

**La gestion du handicap
sur le lieu de travail**

Recueil de directives pratiques du BIT

**La gestion du handicap
sur le lieu de travail**

Bureau international du Travail Genève

Copyright © Organisation internationale du Travail 2002
Première édition 2002

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

BIT

La gestion du handicap sur le lieu de travail. Recueil de directives pratiques du BIT.
Genève, Bureau international du Travail, 2002

Recueil de directives, travailleur handicapé, droits des handicapés, gestion des ressources humaines. 15.04.3

ISBN 92-2-211639-9

Publié aussi en anglais: *Managing disability in the workplace. ILO code of practice* (ISBN 92-2-111639-5, Genève, 2002); et en espagnol: *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT* (ISBN 92-2-311639-2, Genève, 2002).

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse; e-mail: pubvente@ilo.org.

Préface

Les personnes handicapées ne forment pas un groupe homogène. Elles peuvent présenter une incapacité physique, une déficience sensorielle ou intellectuelle ou des troubles psychiques. Leur handicap peut remonter à la naissance, à l'enfance, à l'adolescence ou être survenu plus tard, au cours de leurs études supérieures ou de leur vie professionnelle. Ce handicap peut ne pas avoir une grande incidence sur leur aptitude à travailler et à prendre part à la vie sociale, ou au contraire être tel qu'un appui et une aide non négligeables leur seront nécessaires.

Dans le monde entier, des personnes handicapées participent, à tous les niveaux, au monde du travail. Cependant, bon nombre de personnes handicapées n'ont pas la possibilité de travailler en raison de nombreux obstacles.

Le chômage qui frappe les 386 millions de personnes handicapées en âge de travailler dans le monde¹ est bien plus élevé qu'en ce qui concerne le reste de la population en âge de travailler². Il est reconnu que la croissance économique peut accroître les possibilités d'emploi. Pour sa part, le présent recueil expose les meilleures pratiques qui permettent

¹ Selon une estimation de l'Organisation mondiale de la santé, 10 pour cent de la population mondiale présentent un handicap, soit 610 millions de personnes, dont 386 millions ont entre 15 et 64 ans (*World Population Prospects*, 1998, révision, Nations Unies, New York, 1999).

² Il est fait état de taux de chômage de l'ordre de 13 pour cent au Royaume-Uni (ce taux est deux fois supérieur à celui enregistré pour la main-d'œuvre non handicapée), de 18 pour cent en Allemagne, voire de 80 pour cent et plus, selon les estimations, dans de nombreux pays en développement.

La gestion du handicap sur le lieu de travail

aux employeurs d'utiliser les compétences et le potentiel des personnes handicapées, compte tenu des possibilités nationales.

Il apparaît de plus en plus évident que non seulement les personnes handicapées ont une contribution de valeur à apporter à l'économie nationale, mais que les employer est en outre un facteur de réduction du coût des prestations d'invalidité et peut réduire la pauvreté. Les arguments en faveur de l'emploi des personnes handicapées sont tout aussi évidents pour les entreprises, dans la mesure où ces personnes ont souvent les qualifications qu'elles recherchent. Un autre avantage pour les employeurs est celui d'élargir le réservoir des travailleurs en conservant les personnes qui acquièrent un handicap alors qu'elles sont employées par eux, car ils continueront ainsi à bénéficier des précieuses compétences acquises par ces personnes au cours de leur expérience dans l'entreprise et de la formation qui leur a été dispensée.

Nombreuses sont les organisations et leurs réseaux – y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs et les organisations de personnes handicapées – qui contribuent à favoriser les possibilités d'emploi, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi des personnes handicapées par l'adoption de mesures telles que des déclarations de principes et la fourniture de services consultatifs et d'appui.

Le présent recueil a été élaboré pour aider les employeurs, qu'il s'agisse de ceux des grandes, des petites ou moyennes entreprises, du secteur privé ou du secteur public, des pays en développement ou des pays hautement industrialisés, à adopter une stratégie positive de la gestion des questions liées au handicap sur le lieu de travail.

Préface

Ce recueil s'adresse principalement aux employeurs. Cependant, il va sans dire que les pouvoirs publics jouent un rôle déterminant dans la création d'un cadre législatif et social, et l'adoption de mesures d'incitation, visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées. De même, il importe que les personnes handicapées participent et s'impliquent elles-mêmes pour que les objectifs du recueil puissent être atteints.

Les dispositions du recueil se fondent sur les principes consacrés par les normes internationales et les actions, énumérées aux annexes 1 et 2, qui visent à promouvoir l'emploi de toutes les personnes handicapées dans des conditions de santé et de sécurité. Ce recueil ne constitue pas un instrument contraignant sur le plan juridique et n'a pas pour objet de se substituer à la législation nationale. Il doit être interprété en tenant compte de la situation des pays et être appliqué conformément à la législation et à la pratique nationales.

Le recueil a été finalisé et adopté à l'unanimité lors de la réunion tripartite d'experts, tenue à Genève du 3 au 12 octobre 2001, conformément à la décision prise par le Conseil d'administration du BIT à sa 277^e session (mars 2000). Les experts étaient désignés en consultation avec les milieux gouvernementaux, avec le groupe des employeurs et avec le groupe des travailleurs du Conseil d'administration du BIT. Les experts désignés ci-après ont participé à la réunion.

Experts désignés en consultation avec les milieux gouvernementaux

M^{me} Christine Langsford, directeur, Employment Outcomes Section, Disability Service Reforms Branch, Department of Family and Community Services, Canberra (Australie).

