une personne handicapée constituant une charge, un récipiendaire d'aide passif et coûteux ou un consommateur de la sécurité sociale»⁸.

Reste que les mentalités évoluent lentement. Et, pour beaucoup de personnes handicapées, les problèmes ne s'arrêtent pas lorsque le contrat d'emploi est en poche. Trop souvent, la discrimination sur le lieu du travail semble être le prix à payer par les personnes à capacités différentes pour accéder à un emploi et le conserver. Le constat dressé en septembre 2000 par la revue américaine *American Journal of Psychiatry* reste sans doute d'actualité: un travailleur handicapé sur quatre souffre de discrimination économique et sociale; les personnes atteintes de problèmes psychologiques tels que la dépression nerveuse ou la timidité présentent un risque de discrimination plus élevé⁹. L'auteur note que, les handicaps mentaux étant plus difficiles à définir, les employeurs seront moins enclins à faire les adaptations qu'ils seraient prêts à faire pour un individu présentant des problèmes moteurs. Ce que confirme par ailleurs une étude produite plus récemment par le Congrès des syndicats britanniques (Trades Union Congress - TUC)¹⁰. Celle-ci souligne que les problèmes psychologiques liés au stress constituent une préoccupation importante pour les organisations syndicales en matière de discrimination, d'autant que bien des employeurs ont encore des difficultés à accepter que les maladies mentales sont couvertes par la loi interdisant la discrimination envers les personnes handicapées (Disability Discrimination Act) adoptée en 1995. Cité dans le rapport, un fonctionnaire qui avait repris le travail après un traitement pour troubles psychologiques a remarqué que l'attitude de ses collègues n'avait pas changé à son égard, mais s'est plaint du comportement de ses supérieurs qui lui

ont imposé une série de restrictions injustifiées dans son travail. «Les travailleurs handicapés sont victimes de nombreuses discriminations portant sur leurs salaires et sur les conditions par rapport aux autres travailleurs», estime aussi le TUC.

D'abord, il faudra pour beaucoup d'entre eux accepter d'entrer à l'usine ou au bureau par la petite porte, celle des bas salaires. Et leur progression sera généralement plus lente que celle de leurs collègues. Ce sera particulièrement le cas dans les emplois, de plus en plus nombreux, où un système d'évaluation guide l'évolution salariale. «Mon handicap s'est transformé en inefficacité dans mon rapport d'évaluation», raconte ce fonctionnaire britannique dans le rapport du TUC. Un autre note que son salaire a diminué en termes réels parce qu'il n'avait pas pu atteindre les objectifs réalisés par d'autres collègues. Les primes et autres bonus qui viennent agrémenter les fins de mois de millions de travailleurs échappent la plupart du temps à ceux et celles que l'on ne juge pas à l'effort, mais au résultat. Toutes choses étant égales, la discrimination salariale reste la dure réalité pour les personnes à capacités différentes. La Commission australienne pour les droits humains et l'égalité de chances (Human Rights and Equal Opportunity Commission) estimait encore en mars 2005 que, chez les hommes, les salaires des personnes handicapées étaient de 17 pour cent inférieurs à ceux des autres travailleurs. Chez les femmes, la différence atteint 24 pour cent¹¹. La formation qui permet à d'aucuns d'augmenter leurs chances de carrière est niée aux personnes handicapées, parfois parce que l'employeur estime qu'en embauchant une personne handicapée il a déjà fait plus que son devoir, parfois aussi parce que le travailleur handicapé lui-même doute de ses capacités ou, selon le TUC, «est amené» par ses supérieurs à douter de ses capacités.

De plus, le rapport du TUC souligne que le harcèlement et les brimades font partie de l'environnement auquel se trouvent confrontées bien des personnes handicapées sur le lieu de travail. Une situation qui a amené l'organisation syndicale à

plaider pour l'introduction de dispositions sur le harcèlement dans la loi punissant la discrimination contre les personnes handicapées conformément à une directive-cadre européenne¹².

Bas salaires, discrimination, harcèlement... Le sort des personnes handicapées au travail n'est guère enviable. Elles font partie, avec les travailleurs migrants, les jeunes et les femmes, de ceux que l'on dénomme «groupes vulnérables». Et dès lors qu'il y a vulnérabilité l'exploitation n'est jamais loin. En septembre 2004, les propriétaires d'un hôtel dans l'Arizona étaient condamnés à payer 50 000 dollars des Etats-Unis de compensation à cinq travailleurs handicapés qu'ils avaient injustement licenciés, après les avoir exploités. En février 2004, un rapport publié par George Miller, un membre démocrate de la Chambre des représentants américaine, rapportait que l'entreprise Wal-Mart, le géant de la distribution, devait faire face à un barrage de poursuites l'accusant de discrimination à l'égard de travailleurs handicapés. Parmi les cas, celui d'un jeune aide-pharmacien, Patrick Brady, qui avait été engagé au rayon pharmacie d'une grande surface appartenant au groupe mais n'y a travaillé que quelques jours avant d'être muté à la collecte des chariots sur le parking du magasin... Patrick Brady souffre de paralysie agitante, ce qui ne l'empêche pas de faire son travail. Le jury lui a d'ailleurs donné raison en condamnant Wal-Mart à plus de 7 millions de dollars de dommages et intérêts.

Si plusieurs rapports indiquent, heureusement, que beaucoup d'employeurs paraissent désormais moins frileux lorsqu'il s'agit de maintenir dans l'emploi des travailleurs qui deviennent handicapés suite à un accident de travail ou à une maladie contractée alors qu'ils travaillaient déjà, il reste encore un long chemin à parcourir pour garantir la non-discrimination dans l'emploi. En témoigne le cas de Valorie Reid. A 37 ans, cette mère célibataire de deux enfants avait été engagée dans une entreprise de matériel de bureau et y avait rejoint rapidement le département des ventes, où elle avait appris que la qualité de

son travail lui vaudrait bientôt une augmentation. C'était en 1996. Malheureusement, quelques jours après cette nouvelle, elle se découvre une boule au sein. Le diagnostic est sévère: tumeur maligne. Après l'opération, son médecin lui prescrit neuf mois d'arrêt de travail afin de poursuivre une chimiothérapie. Alors qu'elle était encore entre la vie et la mort, elle découvre que son employeur l'a licenciée... Elle obtiendra finalement sa réintégration, mais changera d'employeur. «Il s'agissait d'une très grande entreprise, mais elle ignorait les dispositions de l'Americans with Disabilities Act qui considèrent les patients atteints de cancer comme des personnes handicapées», se souvient Valorie aujourd'hui âgée de 46 ans.

Bonnes intentions

Les bonnes intentions cachent parfois de très mauvaises pratiques. C'est en effet un véritable pavé dans la mare que jette en 2002 un ancien administrateur de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) en France. Dans un livre intitulé *L'enquête interdite. Handicapés: le scandale humain et financier*¹³, Pascal Gobry affirme que plus de mille usines – les Centres d'aide par le travail (CAT) subventionnés par l'Etat – font travailler en France près de 100 000 handicapés, sans contrôle aucun de l'inspection du travail. Les travailleurs handicapés y sont, estime l'auteur, exploités, à raison de 550 euros par mois pour 39 heures de travail par semaine. «Les Centres d'aide par le travail. La loi leur interdit de faire du commerce. Ils en font et tout le monde s'en moque», déclara-t-il aux journalistes. Le propos est exagéré selon certains, mais il faut bien admettre que les ateliers protégés n'ont pas toujours bonne presse et que, en dépit d'objectifs louables, des moutons noirs n'hésitent pas à tirer profit de la vulnérabilité de travailleurs handicapés. En septembre 2004, aux Etats-Unis, des parents de travailleurs handicapés d'un atelier protégé de Tulsa, dans l'Oklahoma, dénonçaient l'exploitation dont leurs enfants étaient

victimes. Ils étaient sous-payés ou non payés et les conditions de travail étaient devenues dangereuses. Censés apprendre l'horticulture, ces travailleurs pouvaient être astreints au travail en serre sous des températures torrides et étaient exposés à la violence de leurs superviseurs. «Nous souhaitons rétablir et non détruire cette institution. Nous croyons en ses objectifs», ont indiqué les parents à l'origine de la plainte. Si le débat sur la pertinence des ateliers protégés dans l'intégration des personnes handicapées est loin d'être clos, la vigilance de l'inspection du travail est en tout cas une nécessité bien ressentie par leurs partisans comme leurs détracteurs. Cette vigilance devra s'accroître d'autant plus que, comme le relevait récemment un quotidien français, «la concurrence s'empare du marché des ateliers protégés et des Centres d'aide par le travail... La main-d'œuvre de haute qualité mais à moindre prix des personnes restreintes ne fait plus, ou presque plus, le poids sur le marché de la concurrence». Un responsable de CAT confirme: «Nous sommes sur des marchés où les prix sont de plus en plus tendus. Nos donneurs d'ordre sont étranglés. Ils étranglent les sous-traitants dont nous faisons partie... Aujourd'hui nous sommes concurrencés par les pays émergents, par la Chine. Comme les autres nous ressentons les effets de la mondialisation»¹⁴.

Les travailleurs handicapés risquent aussi de faire les frais de la course au taux d'activités. Soucieux de réduire les coûts sociaux, de nombreux gouvernements cherchent à mettre un maximum de personnes au travail pour plus longtemps, sans toujours se soucier de la qualité des emplois ou de l'âge du travailleur. Le recul de l'âge de la retraite fait partie de ce schéma en vogue. L'encouragement du travail pour les personnes handicapées gagne aussi des partisans. En février 2005, le gouvernement australien annonçait qu'il durcirait les critères d'accès à la pension pour handicapé. Jusque-là un travailleur qui ne pouvait pas travailler au moins 30 heures par semaine avait droit à l'allocation. Le nouveau régime vise à supprimer l'allocation à tous les travailleurs pouvant travailler

au moins 15 heures par semaine. Une mesure soutenue par la Chambre de commerce et d'industrie d'Australie (ACCI) et qui fait craindre une véritable chasse aux sorcières. «Il y a des personnes handicapées qui ne peuvent pas travailler, a déclaré le responsable de l'ACCI, mais il y a aussi des personnes légèrement handicapées qui pourraient travailler.» Même son de cloche au Royaume-Uni où, au cours du même mois de février, le gouvernement travailliste annonçait un plan de cinq ans destiné à remettre au travail un million de personnes sur les 2,65 millions vivant actuellement grâce à des aides sociales accordées en raison de leurs handicaps. «Nous savons parfaitement que durant les années quatre-vingt de nombreuses personnes ont été placées sous le régime des aides sociales pour handicapés car le nombre de chômeurs était élevé et que c'était un moyen de cacher le vrai niveau de chômage», a déclaré le Premier ministre, M. Tony Blair. «Ceux qui respectent les règles du jeu seront aidés, ceux qui ne le font pas devront commencer à le faire», a-t-il ajouté. Déjà en 2003, un plan, qualifié d'antisocial par les organisations syndicales, était approuvé par le gouvernement des Pays-Bas et visait aussi les personnes partiellement handicapées.

Contradiction

La contradiction n'échappe pas. Alors que les travailleurs handicapés expriment eux-mêmes le souhait de trouver un emploi et se plaignent de la discrimination à l'embauche prouvée par de nombreuses études, comment les gouvernements vont-ils s'y prendre pour les remettre au travail? Ne vont-ils pas simplement rendre l'accès aux prestations sociales plus difficiles et plonger les personnes handicapées dans la précarité? On peut le craindre.

La convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, répond à nombre de préoccupations exprimées ici à propos de la discrimination dont font encore trop souvent l'objet les travailleurs et travailleu-

ses à capacités différentes, puisque cet instrument, ratifié aujourd'hui par 78 pays, jette les bases d'une politique à l'égard des personnes handicapées qui place l'emploi (article 3), l'égalité (article 4), la consultation tripartite (article 5) et la formation (article 7) au cœur du dispositif. Il reste, on l'a vu, beaucoup à faire pour que ces principes deviennent partout des réalités. Cela étant, les bonnes pratiques commencent petit à petit à émerger, confirmant un changement graduel de mentalités dont on doit se féliciter et qu'il convient certainement d'encourager.

Des changements positifs

Ainsi, si l'on en croit Bob Warner, patron de Remploi, la principale entreprise de travail adapté au Royaume-Uni, «nous constatons un attrait plus grand des employeurs pour des travailleurs handicapés, en raison de la pénurie de main-d'œuvre et aussi d'une plus grande responsabilité sociale». En France, les compagnies nationales de distribution d'électricité et de gaz (EDF et GDF) ont signé le 1^{er} mars 2005 un nouvel accord sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés prévoyant le recrutement de 4 pour cent de travailleurs handicapés sur l'ensemble des recrutements réalisés en 2005; 50 000 heures de formation pour des personnes handicapées extérieures aux entreprises afin de faciliter leur insertion; un soutien aux entreprises du secteur protégé à travers la passation de commandes; un apport financier de 350 000 euros pour l'amélioration de la vie quotidienne des personnes handicapées. Cet accord a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales françaises.