La gestion du handicap sur le lieu de travail

- M. Michael Carleton, Appeal Commissioner, Workers' Compensation Board of British Columbia, British Columbia (Canada).
- M^{me} Lucía Vivanco, directeur adjoint, National Foundation on Disability, Santiago (Chili).
- M. Jian Kun Yin, directeur adjoint, Division of Labour Force Department of Training and Employment, Ministry of Labour and Social Security, Beijing (Chine).
- M. Julio César Martínez-Lantigua, sous-directeur général de l'emploi, State Secretariat of Labour, Santo Domingo (République dominicaine).
- M. Pierre Blanc, directeur général adjoint, AGEFIPH, Bagneux (France).
- M^{me} Csilla Szauer, Ministry of Family and Social Affairs, Department of Rehabilitation and Disability Affairs, Budapest (Hongrie).
- M^{me} Se benzile Joy Patricia Matsebula, Acting Director, President's Office on the Status of Disabled Persons, Pretoria (Afrique du Sud).

Conseillers

- M^{me} N. Popper (Hongrie).
- M^{me} F. Lagadien (Afrique du Sud).
- M^{me} P. Linders (Afrique du Sud).

Experts désignés en consultation avec le groupe des employeurs

- D^r Robert Kosnik, directeur des services de la santé au travail, XEROX, Canada Ltd., Ontario (Canada).
- M^{me} Anne-Geneviève De Saint Germain, chef de service, Direction des relations sociales, Mouvement des entreprises de France, Paris (France).

VIII

Préface

- M. Reinhard Ebert, représentant de BDA German Board on the Integration of Handicapped Workers, Brühl (Allemagne).
- M^{me} Minako Nishijima, directeur, AP Workforce Diversity IBM World Trade Asia Corporation Tokyo (Japon).
- M. William Dambuleni, directeur exécutif, The Employers' Consultative Association of Malawi, Blantyre (Malawi).
- M^{me} Anne Knowles, directeur exécutif, Business New Zealand, Wellington (Nouvelle-Zélande).
- D^r Christiaan De Beer, directeur général de la gestion du handicap, Coris Capital (Pty) Ltd., Pretoria – Gauteng (Afrique du Sud).
- M^{me} Gunilla Sahlin, haut conseiller, Confederation of Swedish Enterprise, Stockholm (Suède).
- M. James G. Cassady, vice-président, Human Resources and Administration Electronic Sensors & Systems Sector, Northrop Grumman Corporation, Baltimore, Maryland (Etats-Unis).

Conseillers

- M. A. J. Madott (Canada).
- M. E. Humpal (Etats-Unis).

Experts désignés en consultation avec le groupe des travailleurs

- M. Andrew King, chef de département, Health, Safety and Environment Department, Canadian National Office, United Steel Workers of America, Toronto (Canada).
- M. Luis Alberto Hernandez Guillen, Confederación de Trabajadores de Colombia, Bogotá (Colombie).
- M. John K. Brimpong, premier vice-président national, Trades Union Congress (TUC) (Ghana), Accra (Ghana).

La gestion du handicap sur le lieu de travail

- M. Shri N. Sundaresan, secrétaire général, Hind Mazdoor Sabha Andhra Pradesh State Council, Secunderabad (Inde).
- M. Ray Howell, Jamaica Confederation of Trade Unions, Kingston (Jamaïque).
- M. Nico Walentiny, Confédération des syndicats chrétiens Luxembourg, Mensdorf (Luxembourg).
- M. Boubacar Gueye, secrétaire général, Syndicat des travailleurs de la Caisse de sécurité sociale, Dakar (Sénégal).
- M^{me} Carina Nilsson, Landsorganisationen, Stockholm (Suède).

Observateurs

- Confédération internationale des syndicats libres (CISL).
- Organisation internationale des employeurs (OIE).
- Haut Commissariat aux droits de l'homme.
- Inclusion International.
- Conseil international des infirmières.
- International Organisation for the Provision of Work for People with Disabilities and who are Occupationally Handicapped (IPWH).

Représentants du BIT

- M. Pekka Aro, directeur, Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité (IFP/Skills).
- M^{me} Barbara Murray, coordinateur, Equity Issues, IFP/Skills.

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Préface | V |
| 1. Dispositions générales | 1 |
| 1.1. Objet | 1 |
| 1.2. Principes | 1 |
| 1.3. Application | 2 |
| 1.4. Définitions | 4 |
| 2. Devoirs généraux des employeurs et des représentants de travailleurs et responsabilités des autorités compétentes | 11 |
| 2.1. Devoirs généraux des employeurs | 11 |
| 2.2. Responsabilités des autorités compétentes | 13 |
| 2.3. Devoirs généraux des représentants de travailleurs | 16 |
| 3. Cadre de gestion du handicap sur le lieu de travail | 19 |
| 3.1. Elaboration d'une stratégie sur la gestion du handicap sur le lieu de travail | 19 |
| 3.2. Communication et sensibilisation | 20 |
| 3.3. Evaluation de l'efficacité | 21 |
| 4. Recrutement | 23 |
| 4.1. Préparation au recrutement | 23 |
| 4.2. Entretien et évaluation | 25 |
| 4.3. Intégration des salariés | 26 |
| 4.4. Stages professionnels | 27 |
| 4.5. Périodes d'essai et emplois assistés | 28 |
| 4.6. Examen de la situation | 29 |
| 5. Promotion | 30 |
| 5.1. Evolution de carrière | 30 |
| 5.2. Formation offerte par l'employeur – possibilités d'accès, manuels et cours | 30 |

La gestion du handicap sur le lieu de travail

| | |
|--|-----------|
| 5.3. Formation professionnelle hors du lieu de travail . . . | 31 |
| 5.4. Examen et évaluation | 32 |
| 6. Maintien dans l'emploi | 33 |
| 6.1. Politique en matière de handicaps acquis | 33 |
| 6.2. Evaluation et réadaptation | 35 |
| 7. Aménagements | 37 |
| 7.1. Accessibilité | 37 |
| 7.2. Adaptations | 38 |
| 7.3. Mesures d'incitation et services d'appui | 39 |
| 8. Confidentialité des informations | 40 |