De plus en plus, les organisations syndicales partout dans le monde placent la question des droits et préoccupations des travailleurs et travailleuses handicapés au cœur de leur cahier de revendications (voir l'article de Ian Graham en page 25). Un combat qui est encore loin d'être gagné et que résume ainsi Marc Blondel, membre travailleur du Conseil d'administration du

BIT et ancien secrétaire général de la CGT-Force ouvrière de France: «la lutte des travailleurs handicapés, c'est la lutte de tous les travailleurs. Il ne s'agit pas de commiseration, ni d'être bon. Il s'agit de lutter pour la dignité de tous les travailleurs».

Notes

¹ CFDT: *Négociateur pour l'emploi des personnes handicapées dans les PME/TPE*, CFDT Productions, Paris, octobre 2001.

² Cette nouvelle terminologie a été proposée par l'Internationale de l'éducation, la fédération syndicale internationale du personnel de l'enseignement. Elle vise à refléter «un renversement de certaines barrières d'attitude vis-à-vis de l'incapacité».

³ Selon une déclaration faite par M. Spidla à l'occasion de la Journée européenne des personnes handicapées le 2 décembre 2004.

⁴ *Aider les personnes handicapées à sortir de l'ombre*, 3 décembre 2004; cet article est paru dans plusieurs journaux en Asie, notamment le *Jakarta Post*, voir <http://www.thejakartapost.com/yesterdaydetail.asp?fileid=20041203.E02>.

⁵ «On nous permet de survivre, pas de vivre. C'est un combat permanent», *Le Monde*, 12 novembre 2004.

⁶ Intervention de Mia De Vits lors d'un colloque intitulé «Concilier travail et handicap», Bruxelles, le 25 juin 2003.

⁷ Mémoire soumis par l'Association nationale des maîtres d'école et union des enseignantes (National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers, NASUWT) à la Commission sur le travail et les pensions du Parlement du Royaume-Uni (Select Committee on Work and Pensions, United Kingdom Parliament), 15 janvier 2003.

⁸ Goggin, G., Newell, C.: *Disability in Australia: Exposing a social apartheid*, UNSW PRESS, Presses universitaires de la Nouvelle-Galles du Sud, Sydney, octobre 2004, 256 pages.

⁹ Druss, B.: «Understanding Disability in Mental and General Medical Conditions», *American Journal of Psychiatry*, Arlington, Virginie, Etats-Unis, n° 157, septembre 2000.

¹⁰ TUC: *The experience of disabled trade unionists in the workplace*, rapport publié le 17 juin 2003.

¹¹ Chiffres cités le 4 mars 2005 par la radio australienne, Australian Broadcasting Corporation (ABC).

¹² Il s'agit de la directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. La directive prévoit que les Etats membres peuvent disposer, si nécessaire, d'un délai de six ans pour mettre en œuvre les dispositions de la directive relatives à la discrimination fondée sur l'âge et le handicap.

¹³ Gobry, P.: *L'enquête interdite. Handicapés: le scandale humain et financier*, Editions Le Cherche midi, Paris, 2002.

¹⁴ «La mondialisation accentue le handicap», article paru dans le quotidien français *Ouest-France* du 3 décembre 2004.

Femme handicapée, une double discrimination

Doublement discriminées en raison de leur sexe et de leur handicap, les femmes moins valides ont longtemps été ignorées des grandes rencontres internationales et des systèmes leur permettant de faire valoir leurs droits. Lentement les choses évoluent. Trop lentement.

Natacha David

Journaliste
Confédération internationale
des syndicats libres

Si les discriminations frappent les hommes handicapés comme les femmes, ces dernières sont en outre pénalisées du fait de leur sexe qui les expose plus à la pauvreté et au chômage, à la violence, au rejet familial et communautaire. Autant de raisons qui font que les femmes et les filles handicapées figurent souvent parmi les groupes les plus vulnérables et les plus marginalisés de nos sociétés.

Cette double voire multiple discrimination subie par les femmes est souvent ignorée ou passe inaperçue parce que les personnes handicapées sont parfois traitées comme si elles étaient des êtres asexués. Elle est aussi largement négligée parce que nous ne disposons que d'informations partielles sur sa dimension et son impact.

Peu à peu cependant, les femmes handicapées se font mieux entendre auprès des Nations Unies et parviennent à se faire une place dans le mouvement global des femmes. Mais la reconnaissance du fait qu'elles ont, en raison de leur handicap, à faire face à un défi supplémentaire, reste très lente.

De Mexico à Beijing

Lors de la première Conférence mondiale sur les femmes à Mexico en 1975, le problème sera complètement ignoré. En 1980, lors de la deuxième conférence mondiale consacrée aux femmes qui s'est tenue à Co-

penhague, demande fut faite aux gouvernements de «diriger leur attention particulièrement sur les besoins des femmes âgées, des femmes vivant seules et des femmes handicapées». En 1985, à Nairobi, la troisième Conférence mondiale sur les femmes reconnaît enfin que les femmes handicapées constituent un groupe méritant un intérêt particulier, même si ces dernières ne peuvent y participer qu'à titre informel. Les femmes aux handicaps physiques ou mentaux y sont qualifiées de «vulnérables». En 1992, un premier rapport de l'ONU sur les droits humains et les personnes handicapées¹, aborde la question de la violence sexuelle et du contrôle eugénique des populations: «Différentes ONG ont souligné que la stérilisation forcée est employée plus souvent chez les femmes handicapées que chez les hommes handicapés. Souvent, les femmes sont stérilisées uniquement pour des raisons eugéniques ou simplement parce qu'elles ont été violées. Des cas sont connus où la stérilisation est la condition pour obtenir une place dans une institution», peut-on lire dans ce rapport.

En 1993, une Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence envers les femmes constate avec préoccupation que «certains groupes de femmes, dont les femmes appartenant à des minorités, les femmes autochtones, les réfugiées, les femmes migrantes, les femmes

vivant dans des communautés rurales ou reculées, les femmes sans ressources, les femmes internées, les femmes détenues, les petites filles, les femmes handicapées, les femmes âgées et les femmes dans des zones de conflit armé sont particulièrement vulnérables face à la violence». Deux ans plus tard, à Beijing, le programme d'action adopté par la quatrième Conférence mondiale sur les femmes enjoint aux gouvernements de «veiller à ce que les handicapées aient accès aux informations se rapportant à la violence à l'égard des femmes et aux services de protection»².

La conférence de Beijing de 1995 constitue une étape historique dans le combat pour l'intégration des handicapées dans l'ensemble du mouvement des femmes. A Beijing, elles acquièrent enfin une visibilité et parviennent à faire un travail de lobbying efficace pour que leurs préoccupations soient reprises dans la déclaration finale et le programme d'action. Le programme d'action de Beijing reconnaît en effet les besoins de santé spécifiques des femmes et des filles handicapées, ainsi que l'importance d'impliquer les femmes handicapées dans les projets de développement et de réduction de la pauvreté. Le document demande d'agir pour réduire la violence à l'encontre des femmes handicapées, pour s'attaquer aux discriminations à l'emploi qui touchent les femmes handicapées, ainsi que pour assurer un plein accès à l'éducation et à la formation aux femmes handicapées, avec une attention particulière aux discriminations supplémentaires subies par les filles handicapées.

En 1997, le Forum européen des personnes handicapées adopte le manifeste des femmes handicapées en Europe, qui spécifie que «la violence envers les jeunes filles et les femmes handicapées est un problème majeur; les statistiques montrent que les femmes handicapées sont plus fréquemment les cibles de la violence probablement à cause de leur vulnérabilité».

Passant en revue les progrès dans la mise en œuvre des politiques adoptées à Nairobi et à Beijing, les délégué(e)s à la session spéciale de l'Assemblée générale

des Nations Unies de juin 2000 ont une nouvelle fois souligné les obstacles supplémentaires à l'égalité des genres auxquels doivent faire face les femmes ayant un handicap et ont réitéré le besoin d'agir à tous les niveaux pour prendre ces problèmes spécifiques en considération.

Au-delà de l'approche politique de cette problématique, il faut aussi remonter aux attitudes culturelles dans lesquelles ces discriminations sont profondément enracinées. Les hommes comme les femmes sont victimes des stéréotypes négatifs qui touchent les personnes handicapées dans leur ensemble. Comme l'idée que le handicap est une sorte de punition consécutive d'une faute commise par l'individu concerné ou par ses proches. Mais, pour diverses raisons, ces discriminations sont aggravées pour les femmes du fait qu'elles se combinent aux «infériorités» et aux limites des rôles traditionnels que leur confèrent les sociétés. Ainsi, les femmes sont traditionnellement les premières à prendre soin des personnes handicapées dans leurs familles et leurs communautés. Ce sont elles qui portent le plus le poids communautaire du handicap. Mais, quand à leur tour elles se retrouvent handicapées, qui peut s'occuper d'elles?

L'apparence physique reste trop souvent un facteur d'exclusion des femmes sur le marché de l'emploi comme dans la société dans son ensemble. Les femmes handicapées qui ne correspondent pas aux critères conventionnels de la séduction censés être synonymes de féminité se voient dépouillées aux yeux de la société de leur qualité de «femmes» et se retrouvent dans la position de «non-personnes» reléguées au dernier plan, voire exposées au rejet manifeste. Par exemple, être une jeune fille aveugle en Afrique ou en Asie est à ce point dévalorisé que ces jeunes filles n'ont quasi aucune chance de se marier et se retrouvent ainsi dépouillées de leur rôle traditionnel d'épouse et de mère.

Doublement victimes

La plus grande vulnérabilité des femmes et des filles face à la violence est une autre cause qui alourdit le poids du handicap. A la fois en amont du problème puisque la violence est une cause massive de handicap pour les femmes, et en aval en ce sens que les femmes handicapées courent un plus grand risque d'être victime de violence.

Par peur de représailles, manque de moyens économiques, dépendance émotionnelle, souci des enfants ou impossibilité d'obtenir réparation du fait notamment des carences des structures policières et judiciaires, les violences contre les femmes sont souvent passées sous silence. La violence contre les femmes est pourtant de plus en plus reconnue comme ayant un impact majeur sur la santé reproductive des femmes, comme sur leur bien-être physique et mental général. A travers le monde, les Nations Unies estiment à plus de 135 millions le nombre de petites filles et de femmes qui ont subi des mutilations génitales. Deux autres millions risquent chaque année de subir le même sort. Les mariages forcés, la prostitution, et les diverses formes de violences sexuelles imposées aux femmes et aux filles les mettent en danger de contracter des maladies invalidantes, que ce soit via le SIDA ou que ce soit par d'autres maladies sexuellement transmissibles.

La violence contre les femmes atteint des proportions endémiques lors des conflits, où les viols en masse sont fréquemment utilisés comme arme de guerre. Ainsi au Rwanda, entre 250 000 et 500 000 femmes, soit environ 20 pour cent de la population féminine, ont été violées durant le génocide de 1994 d'après les chiffres avancés par la Croix-Rouge internationale.

Dans certains villages du Kosovo, 30 à 50 pour cent des femmes en âge d'avoir des enfants ont été violées. En octobre 2004, Amnesty International alertait l'opinion publique internationale sur la crise humaine mais également sanitaire majeure provoquée par les viols de masse commis en République démocratique du Congo.

Les violences sexuelles extrêmes (viols et tortures sexuelles) commises massivement dans cette région ont déjà entraîné, pour des dizaines de milliers de femmes, de jeunes filles et d'enfants parfois en très bas âge, des traumatismes physiques et psychologiques très lourdement invalidants. Dans un communiqué publié le 27 octobre 2004, Amnesty International notait en substance que le système de santé en République démocratique du Congo était dans l'incapacité de leur offrir le moindre traitement en raison de la stigmatisation associée au viol et qu'elles étaient souvent rejetées par leur entourage ou abandonnées par leur époux. Ces femmes, poursuivaient Amnesty International, «doivent alors assurer seules leur subsistance et celle de leurs enfants, alors qu'elles sont généralement privées de toute ressource économique».