Annexes

| | |
|--|----|
| 1. Actions internationales importantes relatives au handicap | 41 |
| 2. Conventions et recommandations de l'OIT pertinentes | 43 |
| 3. Exemples de systèmes juridiques et politiques sur le handicap adoptés par certains Etats Membres de l'OIT | 46 |

1. Dispositions générales

1.1. Objet

Le présent recueil a pour objet de fournir des orientations pratiques sur la gestion du handicap au travail en vue de:

- a)* faire en sorte que les personnes handicapées bénéficient de chances égales au travail;
- b)* améliorer les possibilités d'emploi des personnes handicapées en facilitant leur recrutement, leur retour à l'emploi, leur maintien dans l'emploi et leur promotion;
- c)* promouvoir un lieu de travail sûr, accessible et sain;
- d)* réduire à un minimum les dépenses de l'employeur liées au handicap de certains travailleurs (y compris soins de santé et assurance le cas échéant);
- e)* optimiser la contribution que les personnes handicapées peuvent apporter à l'entreprise.

1.2. Principes

1.2.1. Les principes dont s'inspire le recueil sont ceux sur lesquels reposent les normes internationales du travail, et notamment la convention (n° 159) et la recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.

1.2.2. Des pratiques efficaces de gestion du handicap au travail qui se fondent sur les bonnes pratiques et l'expérience permettent aux personnes handicapées d'apporter une contribution productive à l'entreprise et de conserver la précieuse expérience acquise au cours de leur travail.

La gestion du handicap sur le lieu de travail

1.2.3. Le recueil est fondé sur la conviction que les employeurs ont avantage à employer des personnes handicapées, lesquelles peuvent contribuer de façon significative lorsqu'elles occupent des postes qui correspondent à leurs compétences et capacités, si les questions liées au handicap sont gérées de façon appropriée. Il est en outre fondé sur le constat qu'il peut être dans l'intérêt des entreprises de retenir des travailleurs expérimentés qui acquièrent un handicap, et qu'une gestion efficace du handicap peut leur permettre de faire d'importantes économies en termes de dépenses de santé, d'assurance et de temps.

1.2.4. Conformément aux normes de l'OIT, les mesures positives spéciales en vue de l'égalité de chances et de traitement des personnes handicapées au travail ne sont pas considérées comme discriminatoires à l'égard des autres travailleurs.

1.2.5. Les pratiques de gestion du handicap les plus efficaces sont celles fondées sur une coopération positive entre pouvoirs publics, organisations d'employeurs, représentants des travailleurs, organisations de travailleurs et organisations de personnes handicapées.

1.3. Application

1.3.1. Ce recueil se veut utile aux:

- i) employeurs des secteurs privé et public de toutes tailles, situés en zones urbaine ou rurale, dans les pays industrialisés, les pays en développement et les pays en transition;
- ii) organisations d'employeurs en tant que fournisseurs de services d'information, de conseil et autres à leurs

Dispositions générales

- membres, ainsi qu'en tant que défenseurs de la cause des personnes handicapées en matière d'emploi;
- iii) organisations de travailleurs en tant que représentantes des intérêts des travailleurs, y compris les personnes handicapées, sur le lieu de travail, ainsi qu'au niveau des processus de consultation et de négociation nationaux;
 - iv) organismes du secteur public chargés de la politique nationale concernant la promotion des possibilités d'emploi pour les personnes handicapées et de la mise en œuvre de cette politique;
 - v) personnes handicapées, quelle que soit l'origine ou la nature de leur handicap;
 - vi) organisations de personnes handicapées compte tenu de leur rôle dans la promotion de l'emploi des personnes handicapées;
 - vii) autres travailleurs, en raison de l'intérêt pour tous de l'existence d'un milieu de travail favorable au maintien de l'emploi dans l'éventualité de la survenance d'un handicap, quelle qu'en soit la cause.

1.3.2. Les dispositions de ce recueil devraient être considérées comme des éléments de base d'une gestion efficace du handicap sur le lieu de travail. Elles peuvent aider les employeurs à optimiser les avantages à tirer de l'emploi de personnes handicapées ou de leur maintien dans l'entreprise. Elles peuvent contribuer à faire en sorte que les travailleurs handicapés apportent une contribution précieuse, qu'ils jouissent de l'égalité de chances et ne fassent pas l'objet de discrimination, conformément au cadre juridique défini par la législation nationale.

La gestion du handicap sur le lieu de travail

1.4. Définitions

Adaptation ou aménagement

Aménagement du poste, y compris adaptation et modification des machines et des équipements et/ou modification du contenu du poste, des heures et de l'organisation du travail et aménagement du milieu de travail pour permettre l'accès au lieu de travail, afin de faciliter l'emploi des personnes handicapées.

Aménagement du poste

Adaptation ou modification des outils, machines, postes de travail et de l'environnement de travail en fonction des besoins d'un individu. L'aménagement peut comprendre la modification de l'organisation du travail, des horaires de travail, de l'ordre d'exécution des tâches et de la décomposition des tâches en éléments de base.

Analyse du poste

Etablissement d'une liste détaillée des tâches à accomplir dans le cadre d'un poste de travail donné, ainsi que des qualifications requises. Il y est précisé ce que le travailleur doit faire, comment et pourquoi il ou elle doit le faire et les compétences requises. L'analyse du poste peut également inclure des données sur les outils et les machines utilisés. C'est généralement la première étape de la procédure de placement.

Autorité compétente

Un ministère, une administration, ou autres pouvoirs publics habilités à publier des règlements, des ordonnances ou autres instructions ayant force de loi.

Dispositions générales

Comité d'entreprise

Comité de travailleurs au sein d'une entreprise, avec lequel l'employeur collabore et qu'il consulte sur les questions d'intérêt commun.

Conditions de travail

Facteurs déterminant les circonstances dans lesquelles un individu travaille, à savoir heures de travail, organisation du travail, contenu du poste, services sociaux et mesures prises aux fins de la sécurité et de la santé du travailleur.

Déficiences

Toute perte ou anomalie de la fonction psychologique, physiologique ou physique.

Discrimination

Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur certains critères, qui réduit à néant ou compromet l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi. Les normes générales qui établissent des distinctions fondées sur des critères interdits constituent une discrimination en droit. Le comportement ponctuel d'une autorité publique ou d'un individu qui traite des personnes ou des membres d'un groupe de façon inégale sur la base de critères interdits constitue une discrimination en pratique. La discrimination indirecte renvoie à des situations, des réglementations ou des pratiques neutres en apparence, qui en fait débouchent sur une inégalité de traitement de personnes dotées de certaines caractéristiques. La distinction ou les préférences qui pourraient résulter de l'application de mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à répondre aux besoins

La gestion du handicap sur le lieu de travail

particuliers des personnes handicapées ne sont pas considérées comme discriminatoires.

Egalité de chances

Egalité d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à des métiers particuliers, pour tous, sans discrimination, de manière conforme à l'article 4 de la convention n° 159.

Employeur

Toute personne ou organisation employant des travailleurs en vertu d'un contrat de travail écrit ou oral définissant les droits et les devoirs des deux parties, conformément à la législation et à la pratique nationales. Les gouvernements, les pouvoirs publics, des sociétés privées ainsi que des individus peuvent être des employeurs.

Gestion du handicap

Procédure mise en place sur le lieu de travail pour faciliter l'emploi de personnes handicapées grâce à un effort concerté et en tenant compte des besoins individuels, du milieu de travail, des besoins de l'entreprise et des obligations légales.

Intégration

Possibilité pour les personnes handicapées d'accéder à l'emploi, aux services d'éducation, de formation et à tous les secteurs de la société.

Lieu de travail

Endroits où les personnes employées doivent se trouver ou se rendre pour travailler et qui sont sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur. Ce sont par exemple des

Dispositions générales

bureaux, des usines, des plantations, des chantiers de construction, des navires et des résidences privées.

Maintien dans l'emploi

Maintien auprès du même employeur, au même poste et aux mêmes conditions ou à des conditions et à un poste différents, y compris réintégration après une période d'absence rémunérée ou non.

Milieu de travail

Les locaux et les conditions dans lesquels se déroule le travail et les facteurs liés à l'environnement, qui peuvent affecter la santé des travailleurs.

Normes internationales du travail

Principes et normes portant sur tous les aspects du travail, adoptés par la Conférence internationale du Travail (forum tripartite, réunissant gouvernements, employeurs et travailleurs). Ces normes sont publiées sous la forme de conventions et de recommandations internationales. La ratification par les Etats Membres des conventions induit pour ces derniers l'obligation de les mettre en œuvre. Les recommandations sont des instruments non contraignants qui fournissent des orientations en matière de politique générale, de législation et de pratique.

Organisation d'employeurs

Une organisation dont les membres sont des employeurs individuels, d'autres associations d'employeurs ou les deux à la fois, principalement constituée pour protéger et promouvoir les intérêts de ses membres et leur fournir des services en matière d'emploi.

La gestion du handicap sur le lieu de travail

Organisations de personnes handicapées

Organisations représentant des personnes handicapées et défendant leurs droits. Il peut s'agir d'organisations de personnes handicapées ou œuvrant en leur faveur.

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.

Poste de travail

Partie du bureau ou de l'usine où un individu travaille, comme un bureau, une surface de travail, une chaise, du matériel et d'autres éléments.

Programme d'assistance aux salariés

Un programme, mis en place conjointement par un employeur et une organisation de travailleurs, ou par l'un ou l'autre, qui offre une aide aux travailleurs, mais souvent aussi à leurs familles, lorsqu'ils connaissent des problèmes susceptibles d'entraîner des difficultés personnelles qui ont ou pourraient finir par avoir une incidence sur la productivité au travail.

Réadaptation professionnelle

Processus permettant aux personnes handicapées d'obtenir un emploi convenable, de le conserver et d'être promues et qui, de ce fait, favorise leur intégration ou réintégration dans la société.

Dispositions générales

Représentants de travailleurs

Personnes qui sont reconnues comme tels en vertu de la loi ou de la pratique nationales, conformément à la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, qu'il s'agisse: *a*) de représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats; ou *b*) de représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise en application des dispositions des lois et règlements nationaux ou de conventions collectives et dont les attributions ne comportent pas d'activités incombant exclusivement aux syndicats dans le pays en question.

Retour au travail

Procédure aidant un travailleur à reprendre une activité après une absence due à un accident ou à une maladie.

Services de santé au travail

Services de santé qui ont essentiellement une fonction préventive et qui ont pour objet de conseiller l'employeur, ainsi que les travailleurs et leurs représentants sur les critères d'établissement et de maintien d'un milieu de travail sûr et sain aux fins d'une santé physique et mentale optimale des travailleurs. Ces services fournissent également des conseils sur l'adaptation de postes de travail en fonction des déficiences physiques ou mentales des personnes handicapées.

Travail à l'essai

Activité professionnelle visant à fournir une expérience relative à un travail donné ou à évaluer l'aptitude à exercer ce travail.

La gestion du handicap sur le lieu de travail

Travailleur/salarié

Toute personne qui travaille moyennant une rémunération ou un salaire et accomplit des tâches pour un employeur. L'emploi est régi par un *contrat de travail* écrit ou oral.