En amont du handicap, la violence est aussi un facteur discriminatoire additionnel. Le risque pour les femmes handicapées de devenir victimes de violence semble s'accroître en fonction du degré de l'incapacité et de la dépendance qui en résulte. Au Canada, des études ont montré que le taux d'abus physiques et sexuels des femmes handicapées est à peu près le double de celui des femmes non handicapées. Exposées à toutes les formes de violences que peuvent subir les personnes non handicapées, telles que blessures physiques, assaut sexuel, traumatisme émotionnel ou abus financier, les personnes handicapées subissent aussi des formes de violence spécifiques, comme la privation ou la destruction de l'équipement palliatif à leur handicap, la manipulation des traitements médicamenteux, et le refus de leur apporter l'assistance personnelle qui leur est essentielle. Les abus perpétrés par le personnel aidant, qu'il soit rétribué ou non, qu'il fasse ou non partie de la famille, constituent un problème unique que le seul groupe des personnes handicapées doit endurer. Selon une étude de l'Université de l'Oregon, 15 pour cent des femmes handicapées déclarent avoir subi des abus physiques ou sexuels de la part du personnel aidant. Leur manque d'information préventive et leur faible es-

time de soi ainsi que l'attitude négative envers leur propre corps jouent aussi un rôle important. Enfin certaines croyances populaires fallacieuses peuvent avoir des conséquences désastreuses en termes de violence, à l'exemple de la croyance, présente dans certaines régions africaines, selon laquelle avoir des relations sexuelles avec des personnes handicapées peut guérir du SIDA.

La pauvreté est également un facteur de discrimination supplémentaire pour les femmes handicapées, en amont comme en aval de leur handicap. Comme l'explique dans un manuel le Congrès du travail du Canada (CTC)³: «Il y a un lien très fort entre pauvreté et handicap. Les personnes qui ont un handicap sont parmi les plus pauvres et les plus vulnérables de la société. Sans soutien ni programmes communautaires adéquats, y compris la protection du revenu et l'accès à l'éducation, les familles dont un membre a un handicap, peu importe son âge, éprouvent souvent des problèmes financiers considérables. De plus, à cause de la pauvreté, les enfants et les adultes risquent d'avoir un handicap, et ce pour des raisons aussi élémentaires que le manque de nourriture, de vêtements, de logement, de soins de santé et de sécurité au travail».

Le handicap des pays en développement

Dans les pays en développement, la pauvreté, les carences des systèmes de santé par manque de soins et de médicaments, particulièrement dans le contexte de l'épidémie du VIH/SIDA, ainsi que les guerres, ont contribué à une augmentation du nombre de personnes souffrant de handicaps. Ainsi, l'organisation Handicap International mène-t-elle, dans le cadre de ses activités au Bangladesh, un projet visant à améliorer l'accès (géographique, économique et social) aux services d'obstétrique au moment de l'accouchement et avant, «afin de diminuer les naissances prématurées et le handicap chez les femmes et leurs enfants».

Dans de nombreux pays en développement, la «famille élargie» assurait le plus souvent l'aide aux personnes moins valides. Mais la détérioration des conditions socio-économiques et l'atomisation des familles ont peu à peu détruit ce système d'entraide, entraînant notamment le recours massif à la mendicité, un statut souvent sévèrement condamné par les sociétés africaines notamment. Alors que la création de structures d'aide communautaires reste très largement insuffisante. Dans ce contexte de paupérisation, les femmes handicapées sont la plupart du temps privées des soins de santé reproductive de base, ce qui conduit trop souvent à une aggravation supplémentaire de leur état de santé.

Le lien entre pauvreté et faible niveau d'éducation renforce aussi l'exclusion qui touche les personnes moins valides, les femmes particulièrement puisqu'elles sont souvent parmi les plus pauvres et les moins éduquées. Selon l'organisation MIUSA (Mobility International USA), seulement 1 pour cent des femmes handicapées dans l'hémisphère sud sont alphabétisées.

Sur le marché de l'emploi, les femmes sont également doublement discriminées. Selon le Congrès du travail du Canada, moins de 40 pour cent des femmes qui ont un handicap travaillent, en comparaison de 44,9 pour cent des hommes de ce groupe. Quant à l'écart de revenu entre les hommes et les femmes qui ont un handicap, il atteint 39,4 pour cent. «Les personnes handicapées en général ont des difficultés à accéder au marché du travail. Mais les femmes handicapées ont près de deux fois moins de chances d'avoir un emploi que les hommes handicapés.»

Lorsqu'elles travaillent, les femmes handicapées font souvent l'expérience de normes de recrutement et de promotion inégales, d'accès inégal à la formation et au recyclage, d'accès inégal au crédit et aux autres ressources productives, de rémunération inégale pour un travail égal et de ségrégation professionnelle, et elles participent rarement à la prise de décisions économiques. «C'est une tendance

générale dans le monde de voir les femmes handicapées avoir moins de chances de bénéficier d'une formation professionnelle, avoir plus de difficultés à accéder à des programmes de réadaptation, avoir moins de chances d'avoir un accès égal à la formation. Et, lorsqu'elles ont réussi à bénéficier d'un programme de réadaptation, il est plus probable que cela les mène à un emploi à temps partiel, ou pire, au chômage», écrit Arthur O'Reilly dans *Le droit des personnes handicapées au travail décent*⁴. Et de conclure que le grand public comme les conseillers en réadaptation ont encore trop tendance à penser que «les femmes handicapées sont des personnes passives, dépendantes, et qu'elles n'ont ni la capacité, ni la volonté d'exercer une activité».

La pauvreté des programmes dans les pays riches

Des études ont montré que, même dans les pays riches, les programmes en faveur des personnes handicapées, comme les prestations complémentaires de garantie de revenu, l'assurance invalidité, les prestations compensatoires en cas d'accident de travail ou les programmes de réadaptation professionnelle, désavantagent les femmes en raison de leur type de participation au marché du travail. Les femmes ne perçoivent pas seulement moins de prestations que les hommes, mais leurs prestations sont aussi plus faibles.

La tendance générale est trop souvent à la mise en place de programmes spéciaux en faveur des personnes handicapées mais qui ne tiennent pas compte du fait que les femmes handicapées constituent un groupe vulnérable qui doit bénéficier d'un soutien particulier. Et, en l'absence de dimension de genre dans les cadres légaux, les discriminations à l'encontre des femmes handicapées peuvent facilement passer inaperçues.

Pour lutter contre les discriminations à l'encontre des femmes handicapées dans la formation et l'emploi, l'OIT s'est prononcée sous forme de différentes directives, conventions, déclarations et résolu-

tions. La dernière résolution de l'OIT en faveur des femmes travailleuses, adoptée en 1991, réaffirme la préoccupation de l'Organisation pour la situation des femmes travailleuses, y compris les femmes handicapées. La convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, ratifiée par 78 pays, stipule pour sa part que l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les travailleuses handicapées doit être respectée.

Sur le terrain le BIT mène divers projets de coopération technique pour développer l'esprit d'entreprise chez les femmes handicapées. L'expérience acquise dans le cadre d'un de ces projets en Ethiopie a montré que, pour aider ces femmes handicapées à générer des revenus et ainsi sortir de la pauvreté, il fallait s'attaquer en priorité aux problèmes de l'analphabétisme, du trop faible pouvoir rémunérateur des activités choisies, et de la difficulté d'accès au crédit.

«Je ne vois pas mon handicap comme une tragédie. Ce qui est une tragédie, c'est lorsque les personnes handicapées ne sont pas bienvenues dans l'activité économique d'une communauté et lorsqu'on leur refuse la chance de pouvoir travailler à la réalisation de leurs propres espoirs et de leurs propres rêves», déclarait Judith Heumann, elle-même en chaise roulante des suites d'une poliomyélite qu'elle a contractée étant enfant, et qui occupe depuis 2002 le poste nouvellement créé de Conseiller en matière de handicap et développement à la Banque mondiale. Pour la Banque mondiale, nul doute qu'aider à améliorer la situation sociale et professionnelle des populations marginalisées de personnes handicapées dans les pays pauvres est un facteur clé pour réduire la pauvreté et favoriser le développement.

Les femmes, parmi lesquelles les femmes handicapées, jouent un rôle central dans les sociétés ainsi que dans le développement social et économique de leurs pays. Si, grâce à un emploi décent, elles peuvent se sortir elles et leurs familles de la pauvreté, leur communauté et leur pays tout entier n'en seront que renforcés.

Notes

¹ Il s'agit de l'étude intitulée *Les droits de l'homme et l'invalidité*, rapport de Leandro Despouy, Rapporteur spécial de la Sous-Commission de la lutte contre les mesures discriminatoires et de la protection des minorités, 1993, publication des Nations Unies, numéro de vente F.92.XIV.4. Cette étude est connue sous le nom de «Rapport Despouy».

² Voir le programme d'action adopté par la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Beijing,

4-15 septembre 1995, document d'information des Nations Unies: *Les conférences mondiales: Etablir les priorités pour le XXI^e siècle*, 1997, 108 pages, ISBN 92-1-200222-6, numéro de vente F.97.L.5.

³ Congrès du travail du Canada: *Manuel sur les droits des personnes ayant un handicap et la négociation collective*, Ottawa. www.ctc-clc.ca.

⁴ O'Reilly, A.: *Le droit des personnes handicapées au travail décent*, document de travail n° 14, IFP/SKILLS, BIT, Genève, 2003.

Les syndicats et les personnes handicapées – Comment faire PLUS?

Comment le mouvement syndical peut-il aider les travailleurs souffrant de handicaps? En faisant ce que les syndicats font le mieux, et un peu plus.

Ian Graham
Journaliste

«**P**PLUS», c'est ainsi que le Congrès du travail du Canada (CTC) a intitulé sa campagne en cours en faveur des droits des personnes ayant un handicap. Elle tire son nom du mot anglais «MORE» (**M**obilize, **O**rganize, **R**epresent, **E**ducate) et s'articule autour de quatre axes: la mobilisation, l'organisation, la représentation et la sensibilisation. Il s'agit évidemment là d'un excellent résumé du programme syndical en général, de sorte que le CTC soulève ici un point important: le traitement équitable des travailleurs souffrant de handicaps n'est pas une question isolée, mais fait partie de la campagne de base des syndicats en faveur d'une justice sociale.

Personne n'ira prétendre que la situation des handicapés est la première des priorités syndicales. Pourtant, depuis les années quatre-vingt-dix, époque à laquelle l'OIT qualifiait de «peu brillantes» les avancées syndicales en ce domaine, la sensibilisation a gagné du terrain.

Les personnes handicapées constituent une minorité, mais une minorité de taille. Près d'un dixième de la population mondiale souffre d'une forme de handicap. La plupart de ces personnes travaillent ou tentent, avec plus ou moins de succès, de combattre les obstacles qui se dressent devant elles dans leur recherche d'un emploi. Elles constituent un réservoir important pour l'organisation syndicale et une force potentielle pour les syndicats.

Abattre les murs

Dans ce domaine, les syndicats doivent entamer leur démarche par une constatation qui pourrait sembler évidente: les travailleurs ayant un handicap ne sont pas inaptes au travail. Un homme aveugle n'est pas sourd et une femme dyslexique peut être hautement qualifiée. Comme nous le rappelle la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), «personne n'est parfait. Nous avons tous nos faiblesses qui rendent certaines tâches plus difficiles ou qui nous empêchent de progresser». Pour la CISL, la conclusion est évidente: «Ces dernières années, le mouvement syndical a tenté d'abattre les murs qui se sont érigés dans le passé entre les personnes souffrant d'un handicap, qu'il soit visible ou pas, et les autres travailleurs»¹.

Par conséquent, lors de son dernier Congrès mondial (Miyazaki – Japon, du 5 au 10 décembre 2004), la CISL s'est engagée à «parvenir à la pleine intégration dans la société et les lieux de travail des personnes ayant un handicap, y compris par l'éducation, la formation professionnelle et la réinsertion, par la lutte contre tous les types de discrimination, par l'adaptation des lieux de travail et de l'environnement de vie, et par la coopération avec les agences gouvernementales et les employeurs»².

Comme le souligne l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, la consultation est primordiale. «Si les employeurs ou les personnes chargées

Comment faire PLUS?

Le Groupe de travail sur les droits des personnes ayant un handicap du Congrès du travail du Canada a lancé, en décembre 2001, sa campagne PLUS (mobilisation, organisation, représentation et sensibilisation). Deux ans plus tard, le CTC a produit un rapport provisoire sur l'action des syndicats canadiens. On peut en dégager quelques conseils pratiques applicables aux syndicats du monde entier. Voici, légèrement adaptée au lectorat international, une liste de suggestions du groupe de travail:

La mobilisation

- Tenir des conférences nationales sur l'accessibilité pour les membres ayant un handicap afin d'offrir aux militants pour les droits des personnes handicapées un forum où ils peuvent établir des stratégies et se mobiliser sur les questions en milieu de travail et dans la communauté.
- Monter une politique publique et un programme législatif demandant un programme universel sur l'invalidité, la restructuration du crédit d'impôt pour personnes handicapées, l'accès aux services d'appui publics et aux centres de ressources pour une vie indépendante.
- Elaborer une série de modules d'éducation sur les droits de personnes ayant un handicap et un guide «Formation des formateurs» pour les modules.
- Réaliser et distribuer à tous les syndicats locaux un feuillet d'information sur les travailleurs handicapés.
- Etablir et appuyer des groupes de travail et des comités pour les membres ayant un handicap.
- Faire en sorte que les membres souffrant de handicaps participent à l'identification et à l'établissement des priorités pour la négociation collective, par l'entremise d'une représentation assurée au sein des congrès, des comités et des équipes de négociation.

La syndicalisation

- Nommer des membres actifs au Groupe de travail du CTC sur les droits des personnes ayant un handicap.
- Planifier des campagnes à l'intention des membres potentiels afin de faire valoir le rôle des syndicats dans la promotion de l'égalité, des droits de la personne et du changement social.
- Couvrir les coûts engagés pour faire en sorte que les activités mandatées par les syndicats, telles que les votes de grève, la ratification des votes, le référendum de l'effectif, les congrès, etc., soient accessibles. Cela comprend l'interprétation gestuelle et la promotion des personnes ayant un handicap dans les programmes d'éducation syndicale. Les sections locales sont encouragées à faire de même.
- Assurer la participation des membres handicapés, grâce à la mise en œuvre de stratégies novatrices, y compris des vidéoconférences, d'autres formats de matériel sur demande et des lieux accessibles pour les réunions.
- Créer des réseaux avec les organismes représentant les personnes handicapées et les organisations de travailleurs blessés.

de la sécurité adoptent des mesures sans consulter les travailleurs handicapés, certaines informations importantes peuvent leur faire défaut; il se peut en outre que les travailleurs handicapés aient vécu des expériences différentes, mais pertinentes, dont il faut tenir compte.» De même, «les travailleurs handicapés et les représentants des travailleurs devraient participer au processus qui consiste à assurer des *amé-*

nagements raisonnables pour les travailleurs handicapés, notamment en ce qui concerne la planification du travail, les conditions de travail, les procédures d'urgence, etc., sans oublier l'achat et l'utilisation des équipements spéciaux»³. Excellent conseil, même si, comme nous le verrons plus tard, le terme «raisonnable» peut se révéler être une pierre d'achoppement lors des négociations en entreprises sur ce point.

La représentation

- Améliorer l'accessibilité aux événements et aux activités par l'élaboration et la mise en place d'une grille de l'égalité et d'une liste de vérification de l'accessibilité et en offrant aux membres, quand ils en font la demande, l'interprétation en langage gestuel et des médias de substitution tels que le matériel en gros imprimé ou en braille.
- Tenir des conférences sur le langage des conventions collectives, incluant des clauses sur le retour au travail (c'est-à-dire le droit de reprendre son travail après un accident ayant entraîné une incapacité) et l'obligation d'adaptation (l'obligation légale de l'employeur de prévoir les besoins des travailleurs handicapés).
- Faire un sondage auprès des participants avant chaque événement afin d'identifier les besoins d'appui et d'adaptation.
- Soutenir les membres des syndicats pour qu'ils obtiennent des décisions de justice qui pourraient établir un précédent pour les droits des personnes handicapées.
- Elaborer des politiques qui favorisent la participation des membres ayant un handicap, y compris une politique sur les formats de substitution, l'inclusion des droits des personnes ayant un handicap au programme syndical et l'accessibilité aux activités et aux lieux.

La sensibilisation

- Elaborer un «kit sur l'obligation d'adaptation» qui aborderait les divers aspects de cette obligation.
- Augmenter la sensibilisation au sein du mouvement syndical en élaborant un module éducatif sur «Le rôle des syndicats dans la promotion d'un programme sur les droits des personnes ayant un handicap» et en mettant en évidence des points spécifiques aux droits des personnes handicapées à l'occasion d'un cours sur l'égalité destiné aux cadres.
- Publier et distribuer largement un livret sur «Les droits des personnes ayant un handicap sur le lieu de travail: Comprendre l'obligation d'aménagement», pour servir de matériel aux membres des syndicats.
- Œuvrer à l'intégration d'une perspective sur les droits des personnes handicapées à tous les ateliers et revoir tous les programmes éducatifs du point de vue de l'équité.
- Elaborer du matériel éducatif sur l'obligation d'aménagement, conçu pour répondre aux besoins en information de la base et de tous les échelons et organes du mouvement syndical.

Comme le conclut le groupe de travail, «la campagne PLUS invite les syndicats à donner l'exemple pour que, dans le cadre de la lutte en faveur de la démocratie et de la justice économique au travail, les personnes ayant un handicap puissent travailler aux côtés de tous leurs confrères et leurs consœurs».

Volet d'un combat plus vaste

Il est évident qu'adapter le lieu de travail est une tâche importante et qui s'intègre bien avec le principe général des syndicats, qui est aussi un principe d'ergonomie, qui veut que les emplois soient adaptés aux personnes et non l'inverse. Toutefois, le rôle des syndicats dans le combat contre la discrimination fondée sur le han-

dicap ne s'arrête pas là. Il s'intègre, ou devrait s'intégrer, à la lutte pour une société meilleure et ce, même lorsque d'autres formes de discrimination semblent plus urgentes à traiter.

L'Afrique du Sud constitue un exemple tout à fait pertinent. Que ce soit avant ou après la fin du régime de l'apartheid, le Congrès des syndicats d'Afrique du Sud (Congress of South African Trade Unions –

Cosatu) faisait figurer les personnes handicapées parmi les groupes victimes de discriminations. C'est la raison pour laquelle les personnes ayant un handicap ont été expressément désignées comme un groupe à risque dans la Constitution et les lois post-apartheid du pays. En outre, à partir de 1998, date à laquelle les travailleurs sud-africains ont contribué à la création d'un fonds syndical pour la création d'emplois (Labour Job Creation Trust), l'aide aux personnes handicapées figure au nombre des critères applicables à ses projets.

Face aux droits des personnes ayant un handicap, les économies en développement sont confrontées à un double défi. Pour de multiples raisons, que ce soit le peu de sécurité sur les lieux de travail ou le manque de moyens destinés aux soins médicaux pré- et postnataux, la proportion de personnes handicapées dans ces pays est particulièrement élevée. Dans le même temps, les moyens qu'ils peuvent consacrer à ces personnes sont très limités. Ces dernières années, les approches budgétaires restrictives imposées à bon nombre de pays en développement n'ont fait qu'aggraver d'autant la situation. Dès lors, la majorité des travailleurs handicapés de ces pays se retrouvent dans l'économie informelle. Ils n'ont pas d'employeur officiellement reconnu et n'ont pas accès à la sécurité sociale. C'est pourquoi l'importance croissante que les syndicats de ces pays accordent à la syndicalisation des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle est tout à fait dans l'intérêt des personnes souffrant de handicaps. Que ce soit par le biais d'une aide générale pour l'organisation de l'économie informelle et pour la création d'emplois dans ce domaine, ou que ce soit grâce à des aides ciblées pour des projets destinés aux travailleurs handicapés, l'assistance syndicale internationale peut contribuer à faire en sorte que les personnes handicapées des pays en développement aient des emplois décents.

Lois: les faire adopter et les faire appliquer

L'action syndicale en faveur des droits des personnes ayant un handicap se concentre souvent sur l'adoption de lois. En 1990, aux Etats-Unis, les syndicats ont grandement soutenu l'adoption de l'Americans with Disabilities Act (loi concernant les Américains souffrant de handicaps - ADA). Cette loi-cadre interdit la discrimination à l'encontre des personnes handicapées que ce soit en matière d'emploi, de services publics, de transports publics ou privés, ou que ce soit en matière de logements publics ou de télécommunications. Elle s'applique aux sociétés privées de 15 employés ou plus, aux agences de placement et à tous les niveaux de la fonction publique. Les employeurs sont tenus de procéder à des aménagements raisonnables pour permettre à une personne handicapée, mais néanmoins qualifiée, d'exercer sa profession. Pour la CISL, «l'Americans with Disabilities Act reste une référence pour l'ensemble des défenseurs des droits des travailleurs handicapés et réussir à imposer des législations aussi progressistes dans d'autres pays doit constituer une priorité d'action pour les syndicats»⁴.

Evidemment, cela impliquerait d'adopter une approche critique des propositions de lois. En 2003, l'accueil favorable que l'Union générale du travail (UGT), en Espagne, a réservé à la nouvelle législation nationale sur l'égalité des chances et contre la discrimination des personnes ayant un handicap ne l'a pas empêchée de critiquer le projet de loi qu'elle accusait d'être trop évasif sur certains points. Elle lui reprochait notamment l'absence de financement spécifique, les délais d'exécution trop longs de certaines dispositions (jusqu'à dix-sept ans pour les aménagements de certains immeubles) et l'absence de sanction en cas d'infraction à la loi. La fédération réclamait également que les procédures de contrôle et de suivi soient renforcées. Les syndicats français ont adopté cette même attitude positive et critique à l'égard de la législation sur les droits des personnes handicapées adop-

PLUS sur le lieu de travail

Les représentants syndicaux présents sur les lieux de travail ont un rôle particulièrement important à jouer dans la promotion des droits pour les personnes ayant un handicap. En 2003, la Confédération syndicale française CFDT a chargé le sociologue Jean-Luc Blaise d'évaluer le travail entrepris par la Confédération en faveur des personnes handicapées. Dans son rapport détaillé¹, il énonce quatre propositions d'action sur le lieu de travail que nous avons légèrement adaptées au lectorat international:

- Il est nécessaire de sensibiliser les salariés, avant même de lancer une initiative sur ce sujet: les élus aux comités d'entreprise ou les délégués du personnel gagneront à réaliser un tract ou à diffuser des documents qui informent les salariés sur l'employabilité des personnes handicapées. Il faut d'abord faire tomber les murs de l'indifférence ou de la peur des valides face aux personnes qui ont des désavantages handicapants. Beaucoup parmi les salariés ignorent tout des handicapés et ont des préjugés forts.
- Les élus doivent utiliser le bilan social fourni (dans certains pays) par l'employeur au comité d'entreprise: il permettra de photographier la situation de l'entreprise par rapport au taux d'embauche réalisé dans la société.
- Dans un éventuel plan de nouvelles embauches dans l'entreprise, les responsables syndicaux doivent être attentifs à ce que les personnes handicapées ne soient pas oubliées. Par exemple, lors d'un accord de réduction du temps de travail assorti d'un plan d'embauche, pourquoi ne pas demander un quota de handicapés?
- Le Comité hygiène et sécurité et conditions de travail a un rôle important dans l'adaptation des postes de travail et la définition des tâches. Il doit également s'assurer de la parfaite accessibilité de tous les bâtiments du lieu de travail. Si un travailleur handicapé est victime d'un accident de travail, l'objectif doit être de maintenir son emploi au sein de l'entreprise. Bien évidemment, les personnes ayant un handicap doivent pouvoir jouer un rôle actif au sein du syndicat et devraient être invitées à exercer des mandats au Comité d'entreprise ou au Comité hygiène et sécurité et conditions de travail ou dans des commissions spécialisées (formation, loisir, etc.).

¹ *Personnes handicapées – où en est la CFDT dans la prise en charge du dossier?*, Jean-Luc Blaise, Bierville, mars 2003. www.cfdt.fr/actualite/emploi/handicapes/dossier_personnes_handicapees_04_02.htm.

tée en février 2005. Ils ont notamment soulevé des questions quant aux moyens financiers dégagés pour ces mesures⁵.

L'incidence réelle de toute législation doit être évaluée régulièrement et surtout en matière de discrimination. Grâce à leur présence sur les lieux de travail, les syndicats sont bien placés pour faciliter ce contrôle et pour plaider en faveur d'une réforme. La loi britannique de 1995 sur la discrimination envers les handicapés (Disability Discrimination Act) est un exemple intéressant. En 2001, à l'occasion de la première conférence sur le handicap, organisée par le Congrès des syndicats britanniques (British Trades Union Congress – TUC), des délégués ont fait état de nombreux cas de discrimination constante à l'encontre des travailleurs handicapés et

ce, en dépit de la loi. Le TUC a dès lors demandé à ses affiliés de lui fournir des informations détaillées pour étayer ses revendications. Fort de ces renseignements, le congrès a publié un rapport⁶ alors qu'une commission publique analysait la situation en vue de légiférer. On pouvait y lire que «dans le cas d'employeurs qui optent pour un système d'appréciation lié au salaire, qui basent les rémunérations sur la productivité ou qui prônent un système à primes, les risques de discrimination peuvent être élevés si les procédures utilisées ne prennent pas en considération la nécessité pour ces dernières de compenser une déficience individuelle spécifique». L'expérience sur le terrain des syndicats a également mis en évidence le caractère imprécis des dispositions de

la loi britannique au sujet des «aménagements raisonnables» que les employeurs doivent entreprendre pour permettre à un travailleur handicapé de remplir la fonction. «Comme on pouvait s'y attendre, ces dispositions de la loi ont donné lieu à de nombreuses interventions de la part des représentants ou des dirigeants syndicaux...» A tous égards, le TUC a conclu que «la façon dont la loi était utilisée pour combattre la discrimination sur les lieux de travail» en constituait le point faible et que «même lorsqu'elle pouvait clairement s'appliquer à la situation, cela n'empêchait pas les employeurs de faire preuve de discrimination». En outre, fait d'autant plus inquiétant, le TUC a rapidement fait remarquer que tous ses exemples provenaient de lieux de travail syndiqués. «Sur les lieux de travail où les salariés ne sont pas représentés, il est plus que probable que leur situation soit bien pire...»