2. Devoirs généraux des employeurs et des représentants de travailleurs et responsabilités des autorités compétentes

2.1. Devoirs généraux des employeurs

2.1.1. Pour gérer le handicap sur le lieu de travail, les employeurs devraient opter pour une stratégie faisant partie intégrante de leur politique d'emploi générale et en particulier de leur stratégie de mise en valeur des ressources humaines. La stratégie de gestion du handicap peut être coordonnée aux programmes d'assistance pour salariés, lorsque de tels programmes existent.

2.1.2. Cette stratégie devrait inclure des dispositions favorisant:

- a) le recrutement de demandeurs d'emploi handicapés n'ayant jamais travaillé auparavant ou souhaitant reprendre une activité professionnelle après une période de chômage;
- b) l'égalité de chances en ce qui concerne les salariés handicapés;
- c) le maintien dans l'emploi de salariés qui acquièrent un handicap.

2.1.3. La stratégie de gestion du handicap devrait s'inscrire dans le cadre de la politique de promotion de la sécurité et de la santé propre au lieu de travail, et notamment prévoir des mesures en ce sens, ainsi que l'analyse des risques de tout ajustement, adaptation ou aménagement et un dispositif d'intervention rapide et d'orientation en matière

La gestion du handicap sur le lieu de travail

de traitement et de réadaptation des personnes qui acquièrent un handicap alors qu'elles sont sous contrat de travail, et un système d'encadrement pour veiller à l'intégration des nouvelles recrues.

2.1.4. Cette stratégie devrait être conforme à la politique et à la législation nationales et tenir compte des principes d'égalité des chances et d'intégration, qui inspirent les conventions pertinentes de l'OIT et en particulier la convention n° 159.

2.1.5. Le programme devrait être élaboré en collaboration avec des représentants de travailleurs, en concertation avec des salariés handicapés, les services de santé au travail, lorsque ceux-ci existent, et, lorsque cela est possible, avec des organisations de personnes handicapées. Lors de l'élaboration du programme, les employeurs peuvent également consulter les autorités compétentes et les organismes spécialisés dans les questions liées au handicap.

2.1.6. La stratégie de gestion du handicap sur le lieu de travail devrait être coordonnée en ayant recours aux structures de représentation existant au sein de l'organisation ou à une nouvelle structure établie à cet effet. La ou les personnes responsables de la coordination de la stratégie devraient recevoir une formation en gestion du handicap ou pouvoir s'adresser à un personnel qualifié dans ce domaine.

2.1.7. Les employeurs devraient s'efforcer de coopérer avec les services de l'emploi pour trouver des emplois adaptés aux capacités, aux aptitudes et aux intérêts professionnels des demandeurs d'emploi handicapés.

2.1.8. Les employeurs devraient veiller à ce que les personnes handicapées soient traitées sur un pied d'égalité

Devoirs généraux et responsabilités

avec les travailleurs non handicapés en termes de prestations en nature telles que le transport ou le logement.

2.1.9. Les organisations d'employeurs devraient encourager leurs membres à offrir des emplois aux personnes handicapées et à garder les travailleurs devenus handicapés alors qu'ils sont sous contrat de travail. A cet effet, elles peuvent par exemple fournir des informations pratiques et des services consultatifs, notamment aux petites entreprises; faire connaître les avantages pour une entreprise de gérer le handicap sur le lieu de travail; promouvoir le partenariat entre employeurs en ce qui concerne la gestion du handicap; et prôner les stratégies de gestion du handicap lors des processus de consultation aux niveaux national et international.

2.1.10. Pour promouvoir l'adoption d'une stratégie de gestion du handicap sur le lieu de travail, les organisations d'employeurs devraient elles-mêmes adopter et mettre en œuvre ce type de stratégie pour leurs propres salariés.

2.2. Responsabilités des autorités compétentes

2.2.1. Les autorités compétentes devraient encourager les employeurs à adopter des stratégies de gestion du handicap sur le lieu de travail dans le cadre d'une politique nationale visant à promouvoir l'emploi de personnes handicapées dans les secteurs privé et public.

2.2.2. Les autorités compétentes devraient inclure les questions de handicap dans le cadre général des réglementations économiques et sociales, en tenant compte de la situation et de la pratique nationales.

La gestion du handicap sur le lieu de travail

2.2.3. Les autorités compétentes devraient régulièrement passer en revue toutes les règles et réglementations régissant l'emploi, le maintien dans l'emploi et le retour au travail dans les secteurs public et privé, afin de veiller à ce qu'elles ne contiennent pas d'éléments discriminatoires à l'encontre des personnes handicapées.

2.2.4. Les autorités compétentes devraient régulièrement passer en revue leurs systèmes de protection sociale, et notamment de compensation des salariés, pour s'assurer que les personnes handicapées bénéficient d'une aide appropriée et qu'aucun obstacle indu n'empêche les personnes handicapées d'obtenir un emploi, de le conserver ou de revenir sur le marché libre du travail et de l'emploi rémunéré.

2.2.5. Les autorités compétentes devraient faciliter les efforts des employeurs dans la gestion du handicap sur le lieu de travail et dans le recrutement, le maintien dans l'emploi ou le retour au travail de personnes handicapées, en les aidant à identifier des services de qualité dans les domaines de placement, de conseils techniques, de réadaptation et d'autres formes d'appui, dans les secteurs tant public que privé. La mise en place de comités de sécurité et de santé sur le lieu de travail, de programmes d'assistance aux salariés, d'unités de relations professionnelles et de comités d'égalité peut également être proposée en fonction de la situation et de la législation nationales.

2.2.6. Les autorités compétentes devraient veiller à ce que les services des différents organismes auxquels font appel les employeurs soient de grande qualité et fournis en temps voulu et de manière coordonnée.

Devoirs généraux et responsabilités

2.2.7. Les autorités compétentes devraient définir des critères permettant de déterminer ce qui constitue un aménagement raisonnable selon la législation et la pratique nationales.