Informers le public

Parfois, la diffusion de certains faits marquants peut aider à faire progresser la cause des travailleurs handicapés. En 2003, à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, le Congrès du travail du Canada, CTC⁷, a publié quelques chiffres révélateurs issus des données de Statistique Canada:

- Seuls 41,5 pour cent des adultes canadiens handicapés en âge de travailler ont un emploi.
- Le revenu moyen des adultes canadiens handicapés en âge de travailler est inférieur de 28 pour cent à celui des adultes non handicapés.
- Plus de 55 pour cent des adultes handicapés vivent sous le seuil de faible revenu, à comparer à 19 pour cent des adultes non handicapés.

Pourtant, le Canada peut se vanter d'être un pays dont l'attitude vis-à-vis du handicap sur le lieu de travail est l'une des plus progressistes au monde grâce, entre autres, aux campagnes syndicales.

Parallèlement, le bureau régional de Madrid de la fédération syndicale UGT a fourni aux médias espagnols une autre série de chiffres: pour les sept premiers mois de 2004, seulement 0,14 pour cent des 1 263 847 contrats d'emploi signés dans la Communauté de Madrid l'ont été avec des travailleurs ayant un handicap, quel qu'en soit le degré. Or, près de 350 000 personnes handicapées vivent dans la région, où le taux de chômage de cette tranche de la population est proche des 30 pour cent⁸.

Informers les personnes handicapées

Si l'information du public sur ce point est importante, le fait que les travailleurs ayant un handicap soient tenus au courant de leurs droits l'est tout autant. En Allemagne, les syndicats ver.di et IG Metall ont publié, en collaboration avec la fédération des syndicats allemands DGB, «15 conseils» pour les travailleurs handicapés⁹, dont le premier suggère de connaître ses droits sur le lieu de travail. Il y est par ailleurs expliqué en quoi consistent ces droits, principalement dans le cadre de la nouvelle législation allemande sur les droits des personnes ayant un handicap, entrée en vigueur en 2001. La nouvelle loi, que les syndicats ont activement soutenue, impose aux employeurs d'adopter une série de mesures spécifiques pour faire en sorte que les personnes handicapées puissent faire leur travail. Par conséquent, la brochure syndicale invite ces travailleurs à «ne pas accepter d'être mis en état d'infériorité», et ses auteurs mettent en évidence un point important de la nouvelle loi: le fait que les travailleurs souffrant de handicaps ne doivent pas apporter la preuve de leur discrimination. C'est en effet aux employeurs qu'il revient de prouver qu'ils ne font pas de discrimination. Dans la même optique, les syndicats allemands expliquent aux travailleurs handicapés que la nouvelle loi leur octroie, vis-à-vis de l'employeur, un droit individuel à un emploi qui corresponde à leurs aptitudes et leurs qualifications. De même, ils disposent d'un droit préféren-

tiel à la formation interne. Mais les syndicats ont aussi rapidement montré les limites des droits des personnes handicapées: «La prétendue impossibilité, avancée par certains employeurs, de licencier des travailleurs souffrant de handicaps sérieux relève du conte de fées. Le fait est que les personnes sérieusement handicapées disposent d'une protection accrue contre le renvoi, et c'est tant mieux». Mais la protection est loin d'être totale. Le conseil réaliste des syndicats est donc le suivant: «Il est préférable de demander des améliorations plutôt que d'attendre que l'employeur ne vous donne votre préavis».

Evidemment, la brochure syndicale précise également que les travailleurs handicapés devraient impliquer leurs représentants: les représentants pour les personnes ayant un handicap, les élus aux comités d'entreprise et les délégués du personnel. De ce point de vue, la loi sur le handicap est similaire à toutes les autres législations sociales. Dans l'introduction des 15 conseils, Ursula Engelen-Kefer, la vice-présidente de la DGB, écrit que «la nouvelle loi ne s'applique pas d'elle-même. Les personnes à l'origine des nouveaux droits doivent les faire valoir. Les syndicats avancent des suggestions pour ce faire et soutiennent tous leurs membres sans exception. Ils font en sorte que tous leurs représentants ... travaillent avec les personnes handicapées pour que ces nouveaux droits se traduisent en une nouvelle réalité, faite d'égalité et de participation véritable pour les personnes handicapées».

Négociation collective

Enfin, et surtout, la négociation collective constitue un autre moyen pour les syndicats d'aider les travailleurs handicapés. A divers niveaux, on retrouve des dispositions relatives à leurs besoins dans des conventions collectives de certains pays comme l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Danemark, la Finlande, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, la Norvège, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède¹⁰. La fréquence et la portée de ces

dispositions diffèrent d'un pays à l'autre, mais leur objectif principal est toujours de faire en sorte que les travailleurs handicapés puissent trouver leur place sur le lieu de travail, dans les syndicats et au sein de la société dans son ensemble.

Notes

¹ *A Lame Excuse – a fight for the rights of workers with disabilities* (Une mauvaise excuse – Un combat pour les travailleurs handicapés), rapport en anglais de la CISL, Bruxelles, 2000, www.icftu.org/www/english/Congress2000/disability.pdf.

² *Résolution finale – Lutter contre la discrimination et parvenir à l'égalité*, 18^e Congrès mondial de la CISL, Miyazaki, 5-10 décembre 2004, <http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220376&Language=FR>.

³ *Garantir la sécurité et la santé des travailleurs handicapés*, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, fiche d'information *FACTS 53*, Bilbao, décembre 2004, ISSN 1681-2131, http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/53/fr/FACT53_FR.PDF. Cette publication inclut également des tableaux récapitulatifs utiles.

⁴ *Insérer les travailleurs moins valides*, la CISL En-Ligne, service d'information de la Confédération internationale des syndicats libres, Bruxelles, 1^{er} décembre 2000.

⁵ Voir, par exemple, l'article de la CFDT du 9 février 2005, *Des avancées indéniables mais des financements discutables*, www.cfdt.fr/actualite/emploi/handicapes/handicapes_0010.htm, ainsi que l'article de Philippe Réau dans ce numéro d'*Education ouvrière*.

⁶ *The Experience of Disabled Trade Unionists in the Workplace* (La vie des militants syndicaux handicapés sur les lieux de travail), rapport en anglais du TUC, Londres, www.tuc.org.uk/equality/tuc-6754-f0.cfm.

⁷ Conférence de presse du CTC, 3 décembre 2003, http://action.web.ca/home/clcdisab/fr_readingroom.shtml?x=50516.

⁸ *Madrid: Sólo uno de cada 1.000 contratos afecta a un trabajador discapacitado* (Madrid: seul un contrat d'emploi sur 1000 concerne un travailleur handicapé), communiqué de presse en espagnol, UGT Madrid, 2 septembre 2004, www.ugt.es/actualidad/septiembre2004/madrid02092004.html.

⁹ *15 Tipps für behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer* (15 conseils à l'intention des salariées et salariés handicapés), brochure en allemand, ver.di/IG Metall/DGB, Berlin 2002, http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/t/tipps_behinderte.pdf. D'autres syndicats allemands ont également publié ce guide sous leur propre présentation.

¹⁰ Pour les détails des conventions en Europe, reportez-vous au *Workers with disabilities: law, bargaining and the social partners* (Travailleurs ayant un handicap: législation, négociation et partenaires sociaux), rapport électronique en anglais de 2001 de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) qui fournit également une vue d'ensemble des législations européennes et nationales, [www.](http://www.eiro.eurofound.ie/2001/02/study/tn0102201s.html)

[eiro.eurofound.ie/2001/02/study/tn0102201s.html](http://www.eiro.eurofound.ie/2001/02/study/tn0102201s.html). Vous trouverez un panorama détaillé de la négociation dans ce domaine au Canada, ainsi que des clauses de conventions et des listes de vérification dans le manuel *Plus on se rassemble... – Manuel sur les droits des personnes ayant un handicap et la négociation collective*, Congrès du travail du Canada, <http://www.clctc.ca/web/rights/disabled/pdf/manualFR.pdf>.

La France améliore son système de protection des personnes handicapées

Une loi «Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées», adoptée en février 2005, fait évoluer positivement le droit français des personnes handicapées.

Philippe Réau

Journaliste

Confédération française démocratique
du travail (CFDT)

Rarement un texte de loi aura subi autant de modifications au cours d'un débat parlementaire chaotique qui s'est étalé sur près de deux ans. Le projet de loi réformant le dispositif français d'intégration des personnes handicapées, vieux de trente ans, a été adopté au début du mois de février 2005 après de nombreux aller et retour entre le gouvernement et sa majorité au parlement. Un changement de secrétaire d'Etat a aussi compliqué les débats des deux assemblées (Assemblée nationale et Sénat) qui ont cherché à compenser un projet de loi mal préparé. Il existait cependant une certaine volonté politique, la question du handicap étant l'un des trois «grands chantiers» prioritaires du président de la République, M. Jacques Chirac, avec la lutte contre le cancer et la sécurité routière. De plus, la pression soutenue des organisations syndicales, des associations et de la société civile en général a contribué à orienter un texte qui devrait finalement permettre d'améliorer le sort des 5,5 millions de personnes en situation de handicap en France. Quelque 80 décrets d'application devront encore être publiés pour que cette nouvelle inflexion de la société française devienne réalité à compter du 1^{er} janvier 2006.

Repoussée par les députés d'opposition (parti socialiste, républicains, les Verts et le parti communiste), la nouvelle loi «Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes

handicapées» a été finalement votée par les élus de la majorité de droite (UMP et UDF). Le reproche principal des organisations syndicales et des partis d'opposition réside dans l'écart entre la volonté politique de discrimination positive en faveur de l'intégration et les moyens financiers jugés insuffisants, inadéquats et mal répartis. Les ressources proviendront principalement d'une nouvelle caisse de solidarité, créée par une loi en 2004, qui contribuera aussi à l'aide à l'autonomie des personnes âgées dépendantes. Le financement sera assuré en grande partie par des ressources provenant de la suppression d'un jour férié, sous forme d'une contribution de 0,3 pour cent sur les salaires que les entreprises verseront à cette caisse. Les opposants à ce dispositif, dont l'ensemble des organisations syndicales, y voient une source d'inégalités, dans la mesure où les seuls salariés sont mis à contribution alors que la logique d'intégration voudrait que tous les revenus soient concernés puisqu'il s'agit de solidarité nationale.

«De réelles avancées»

En revanche, l'architecture globale favorisant l'intégration «représente de réelles avancées», estime une organisation comme la CFDT (Confédération française démocratique du travail). «Même si elle ne répond pas totalement aux attentes, la loi

apporte cependant de nombreuses réponses concrètes», juge pour sa part la fédération d'associations FNATH (Fédération nationale des accidentés de la vie et des travailleurs handicapés). La nouvelle législation réforme une loi de 1975, fondatrice de la prise en charge du handicap en France. Elle érige en principe l'intégration de tous, au sein de la cité, quels que soient la nature ou le degré du handicap. De façon générale, la nouvelle loi fait passer les dispositifs de prise en charge du handicap d'une logique de tolérance et d'assistance à une logique d'égalité de traitement tout en réaffirmant le principe de non-discrimination. De ce point de vue, l'acquis le plus important pour les syndicalistes demeure les mesures en faveur de l'insertion professionnelle. En particulier, le comblement du retard français par rapport à la directive européenne de novembre 2000 «en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail», un droit à la non-discrimination réaffirmé par la charte des droits fondamentaux intégrée au projet de traité constitutionnel de l'Union européenne. Ainsi, l'obligation pour l'employeur de prendre des «mesures appropriées» (aménagement raisonnables) est inscrite dans le chapitre sur les non-discriminations du Code du travail français et dans le statut général de la fonction publique. Cela se traduit par une obligation pour les employeurs d'aménager les horaires de la personne pour tenir compte du handicap, un droit qui s'applique aussi à une personne accompagnante. Le refus de prendre ces «mesures appropriées» peut être considéré comme une discrimination. Autre acquis des organisations syndicales: l'obligation des partenaires sociaux de négocier l'insertion et le maintien des travailleurs handicapés dans les entreprises et l'inscription de ces éléments dans les conventions collectives. Ces négociations sont prévues chaque année dans les entreprises et tous les trois ans pour les secteurs d'activité.

Un système d'intégration en entreprise amélioré

Les organisations syndicales et les associations ont obtenu une réforme du système d'intégration des personnes handicapées dans le secteur privé qui repose en France sur un dispositif législatif contraignant datant de 1987, unique en Europe. Son efficacité reste néanmoins relative. Le taux de chômage et de demandeurs d'emploi parmi les travailleurs handicapés français se trouve, en effet, trois fois plus élevé que celui de la population valide, soit 27,6 pour cent contre une moyenne nationale de 9,5 pour cent (voir ci-dessous). Le système est basé sur l'obligation, pour les entreprises du secteur privé de plus de 20 salariés, d'employer au moins 6 pour cent de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Si les entreprises dérogent à cet impératif, elles sont tenues de verser une contribution à un organisme: l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Celle-ci gère de façon paritaire (employeurs/organisations syndicales) ces fonds destinés à financer des formations spécifiques mais aussi l'innovation, la recherche et l'expertise pour l'aménagement et l'adaptation des postes de travail en entreprise. L'Agefiph assure également des actions de mobilisation du monde économique pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées et participe pour l'essentiel au financement de structures de placement spécifiques fédérées en réseau (Cap emploi) qui travaillent en relation avec le dispositif national de placement de l'ensemble des salariés du pays, l'Agence nationale pour l'emploi.

Le texte de 2005 devrait pallier certaines insuffisances du système en renforçant les contraintes pour les employeurs tout en instituant des mesures incitatives. En effet, 46 pour cent seulement des entreprises remplissent leurs obligations d'embauche, le taux d'emploi global de travailleurs handicapés étant à peine aujourd'hui de 4,1 pour cent. La réforme durcit la sanction financière en la portant de 500 à 1 500 fois le salaire horaire minimum (SMIC:

L'emploi des personnes handicapées en France

Près de 5,5 millions de Français entre 20 et 59 ans s'estiment en situation de handicap, or moins de la moitié sont reconnus comme tels. A la fin de l'année 2003, la population active handicapée comprenait 888 000 personnes, dont 643 000 occupaient un travail tandis que 245 000 cherchaient un emploi. Le taux d'activité de 45 pour cent, contre 70 pour cent pour la population totale, reste particulièrement faible. Parmi les personnes occupant un emploi, 500 000 sont salariées en milieu ordinaire (150 000 dans la fonction publique et 350 000 dans le privé), 120 000 personnes travaillent en milieu protégé et 23 000 sont indépendantes. Parmi les demandeurs d'emploi, 27 pour cent ont plus de 50 ans (contre 15 pour cent pour la population totale), 45 pour cent ont un niveau de qualification de manœuvre, ouvrier spécialisé ou d'employé non qualifié (23 pour cent pour le total des actifs français) et 41 pour cent sont au chômage depuis plus d'un an (30 pour cent pour la population totale).

Seules 46 pour cent des entreprises remplissaient les obligations de 6 pour cent d'embauche, en 2003. Sur les 54 pour cent versant leur compensation à l'Agefiph, la moitié n'emploie aucun travailleur handicapé. En revanche, 87 pour cent des employeurs se déclarent satisfaits d'avoir embauché un travailleur handicapé, un taux qui passe à 97 pour cent dans les entreprises de plus de 250 salariés. Les salariés handicapés sont également bien perçus par leurs collègues, les trois quarts considérant leur présence comme un facteur positif pour leur entreprise.

salaires minimum interprofessionnel de croissance) pour les entreprises n'ayant employé aucun travailleur handicapé pendant plus de trois ans. Par ailleurs, celles qui investiront pour l'intégration des personnes handicapées (interprétariat en langue des signes, auxiliaire de vie sociale...), pourront déduire cet effort de leur cotisation à l'Agefiph.

Le public soumis aux mêmes contraintes que le privé

Parmi les innovations introduites par la nouvelle loi figure pour le secteur public la création d'un système de financement sur le modèle de l'Agefiph. La fonction publique, qui était jusqu'à présent soumise à une obligation d'emploi mais sans contrainte financière, n'est guère plus performante que le privé. Les services de l'Etat, des collectivités locales et les établissements publics n'emploient en tout et pour tout que 4,3 pour cent de salariés handicapés. Les syndicats regrettent toutefois la lenteur de la montée en charge du dispositif dans la fonction publique qui va s'étaler sur une dizaine d'années.

La loi réforme aussi le secteur dit «protégé» du privé qui comprend les «ateliers

protégés», les «Centres d'aide par le travail» (CAT) et des emplois fournis par un centre de travail à domicile. Il se résumera désormais aux seuls CAT qui resteront des institutions médico-sociales. Le droit du travail ordinaire ne s'y appliquera pas, mais les personnes handicapées bénéficieront de nouveaux droits comme les droits aux congés, l'accès à la formation et un minimum de rémunération qui sera fixé en référence au salaire minimum (SMIC). Enfin, l'évolution vers le milieu ordinaire de travail sera renforcée, un travailleur en CAT pouvant être détaché dans une entreprise pour une période d'essai, par exemple, avec la possibilité de réintégrer le CAT s'il n'est pas recruté définitivement. Les ateliers protégés en revanche sortent du secteur «protégé» et deviennent des «entreprises adaptées». Elles seront soumises au droit commun du Code du travail, ce que réclamaient les organisations syndicales. Elles gardent cependant une spécificité par rapport au milieu ordinaire puisqu'elles feront l'objet d'une convention avec l'Etat qui versera une aide par poste de chaque employé handicapé. Concernant les rémunérations, toute référence au rendement est supprimée et le salaire ne peut plus être inférieur au SMIC. Les organisations syndicales émettent cependant une réserve

sur cette assimilation au milieu ordinaire, y voyant un risque de financement à bas coûts de productions par des employeurs tentés de développer ce type d'entreprises.

Les autres mesures de la loi

L'une des innovations majeures de la loi, la nouvelle «prestation de compensation», est censée améliorer les conditions de vie des personnes. Elle prendra en charge les conséquences du handicap sous forme d'une aide technique (aménagement d'un logement, achat d'un fauteuil roulant, etc.) ou humaine (auxiliaire de vie à domicile) qui s'appuiera sur le projet de vie de la personne. Elle s'ajoutera aux aides déjà existantes et devrait bénéficier à 160 000 personnes. Les organisations syndicales et les associations ont dû batailler ferme pour obtenir la suppression des conditions de ressources (critères sociaux) et d'âge afin que cette prestation devienne vraiment «universelle».

Les derniers arbitrages législatifs ont satisfait en partie une autre revendication de longue date des associations, en instaurant une garantie de ressources des personnes handicapées (GRPH), d'un montant de 140 euros par mois, pour les personnes dans l'incapacité de travailler. Cette garantie est cumulable avec l'allocation aux adultes handicapés (AAH), elle s'élèvera donc à 728 euros au total, soit 80 pour cent du SMIC net. Cette mesure ne satisfait pas entièrement les associations qui réclamaient l'équivalent du salaire minimum net (environ 910 euros pour 35 heures hebdomadaires). Les organisations syndicales saluent cette augmentation des ressources, mais estiment que cette garantie ne doit pas jouer contre l'emploi si elle incite les personnes à se considérer dans l'incapacité de travailler. «Car c'est bien l'emploi qui est le facteur d'insertion essentiel dans la société», estime la CFDT. De ce point de vue, la rédaction des futurs décrets sera déterminante.

Les syndicalistes jugent aussi favorablement l'instauration d'un complément d'autonomie de 100 euros pour les person-

nes au chômage ainsi que la majoration de la pension de retraite des travailleurs handicapés ayant droit de partir avant 60 ans avec une pension à taux plein. Mais le financement de cette dernière mesure ne paraît pas entièrement assuré.

Par ailleurs, il est mis fin à la segmentation des missions des trois organismes départementaux jusqu'ici chargés de distribuer les droits aux personnes handicapées. Ces organismes seront désormais réunis en une seule «maison départementale du handicap», qui sera un guichet unique d'informations et de traitement des dossiers dans chaque département. Les démarches administratives devraient s'en trouver simplifiées.

Plusieurs mesures ont fait l'objet d'âpres débats et la loi apporte des réponses de principe mais reste parfois floue sur la mise en œuvre. Ainsi, l'accueil d'enfants et d'adolescents handicapés est rendu effectif à l'école. Le texte pose le principe de l'inscription de droit dans l'école de leur quartier tout en permettant, si cela est nécessaire, l'inscription dans un établissement spécialisé. L'accessibilité, qui est l'un des points noirs des politiques publiques d'aménagement en France, a suscité d'intenses pressions de parlementaires désireux de gagner du temps face à l'ampleur des investissements à réaliser. Finalement, devant le tollé des associations, le gouvernement a tranché en rendant obligatoire, dans un délai de dix ans, l'accessibilité des transports en commun, des immeubles d'habitation et des lieux recevant du public. En cas d'impossibilité, comme pour certains transports, des moyens de substitutions devront être prévus. Là encore, la rédaction des décrets d'application sera décisive quant à la portée réelle de ces obligations.

Enfin, les chaînes de télévision publiques devront rendre accessibles leurs programmes aux sourds dans un délai de cinq ans. Une très ancienne revendication des associations de sourds est enfin satisfaite avec la reconnaissance de la langue des signes comme une langue à part entière.

Ces importantes évolutions du droit des personnes handicapées, rappelons-le en

partie rendues nécessaires par la législation européenne du travail sur la non-discrimination au travail, devraient permettre à la société française de franchir un saut qualitatif. Elles offrent de nouvelles possibilités pour les citoyens handicapés de briser leur isolement en sortant de systèmes d'exclusions où les a souvent confinés le système français. Mais cela ne se produira pas sans l'aide de la solidarité nationale, c'est-à-dire de tous les Français. Ces der-

niers y seront d'autant plus enclins que les mentalités sur cette question évolueront. Un changement de regard qui doit se produire en particulier dans les entreprises qui ont une responsabilité sociale évidente en matière d'intégration. Seules 5 sociétés du CAC 40 (les plus importantes valeurs cotées à la Bourse de Paris) remplissent aujourd'hui les obligations d'un quota de 6 pour cent de salariés handicapés... Il reste donc du chemin à parcourir.

L'intégration en entreprise: accord tripartite en Norvège

Faire en sorte que plus de personnes aux capacités fonctionnelles réduites puissent intégrer le monde du travail, tel est l'un des principaux objectifs de l'accord tripartite pour l'intégration sur le lieu de travail que le gouvernement et les partenaires sociaux norvégiens ont conclu en octobre 2001.

Lene Olsen

Bureau des activités pour les travailleurs
BIT

Rapidement après la guerre, la Norvège s'est résolument engagée à faire en sorte que chacun trouve sa place dans un monde du travail où régnerait l'égalité des chances. Pourtant, ces dernières années, un marché du travail plus rude et de nouvelles relations de travail ont accentué les différences. Cette réalité est particulièrement criante pour les personnes aux capacités fonctionnelles réduites (salariés restreints dans le choix de leur activité professionnelle, en cours de réadaptation professionnelle et personnes recevant des prestations d'invalidité)¹. Bien souvent, il est plus ardu pour ces travailleurs de trouver un emploi et le risque de le perdre est nettement plus élevé.

La Confédération norvégienne des syndicats (LO), la plus importante organisation de travailleurs du pays, a décidé de faire figurer son objectif «travail pour tous» en première place dans son programme d'action pour la période 2001-2004, et l'un des groupes concernés par cette mesure sont les personnes handicapées. On peut lire dans le programme d'action «qu'il faut donner la priorité aux groupes vulnérables, qu'il s'agisse de travailleurs âgés, de personnes handicapées ou de membres de groupes à risque comme les parents célibataires, les travailleurs migrants ou encore les personnes ne disposant que de peu de compétences ou dont les qualifications sont dépassées. Les conditions entourant

l'emploi de personnes handicapées doivent être améliorées»². Toutefois, l'engagement et le travail des syndicats ne suffisent pas à eux seuls à créer un marché du travail où il y aurait aussi de la place pour les personnes dont les résultats ne sont pas toujours optimaux, pour celles atteintes de déficiences fonctionnelles, qu'elles soient temporaires ou permanentes, pour les handicapés ou encore pour ceux qui arrivent à la fin de leur carrière professionnelle, c'est-à-dire les travailleurs âgés. Or la participation à la société de tous les travailleurs est indispensable. Depuis toujours les relations professionnelles en Norvège prévoient que soient menées des consultations tripartites en matière de politiques sociale et économique. Le 3 octobre 2001, pour parvenir à améliorer «l'intégration sur le lieu de travail», le gouvernement et les partenaires sociaux norvégiens ont signé une déclaration d'intention, l'accord IA (inkluderende arbeidsliv). Il a été conclu pour une période d'essai de quatre ans et court jusqu'au 31 décembre 2005.