2.2.8. Les autorités compétentes devraient mettre à la disposition des employeurs des appuis techniques, des subventions salariales et autres mesures incitatives visant à promouvoir ou à faciliter l'emploi de personnes handicapées ou le maintien de ces personnes dans leur emploi, et en informer les employeurs.

2.2.9. Les autorités compétentes devraient encourager les organisations d'employeurs à fournir des conseils aux services d'emploi et autres services compétents et à collaborer avec lesdits services, pour renforcer leur utilité et leur efficacité. Elles devraient également inviter les organisations d'employeurs à participer à des campagnes de sensibilisation sur le handicap et l'emploi, ou à parrainer ces campagnes.

2.2.10. Les autorités compétentes devraient favoriser les contacts entre organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les contacts avec les organismes professionnels, fournisseurs de services et organisations de personnes handicapées, aux fins de l'échange d'informations concernant la gestion du handicap sur le lieu de travail, ces informations pouvant notamment porter sur:

- a) les innovations techniques et technologiques concernant l'aménagement du lieu de travail;
- b) les systèmes de placement et de stage pratique pour personnes handicapées;

La gestion du handicap sur le lieu de travail

- c) l'adaptation des systèmes de publicité et des méthodes d'entretien aux fins du recrutement et de la promotion de personnes handicapées;
- d) les pratiques concernant les questions éthiques liées à la divulgation d'informations sur les travailleurs handicapés et les pratiques de sensibilisation sur le handicap.

2.2.11. Les autorités compétentes devraient contrôler et évaluer régulièrement l'efficacité des mesures d'incitation ou des services consultatifs techniques en matière de handicap sur le lieu de travail liés à la promotion de l'emploi de personnes handicapées, au maintien de ces personnes dans leur emploi et à leur retour au travail.

2.2.12. Pour promouvoir l'adoption de stratégies de gestion du handicap sur le lieu de travail, les autorités compétentes devraient elles-mêmes adopter et mettre en œuvre ce type de stratégie pour leurs propres salariés et devenir des employeurs modèles en termes de recrutement de personnes handicapées, d'égalité de chances concernant les travailleurs handicapés, et de mesures en faveur de leur maintien dans l'emploi et de leur retour au travail.

2.2.13. Les autorités compétentes devraient envisager l'adoption de mesures visant à promouvoir les possibilités d'emploi, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi des personnes handicapées, incluant des actions concrètes en faveur des femmes handicapées.

2.3. Devoirs généraux des représentants de travailleurs

2.3.1. Lorsqu'elles défendent le principe de l'égalité de chances des travailleurs au niveau d'une entreprise comme dans le cadre des processus de consultation et de négocia-

Devoirs généraux et responsabilités

tion nationaux, les organisations de travailleurs devraient activement mettre en avant les questions d'emploi et de formation des personnes handicapées, et notamment encourager l'adoption de mesures en faveur de leur maintien dans l'emploi et de leur retour au travail.

2.3.2. Les organisations de travailleurs devraient activement encourager les travailleurs handicapés à devenir membres de leurs organisations et à y jouer un rôle prépondérant.

2.3.3. Les organisations de travailleurs devraient activement représenter les intérêts des travailleurs handicapés auprès de la direction et dans tous les comités d'entreprise, comités de sécurité ou autres comités existant sur le lieu de travail, et devraient promouvoir des actions positives visant à encourager leur intégration sur le lieu de travail, en sensibilisant par exemple la direction et le personnel, ainsi que les adaptations ou aménagements nécessaires.

2.3.4. Les organisations de travailleurs devraient sensibiliser et former leurs membres aux questions de handicap à travers des actions de sensibilisation et des articles sur le handicap et l'égalité de traitement des personnes handicapées dans les publications syndicales.

2.3.5. Pour promouvoir un lieu de travail sain et sûr, les organisations de travailleurs devraient:

- a) fermement recommander le respect des normes de sécurité et de santé au travail existantes, et l'adoption de procédures d'intervention rapide et d'orientation, conformément aux dispositions de ce recueil;
- b) collaborer et participer aux programmes d'information et de prévention sur le handicap dispensés par l'em-

La gestion du handicap sur le lieu de travail

ployeur et/ou les organisations de personnes handicapées à l'intention des travailleurs.

2.3.6. Pour promouvoir l'adoption de stratégies de gestion du handicap sur le lieu de travail, les organisations de travailleurs devraient elles-mêmes adopter et mettre en œuvre des stratégies de ce type pour leurs propres salariés.

2.3.7. Les organisations de travailleurs devraient attirer l'attention des employeurs, dans le cadre d'une action de sensibilisation, sur la législation du travail, les conventions internationales et les aides technologiques aptes à faciliter l'accès des personnes handicapées à un emploi.

2.3.8. Les organisations de travailleurs devraient encourager leurs membres à coopérer dans le cadre de programmes de retour à l'emploi mis en place par l'employeur, conformément aux dispositions de ce recueil, en vue de permettre un retour rapide au travail.

3. Cadre de gestion du handicap sur le lieu de travail

3.1. Elaboration d'une stratégie sur la gestion du handicap sur le lieu de travail

3.1.1. Les employeurs devraient considérer la gestion du handicap sur le lieu de travail comme une tâche prioritaire susceptible de contribuer à la réussite de leur entreprise et comme faisant partie intégrante de la stratégie de mise en valeur des ressources humaines.

3.1.2. La stratégie de gestion du handicap devrait être élaborée conformément à la législation, à la politique et à la pratique nationales, en tenant compte des institutions et des organisations nationales qui existent dans ce domaine.

3.1.3. Lors de l'élaboration de cette stratégie, les employeurs devraient collaborer avec les représentants de travailleurs et consulter les travailleurs handicapés ou leurs représentants.

3.1.4. Cette stratégie devrait être complémentaire à la stratégie de mise en valeur des ressources humaines dans l'optique de l'optimisation des contributions et des compétences de tout le personnel, y compris des personnes handicapées, et favoriser l'application des normes de sécurité et de santé au travail, ainsi que des procédures connexes d'intervention rapide et d'orientation conformément aux principes énoncés dans ce recueil.

3.1.5. La stratégie de gestion du handicap pourrait envisager des mesures en faveur de travailleurs ayant à charge une ou des personnes handicapées.

La gestion du handicap sur le lieu de travail

3.1.6. Dans le cadre de la stratégie de gestion du handicap sur le lieu de travail, les employeurs devraient, en cas de besoin, consulter les services de l'emploi ou d'autres organismes spécialisés pour s'assurer que la personne handicapée est affectée à un emploi adapté en termes de compétence, d'aptitude au travail et d'intérêt, ainsi qu'il est d'usage en matière de recrutement.

3.2. Communication et sensibilisation

3.2.1. La stratégie de gestion du handicap sur le lieu de travail devrait être portée à l'attention de tous les salariés, en des termes facilement compréhensibles et en coopération avec les représentants de travailleurs.

3.2.2. Des informations générales sur le handicap sur le lieu de travail devraient être fournies à tous les salariés, ainsi que des informations spécifiques sur la stratégie de l'entreprise et sur les aménagements du milieu de travail, du poste de travail et des horaires qui peuvent être nécessaires pour permettre aux personnes handicapées de travailler de manière optimale. Cela pourrait s'inscrire dans le cadre du programme d'accueil et de mise au courant des nouveaux employés (de toutes catégories) ou dans le cadre d'une session de sensibilisation au handicap. Parallèlement, les salariés devraient avoir la possibilité de poser toute question qu'ils pourraient avoir quant à la perspective de travailler avec un collègue handicapé.

3.2.3. Le cas échéant, lors de l'élaboration de ces sessions d'information et de sensibilisation, il conviendrait de faire appel à des organismes spécialisés, lesquels peuvent être des organisations de personnes handicapées.

Cadre de gestion du handicap sur le lieu de travail

3.2.4. Les employeurs, y compris les cadres supérieurs, devraient signaler leur engagement en matière de stratégie de gestion du handicap en adoptant des mesures qu'ils considèrent appropriées en ce qui concerne le recrutement de personnes handicapées et le maintien dans leur emploi de salariés devenus handicapés.

3.2.5. Employeurs, organisations d'employeurs, organisations de travailleurs, autorités compétentes et organisations de personnes handicapées devraient envisager de collaborer en vue de diffuser les stratégies de gestion du handicap et des informations sur la mise en œuvre de ces politiques.

3.2.6. Les employeurs devraient informer leurs fournisseurs et sources d'approvisionnement de leurs stratégies de gestion du handicap dans ce domaine afin d'encourager les bonnes pratiques.

3.2.7. Dans le cadre de la promotion de stratégies de gestion du handicap sur le lieu de travail, les groupes et organisations d'employeurs devraient envisager d'organiser des échanges d'information et des actions de formation sur le sujet avec les organismes concernés du secteur public, des organismes spécialisés et autres entités compétentes.

3.3. Evaluation de l'efficacité

3.3.1. Les employeurs devraient régulièrement évaluer l'efficacité de leur stratégie de gestion du handicap sur le lieu de travail et améliorer cette stratégie si nécessaire.

3.3.2. Les représentants des travailleurs dans l'entreprise devraient avoir accès à cette évaluation et y participer.

La gestion du handicap sur le lieu de travail

3.3.3. En vue de déterminer l'efficacité de leur soutien éventuel à ces programmes, les autorités compétentes peuvent demander des informations à l'employeur.

3.3.4. Toute information concernant le programme de gestion du handicap ne devra être communiquée qu'en respectant l'anonymat et la confidentialité.

4. Recrutement

4.1. Préparation au recrutement

4.1.1. Il convient de respecter le principe de non-discrimination tout au long de la procédure de recrutement pour que l'employeur tire le meilleur parti des candidats handicapés ou non et que ceux-ci bénéficient de chances égales. Les employeurs pourraient, par exemple, faire figurer dans leurs procédures de recrutement et avis de vacance une déclaration d'attachement à une politique d'égalité des chances, utiliser un logo signalant que l'entreprise pratique une politique en ce sens, inviter tout particulièrement les personnes handicapées à se porter candidates, et préciser que l'évaluation des candidats se fera uniquement sur la base de leurs aptitudes.

4.1.2. Les employeurs devraient veiller à ce que la procédure de recrutement attire la candidature d'un nombre maximal de personnes handicapées qualifiées. A cet effet, ils pourraient par exemple consulter les services d'emploi de personnes handicapées ou d'autres agences spécialisées, ou veiller à ce que les avis de vacance d'emploi soient publiés dans des formats accessibles aux personnes présentant divers handicaps – sur papier, sur les ondes radio, sur Internet –, ou encore en mettant à la disposition des candidats le matériel de candidature sous diverses formes.

4.1.3. Lorsque les employeurs font appel à des agences de recrutement, les autorités compétentes pourraient collaborer avec les organisations d'employeurs, les organisations de personnes handicapées concernées et les associations de diffusion des offres pour mettre au point des

La gestion du handicap sur le lieu de travail

pratiques publicitaires attirant la candidature de demandeurs d'emploi handicapés.

4.1.4. Les autorités compétentes devraient mettre en place des services de placement efficaces pour aider les employeurs à recruter des personnes handicapées. Elles devraient également faciliter la procédure en mettant en place des mécanismes consultatifs techniques, des subventions salariales et autres mesures incitatives, selon le cas.