Historique de l'accord

Au milieu de l'année 2001, devant le nombre croissant d'absences pour raisons médicales et de bénéficiaires de prestations d'invalidité, la majorité des partis politiques et des employeurs s'est inquiétée de

l'avenir du système d'indemnités de maladie alors en vigueur et des frais en résultant pour le régime d'assurance national (Folketrygden). Ces points ont été intégrés à l'agenda politique et le parti travailliste (Det norske Arbeiderparti, DnA), au gouvernement à cette époque, a signé l'accord IA avec les partenaires sociaux. Les trois objectifs principaux de cet accord sont les suivants:

- une diminution de 20 pour cent des absences pour maladie pour la période 2001-2005;
- la création d'un plus grand nombre d'emplois pour les salariés handicapés; et
- l'augmentation de l'âge de la retraite en vigueur.

Les parties se sont engagées à tout mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs et, en retour, le gouvernement a promis de ne pas modifier le système d'indemnités de maladie. Notamment, il ne devait ni réduire les indemnités versées aux travailleurs, ni accroître la part du fardeau financier prise en charge par les employeurs³.

Comment l'accord fonctionne-t-il?

Le lieu de travail fait l'objet de toutes les attentions dans l'accord IA. C'est en encourageant le dialogue entre les travailleurs et les employeurs que des solutions de prévention pourront être trouvées aux problèmes des absences pour maladie. Parallèlement, des façons d'intégrer dans les entreprises davantage de personnes aux capacités fonctionnelles réduites pourront être envisagées. C'est donc l'entreprise elle-même qui décide de signer un accord de coopération avec les autorités, en l'occurrence le Service national d'assurance sociale, devenant ainsi une «entreprise pour l'intégration sur le lieu de travail» ou «entreprise IA». Le premier paragraphe de cet accord énonce cet objectif: «... L'accord tripartite présuppose que l'employeur et les employés ont accepté de travailler en partenariat pour parvenir à améliorer l'inté-

gration sur le lieu de travail. L'intention de cet accord est que la direction et les salariés travaillent à la promotion d'un monde du travail meilleur. Les efforts accomplis en vue d'améliorer l'intégration sur le lieu de travail s'inscrivent dans le programme systématique de santé, sécurité et environnement de l'entreprise (contrôle interne)»⁴. Vers la mi-novembre 2004, 1 087 706 personnes étaient employées par des entreprises IA. Cela équivaut à 57 pour cent de la population active dans son ensemble et concerne 7 340 lieux de travail partout en Norvège⁵.

Les autorités mettent à disposition différents outils pour aider les partenaires à réaliser les trois objectifs de l'accord. Le gouvernement apporte son soutien aux sociétés et aux travailleurs au moyen de différents programmes, qu'ils soient financiers ou qu'ils concernent plutôt la fourniture de services de soutien dans le cas, par exemple, d'aménagements au sein de l'entreprise. L'accord prévoit la participation de l'Administration nationale des assurances, du Service public de l'emploi et de la Direction de l'administration du travail en tant qu'administrateurs des programmes nationaux. Pour encourager l'emploi de travailleurs ayant des handicaps, le gouvernement a entrepris de créer – et/ou d'augmenter substantiellement – des subventions salariales pour les sociétés engageant/employant de tels travailleurs.

L'Institut Fafo de sciences sociales appliquées⁶ a rassemblé plusieurs rapports sur les différents aspects du projet d'accord IA. Dans l'un d'eux⁷, le Fafo considère que cet accord figure parmi les réformes les plus importantes de ces dernières décennies pour l'administration publique et le monde du travail norvégiens. L'accord modifie les relations entre la protection sociale et le travail. Il met l'accent sur les travailleurs et les employeurs et il s'emploie à ce que les problèmes qui surviennent dans la vie professionnelle soient résolus au sein de l'entreprise. Le rôle des régimes de sécurité sociale consiste désormais à soutenir les solutions envisagées sur le lieu de travail plutôt qu'à chercher à résoudre eux-mêmes les problèmes.

L'accent est mis sur la prévention. La nature des régimes de sécurité sociale est donc en train d'évoluer, ils ne sont plus là pour pallier des insuffisances mais bien pour participer à la création de richesses au sein de la société.

Evaluation et nouveaux efforts

Les parties signataires se rencontrent deux fois par an pour aborder divers éléments de l'accord. Une évaluation plus approfondie a été menée en automne 2003 alors que l'accord était en application depuis deux ans⁸. Malgré les maigres résultats obtenus à cette époque, les partenaires sociaux et le gouvernement ont décidé de maintenir l'accord. En fait, les absences pour maladie avaient continué de croître et le nombre de personnes handicapées actives dans le monde du travail avait, pour sa part, diminué. Il est important de ne pas perdre de vue que cette initiative a été prise à un moment où la Norvège, en pleine récession économique, connaissait un taux de chômage élevé. Il est bien connu que les groupes vulnérables, comme les personnes souffrant de handicaps, vivent encore plus mal ces périodes. Cela pourrait en partie expliquer pourquoi le taux d'embauche n'augmentait pas au sein de ce groupe. Les partenaires sociaux avançaient également qu'il était trop tôt pour évaluer les conséquences de l'accord. Ils ont décidé que de nouvelles mesures devraient être prises pour tirer entièrement profit des occasions créées par ce dernier⁹.

En août 2004, la LO et son homologue pour les employeurs, la Confédération du commerce et de l'industrie norvégienne (NHO), ont décidé de lancer une campagne intitulée «Ny Giv» (nouvel effort). En automne 2004, neuf conférences régionales ont été organisées dans tout le pays pour échanger des informations et partager des expériences au sujet de l'accord. Des réseaux régionaux sont en cours de création pour soutenir les entreprises au travers de forums destinés à l'échange de points de vue et au partage d'expériences. Ils permettent également aux socié-

tés d'accéder plus facilement à différents outils comme des formations, des informations et des documents. Un site Web a été créé pour soutenir cette initiative¹⁰. Dans le discours qu'elle a prononcé au moment du lancement de la campagne, le 17 août 2004, M^{me} Gerd Liv Valla, présidente de la LO, a salué la reconduction de l'accord et a insisté sur le fait que les entreprises qui y avaient sérieusement souscrit en voyaient les résultats. Sur le plan financier, les confédérations LO et NHO ont consacré pas moins de 3 millions de couronnes norvégiennes à la campagne «Ny Giv» (environ 375 000 euros ou 450 000 dollars des Etats-Unis).

D'autres parties concernées par l'accord ont également consenti des efforts supplémentaires pour accroître la sensibilisation. En juin 2004, l'Administration nationale des assurances de Norvège a, pour la première fois, investi dans une campagne d'affichage incitant à changer certaines attitudes communes vis-à-vis des aptitudes et des capacités à travailler des personnes handicapées. «Certaines personnes pensaient qu'il aurait paralysé l'entreprise»¹¹, pouvait-on lire sur l'une d'entre elles. Cinq affiches différentes axées sur les aptitudes des personnes handicapées ont été exposées dans les bus de tout le pays. L'Administration nationale des assurances a également publié une brochure intitulée *Et inkluderende arbeidsliv. Gode eksempler. Reduserert funksjonsevne og aktiv i arbeidslivet* (Les exemples à suivre pour une intégration sur le lieu de travail. Capacités fonctionnelles réduites et participation active au monde du travail). Elle y reprend de nombreux exemples à suivre qui montrent comment des personnes aux capacités fonctionnelles réduites ont été intégrées au sein de différentes entreprises.

L'un des exemples repris concerne une personne ayant une déficience visuelle. On y explique la façon dont elle a été engagée par Aetat (l'un des services publics de l'emploi de Norvège) à Oslo, les aides techniques que l'employeur a mises à sa disposition et les mesures ergonomiques qu'il a adoptées pour faciliter l'intégration de cette personne dans l'entreprise.

M. Birger Kjelbye déclare qu'Aetat a agi de façon très positive et ajoute qu'on ne lui a mis aucun bâton dans les roues au sein de l'entreprise. «A chacun d'y mettre du sien. Les personnes concernées sont les mieux placées pour parler de leurs besoins. Malheureusement, la tendance est plutôt à insister sur les limites alors qu'il est important de souligner les solutions et d'adopter une attitude positive.»¹²

Les premiers résultats positifs

Toutes les personnes qui se sont exprimées à l'occasion du lancement de la campagne «Ny Giv» ont fait ressortir la nécessité de laisser le temps à l'accord d'obtenir des résultats positifs. M. Olav Støylen, président du Syndicat des travailleurs norvégiens de la chimie, a énoncé la règle des trois T: «Things Take Time» (les choses prennent du temps). Les nouvelles données publiées en août 2004 par l'Office central des statistiques de Norvège (Statistisk Sentralbyrå, SSB) étaient donc de bon augure pour l'émergence de résultats positifs de l'accord IA. En effet, par rapport aux chiffres de 2003, 36 000 personnes handicapées supplémentaires avaient trouvé un emploi, leur nombre total passant de 184 000 à 220 000 en 2004. L'augmentation était encore plus marquée pour les personnes âgées de moins de 40 ans mais a autant profité aux femmes qu'aux hommes.

A la fin de l'été 2004, le gouvernement a publié un programme de travail de deux ans destiné à engager des personnes souffrant de handicaps dans la fonction publique. L'objectif est de faire en sorte que 5 pour cent des nouveaux engagements conclus pendant cette période concernent des personnes handicapées. Cela montre combien les partenaires prenaient cet accord au sérieux. Le ministre du Travail, M. Dagfinn Høybråten, a également invité les sociétés privées et les autorités locales à fixer leurs propres objectifs.

Conclusion

L'engagement de toutes les parties a fait figure de condition sine qua non pour l'élaboration et l'application de l'accord IA. Sans cette volonté commune de tous les partenaires, aucun résultat positif n'aurait pu être obtenu. Cela est particulièrement vrai pour les travailleurs et les employeurs dans la mesure où la majeure partie de l'accord porte sur les efforts à déployer dans l'entreprise. L'accord IA pour l'intégration sur le lieu de travail est considéré comme l'un des outils les plus importants pour le développement et l'amélioration de l'environnement de travail en entreprise¹³ dans la mesure où il prévoit qu'un maximum de personnes puissent mener une activité professionnelle. Il prône, dès lors, une meilleure distribution du travail au sein de la population active norvégienne. Il s'agit là d'un fait important puisque l'exclusion est souvent considérée comme une source de problèmes sociaux et culturels, et réduire ce type d'exclusion est bénéfique à toute la société.

Outre la mise en place d'une aide technique et de mesures ergonomiques, il a également fallu adopter un changement d'attitude pour pouvoir intégrer des personnes handicapées sur le lieu de travail, ne plus s'arrêter aux limites des personnes mais plutôt considérer leurs aptitudes et leurs possibilités. Comme l'a déclaré M. Cato Zahl Pedersen, ancien athlète paralympique et membre de l'expédition de 1994 «Armless to the South Pole» (Sans bras au Pôle Sud), au lancement de la campagne «Ny Giv» en août 2004, nous ne devrions pas parler de personnes aux capacités réduites mais bien de personnes aux «capacités différentes»!

Notes

¹ Ministère des affaires sociales: résumé du Livre blanc n° 40 (2002-2003) *Dismantling of Disabling Barriers. Strategies, objectives and political measures aimed at persons with a reduced functionality* (Surmonter les barrières de l'invalidité. Stratégies, objectifs et mesures politiques destinés aux personnes aux capacités fonctionnelles réduites), Oslo, p. 43, <http://odin.dep.no/filarkiv/220598/SLE-engelsk-stmeld40-2002-2003.pdf>.

² LO Norvège: *Programme of action 2001-2004*, Oslo, pp. 9-10, <http://www.lo.no/lobasen/FileServer/programmeofaction-crop.pdf?documentID=536>.

³ A l'heure actuelle, les travailleurs reçoivent, en compensation, l'intégralité de leur salaire pour le premier jour d'absence pour maladie. L'employeur prend en charge les 16 premiers jours. Ensuite, le régime d'assurance national prend le relais dans la couverture des absences pour raisons médicales. En 2005, dans sa proposition de budget, le gouvernement a suggéré de modifier la répartition actuelle de la prise en charge du régime d'indemnités de maladie: il s'agirait de réduire à 14 le nombre de jours pris en charge par les employeurs, mais d'augmenter leur participation dans les indemnités compensatrices de traitement par le cofinancement de 10 pour cent de l'indemnité pendant toute la durée de l'absence pour maladie. Pour le gouvernement, cette proposition est grandement motivée par l'absence de résultats de l'accord IA. Les organisations d'employeurs et celles de travailleurs lui ont demandé de retirer cette proposition qui romprait l'accord. Les organisations d'employeurs comme de travailleurs sont choquées par l'attitude du gouvernement norvégien qui semble ignorer qu'un accord signé est contraignant pendant sa période d'application et elles sont particulièrement inquiètes qu'il mette en jeu de cette façon sa coopération avec les partenaires sociaux. Elles espèrent que le parlement rejettera la proposition (Source pour des informations sur la proposition de budget: «Regjeringen bryter IA avtalen», publié dans *LO Aktuelt*, n° 18, 2004, p. 15).

⁴ Administration nationale des assurances: *Cooperation agreement on a more inclusive workplace*

(Accord de coopération pour l'amélioration de l'intégration sur le lieu de travail), http://www.trygdeetaten.no/generelt/Pub/samarbeidsavtale_eng.pdf.

⁵ Administration nationale des assurances de Norvège, http://www.trygdeetaten.no/arbeidsliv/pdf/ia_avtaler.pdf.

⁶ Fafo: <http://www.fafo.no>.

⁷ Eivind Falkum: *Inkluderende organisasjonsformer, Noen refleksjoner om organisering av Inkluderende arbeidsliv*, Fafo-notat 2003:18 (Oslo 2003).

⁸ *Companies sign up to agreement on «inclusive working life»* (Des entreprises souscrivent à l'accord pour «l'intégration sur le lieu de travail»), EIRO, 2003, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/01/feature/no0301104f.html>.

⁹ *«Inclusive working life» agreement prolonged despite failure to achieve objectives* (L'accord pour «l'intégration sur le lieu de travail» est prolongé même s'il n'a pas atteint ses objectifs), EIRO, 2003, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2003/11/feature/no0311104f.html>.

¹⁰ <http://www.fellestiltak.no/nygiv/?PHPSESSID=0ea2915a896fee404ecc3d90ca6d7efb>.

¹¹ http://www.trygdeetaten.no/default.asp?strTema=arbeidsliv&path=inkluderende&path_sub=funksjonshemmede_mri_mrarbeid_mr (anglais).

¹² Administration nationale des assurances: *Et inkluderende arbeidsliv. Gode eksempler. Redusert funksjonsevne og aktiv i arbeidslivet* (Les exemples à suivre pour une intégration sur le lieu de travail. Capacités fonctionnelles réduites et participation active au monde du travail), 2003, p. 19.

¹³ Résumé du Livre blanc n° 40 (2002-2003) *Dismantling of Disabling Barriers. Strategies, objectives and political measures aimed at persons with a reduced functionality* (Surmonter les barrières de l'invalidité. Stratégies, objectifs et mesures politiques destinés aux personnes aux capacités fonctionnelles réduites), <http://odin.dep.no/filarkiv/220598/SLE-engelsk-stmeld40-2002-2003.pdf>.

NDLR: Toutes les pages Web citées dans cet article ont été consultées en novembre 2004.

La formation professionnelle des personnes handicapées en Ukraine

L'intégration professionnelle des travailleurs handicapés exige une collaboration active entre autorités publiques et partenaires sociaux. En Ukraine, un centre de formation professionnelle ultramoderne a été créé en 2002 avec l'aide du BIT. Ses premiers résultats prouvent qu'un handicap ne constitue pas un obstacle insurmontable à la réussite d'une recherche d'emploi.

Samuel Grumiau
Journaliste

Anciens combattants de la guerre d'Afghanistan, victimes de la catastrophe nucléaire de Tchernobyl, rescapés des nombreux accidents des mines de la région du Donbass... Près de 2,7 millions de personnes souffrent d'un handicap en Ukraine selon les statistiques officielles. Les formations professionnelles adaptées à ces travailleurs étaient extrêmement réduites jusqu'à il y a quelques années, et ils demeuraient donc à la charge de familles qui ont déjà bien de la peine à joindre les deux bouts.

Ces sombres perspectives se sont embellies depuis la création en 2002 du Centre ukrainien de formation professionnelle des personnes handicapées à Lutizh, dans la région de Vishgorod, à 40 kilomètres de la capitale, Kiev. Situé au milieu d'un bois, il peut accueillir simultanément 150 personnes handicapées sur le plan moteur. Douze types de métiers y sont enseignés: dactylo, secrétaire, assistant social, apiculteur, opérateur informatique, mécanicien, etc. Les formations, qui durent entre deux mois (métiers d'artisanat) et cinq mois et demi (informatique), sont entièrement gratuites pour la personne handicapée. Son logement, son alimentation, ses soins médicaux sont pris en charge par le centre, qui n'a pas lésiné sur la qualité: chambres très propres et confortables, matériel médical ultramoderne, aménagements en tous genres pour faciliter la vie des pensionnai-

res (toilettes adaptées, rampes dans tous les couloirs, chemins couverts pour permettre le déplacement entre les bâtiments même en hiver, etc.). Une piscine a aussi été aménagée dans le centre, avec élévateur spécial pour que tous les pensionnaires puissent y avoir accès.

C'est le gouvernement ukrainien qui a financé la plus grande partie des travaux d'aménagement du centre ainsi que le coût de son fonctionnement actuel. Le BIT a apporté une contribution substantielle en équipant deux classes d'informatique et en achetant trois minibus adaptés pour le transport des personnes handicapées, ainsi qu'une voiture. Une autre source de financement importante est venue d'un projet BIT-PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement) financé par le gouvernement suisse, qui a développé des programmes modulaires de formation professionnelle. Certains syndicats ukrainiens ont eux aussi souhaité être partenaires, tel un syndicat de chauffeurs de locomotives qui a aidé à équiper l'atelier d'apprentissage de la mécanique du centre de Lutizh.

Communiquer les expériences positives

Le BIT a aussi facilité la création du centre ukrainien en finançant diverses expertises quant à sa faisabilité et plusieurs voyages de ses promoteurs à Linz, en Autriche, où

un centre de rééducation professionnelle très performant existe depuis longtemps. Une vingtaine de formateurs de Lutizh ont par ailleurs été eux-mêmes formés à Linz, en partie grâce au soutien du BIT et du gouvernement autrichien. Ils diffusent à présent leur savoir grâce à une série de centres moins modernes situés à travers toute l'Ukraine. «Il en existe plusieurs dizaines dans tout le pays, mais leurs méthodes de travail et de fonctionnement ne sont pas unifiées car ils sont gérés par différents types d'organisations (ONG, gouvernement régionaux, etc.)», explique le D^r Mykola Avramenko, directeur du centre de Lutizh. «L'idée, précise-t-il, est de les organiser en réseau.»

Lutizh devient ainsi petit à petit une référence pour les professionnels de la santé ukrainiens spécialisés dans le suivi des personnes handicapées. «L'une des fonctions du centre est de fournir des conseils sur la formation professionnelle de ce type de travailleurs», explique Vasyl Kostrytsya, correspondant national pour le BIT en Ukraine, qui a beaucoup œuvré à la création de ce centre. «Il forme d'autres spécialistes issus des centres régionaux et locaux d'apprentissage professionnel pour personnes handicapées. Ces centres ne sont pas aussi équipés que celui de Lutizh car il n'est pas indispensable ni possible de reproduire de tels investissements aux quatre coins de l'Ukraine, mais ils peuvent bénéficier de son expertise.»

L'une des priorités du centre de Lutizh est d'aider la personne handicapée à décrocher un emploi à l'issue de sa formation. «Nous travaillons avec les services gouvernementaux pour l'emploi des chômeurs, mais aussi directement avec les employeurs», note son directeur. «Si, par exemple, un ancien mineur est amputé et que nous lui offrons une formation en informatique, poursuit-il, nous pourrions contacter son ex-employeur et négocier afin qu'il lui trouve un poste adapté. Mais, d'une façon générale, assurer l'embauche de nos pensionnaires est plutôt la tâche des services régionaux pour l'emploi.»

Nette augmentation de l'emploi des personnes handicapées

Entre 60 et 65 pour cent des personnes formées au centre de Lutizh ont trouvé un emploi par la suite. «Cela a contribué à faire passer le nombre de travailleurs ukrainiens handicapés qui ont un emploi de 290 000 en 2001 à 368 000 à l'heure actuelle, calcule Vasyl Kostrytsya. Cette évolution encourageante est à mettre à l'actif de tous les centres de formation professionnelle que compte le pays, mais aussi des efforts redoublés de certaines agences de placement et d'une augmentation du nombre de personnes handicapées qui créent leur propre activité.» Les autorités publiques y mettent également du leur, notamment via la création d'un prix récompensant l'employeur le plus actif dans l'intégration professionnelle de personnes handicapées.

Le centre de Lutizh ne souhaite pas que tout soit offert sur un plateau aux travailleurs handicapés: à côté du grand coup de pouce qui leur est donné, ils doivent aussi s'y mettre pour que leur intégration professionnelle soit réussie. Il faut changer les mentalités héritées de l'ex-Union soviétique, où l'Etat donnait de l'argent et rien d'autre. «Certains pourraient jouer sur la compassion de la population ukrainienne et attendre de l'Etat qu'il fasse tout à leur place, prévient le D^r Avramenko. Nous leurs disons tout le contraire: en leur offrant cette formation, l'Etat leur donne une chance, à eux de la saisir. Nous ne voulons pas qu'ils se perçoivent comme des quémandeurs mais comme des contributeurs à la société.» Pour les pensionnaires qui désirent poursuivre leur formation de façon plus poussée, le centre a établi des contacts avec des écoles supérieures qui pourront les accueillir. Tout un réseau de relations s'est donc tissé pour assurer un meilleur avenir aux personnes handicapées en Ukraine. «Il s'agit d'un excellent exemple de collaboration entre le BIT, le PNUD, le gouvernement, les partenaires sociaux et les ONG spécialisées dans le suivi des personnes handicapées», se félicite Vasyl Kostrytsya.

Près de 200 travailleurs veillent au bon fonctionnement du centre de Lutizh:

enseignants, thérapeutes, gardiens, cuisiniers, etc. «La plupart d'entre eux sont très enthousiastes et motivés par leur tâche, note le D^r Avramenko. On en voit qui viennent même le week-end tant ils se sentent impliqués dans la formation des pensionnaires.» L'un des problèmes auxquels se trouve confronté le centre est qu'il est situé hors de Kiev, où la plupart des institutions scientifiques sont basées, et n'est pas accessible par les transports en commun. Il n'est donc pas facile d'y attirer les spécialistes de la capitale. Les minibus et la voiture payés par le BIT permettent de remédier à cette difficulté en offrant le transport à ce personnel hautement qualifié. Ils servent aussi à transporter les pensionnaires à Kiev pour des visites médicales ou autres, ou pour les amener vers les gares ou l'aéroport s'ils viennent de loin.

Vu le nombre de personnes handicapées en Ukraine, il est nécessaire de sélectionner celles qui auront la chance de séjourner à Lutizh. Ce sont principalement les différentes administrations régionales qui effectuent ce tri, en tenant compte notamment des possibilités de transporter ces personnes, de leur type de handicap ou encore de leurs chances de trouver un emploi après telle ou telle formation. Tout comme dans d'autres centres du même type situés ailleurs en Ukraine, la grande majorité des pensionnaires de Lutizh a moins de 40 ans. «Nous aimerions aussi former des personnes handicapées plus âgées, mais elles manquent souvent

de motivation, notamment parce qu'elles approchent de la retraite, note le directeur du centre. Les jeunes ont plus d'ambition pour améliorer leur niveau de vie, pour devenir financièrement indépendants.»

Les à-côtés de la formation n'ont pas été négligés. Outre les activités sportives, le centre organise différentes activités culturelles durant les week-ends: chansons, théâtre, invitations d'artistes, soirées musicales, ou encore des visites à Kiev. Quelques murs du centre sont par ailleurs recouverts de posters mettant en valeur les normes fondamentales de l'OIT ainsi que son Programme pour l'abolition du travail des enfants, IPEC. Des formations sur le thème du VIH/SIDA sur le lieu de travail sont aussi dispensées au personnel et aux pensionnaires du centre.

Dans le futur, le D^r Avramenko voudrait équiper son centre pour la formation professionnelle des personnes non voyantes. Il doit, pour cela, trouver l'argent nécessaire à l'achat de matériel en braille, et notamment d'ordinateurs spécialement adaptés à cet effet. «Je rêve aussi de développer des installations sportives complètes pour personnes handicapées. Nous avons déjà une piscine, une salle de fitness et nous sommes entourés d'une forêt, je voudrais maintenant trouver les fonds pour créer des terrains pour les sports de ballon et le tennis.» L'exemple des athlètes ukrainiens qui ont décroché pas moins de 24 médailles d'or aux Jeux paralympiques d'Athènes de 2004 pourrait susciter des nouvelles vocations...