4.1.5. Les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les autorités compétentes, le cas échéant, pourraient élaborer des principes directeurs d'aide à l'emploi des personnes handicapées dans les zones urbaines et rurales. Ces principes directeurs devraient tenir compte des particularités du pays et du secteur.

4.1.6. Les organisations d'employeurs pourraient favoriser le recrutement de travailleurs handicapés en collaborant avec des prestataires de services, des services d'emploi et des organisations de personnes handicapées, pour faire en sorte que les services fournis répondent effectivement aux besoins des employeurs.

4.1.7. Lorsqu'ils envisagent de recruter un candidat handicapé pour un poste particulier, les employeurs devraient être prêts à procéder à des modifications, le cas échéant, du lieu, du poste et des conditions de travail, afin d'optimiser l'aptitude du candidat en question à exécuter sa tâche. Les services d'emploi ou des organismes spécialisés, et notamment les organisations constituées par et pour des personnes handicapées, peuvent fournir des conseils et des orientations dans ce domaine. Les adaptations, lorsqu'elles sont nécessaires, devraient être planifiées en concertation avec les travailleurs handicapés et non handicapés et effec-

tuées avec l'accord des représentants de travailleurs et du/ des travailleur(s) handicapé(s) concernés (voir également le chapitre 7).

4.2. Entretien et évaluation

4.2.1. Les tests préalables à l'emploi et les critères de sélection devraient principalement porter sur les qualifications, le savoir et les aptitudes considérés comme essentiels pour remplir les fonctions du poste vacant. Il faut veiller, lors de la sélection des tests, à ce qu'ils soient présentés sous une forme accessible au candidat handicapé. De même, les critères de sélection devraient être étudiés avec soin afin de ne pas exclure par mégarde les personnes handicapées.

4.2.2. Les membres de jurys des secteurs privé et public devraient bénéficier de conseils sur la façon de mener une procédure d'entretien et de sélection de personnes handicapées.

4.2.3. Les employeurs devraient étudier des façons de permettre aux candidats handicapés de passer des entretiens sur un pied d'égalité avec les autres candidats, en autorisant par exemple la présence d'un interprète du langage gestuel ou d'une personne représentant leurs intérêts.

4.2.4. Lors de l'envoi de convocations à un entretien, les employeurs devraient encourager les candidats à faire savoir à l'avance les besoins ou les aménagements spécifiques qui peuvent s'avérer utiles à leur participation à l'entretien.

4.2.5. Les modifications de la procédure de recrutement auxquelles il est procédé pour tenir compte des différents besoins des demandeurs d'emploi handicapés, ainsi

La gestion du handicap sur le lieu de travail

que la raison de ces modifications, devraient être communiquées aux candidats handicapés et aux salariés.

4.3. Intégration des salariés

4.3.1. Les employeurs devraient organiser la présentation de l'entreprise ou du service, du milieu de travail et du poste à l'intention de chaque nouvel employé handicapé, de la même façon que pour les travailleurs non handicapés.

4.3.2. Les employeurs devraient veiller à ce que les informations essentielles au poste et au lieu de travail, telles que les instructions, les manuels, le règlement du personnel, les procédures de règlement des différends et les règles sur la sécurité et de protection de la santé, soient communiquées aux salariés handicapés sous une forme qui leur permet d'en prendre pleinement connaissance.

4.3.3. L'employeur qui offre un emploi à une personne handicapée devrait mentionner toutes les propositions d'aménagement du milieu, du poste et des horaires de travail, ainsi que de formation et en discuter avec le candidat. C'est également à ce stade qu'il convient de discuter de toute formation spéciale ou soutien personnel dont le candidat aurait besoin.

4.3.4. Les représentants de travailleurs et les autres employés devraient être consultés à propos des aménagements importants réalisés ou prévus pour tenir compte des besoins spécifiques d'un employé handicapé.

4.3.5. Les employeurs devraient coopérer avec les autorités ou d'autres organismes compétents pour mettre en place des cours destinés au personnel d'encadrement, aux superviseurs ou aux collègues de travail qui désirent ap-

Recrutement

prendre des techniques de communication leur permettant de mieux communiquer avec des salariés ayant des difficultés à parler, à entendre ou à comprendre le langage verbal.

4.3.6. Une fois le recrutement d'une personne handicapée effectué, il peut être important de mettre en place un suivi pour s'assurer que tous les problèmes qui pourraient survenir soient rapidement détectés et résolus. Dans cette optique, l'employeur et le salarié handicapé auraient avantage à entretenir une relation suivie avec les services d'emploi et d'autres organismes compétents. Les employeurs devraient consulter ces services et organismes directement, si nécessaire, et faciliter les démarches des travailleurs handicapés, aux fins de leur intégration satisfaisante sur le lieu de travail.

4.4. Stages professionnels

4.4.1. Lorsque les employeurs ne sont pas immédiatement en mesure d'embaucher un travailleur handicapé, ils pourraient envisager de donner à des demandeurs d'emploi handicapés la possibilité de se former et de faire un stage professionnel dans l'entreprise pour leur permettre d'acquérir les qualifications, le savoir-faire et le comportement professionnel voulus pour certains emplois de l'entreprise. Ce type d'expérience sur le lieu de travail peut permettre aux demandeurs d'emploi d'acquérir des qualifications plus en rapport avec les besoins de l'employeur. Elle offre également l'occasion à l'employeur d'évaluer les compétences et l'aptitude d'un travailleur handicapé et éventuellement de le recruter à la fin de la période de formation.

4.4.2. Dans un tel cas, l'employeur peut confier à un superviseur ou à un travailleur expérimenté le soin d'assister

La gestion du handicap sur le lieu de travail

le travailleur handicapé. Autrement, un tuteur peut être désigné par les services d'emploi.

4.5. Périodes d'essai et emplois assistés

4.5.1. Les autorités compétentes devraient faciliter les stages professionnels, les périodes d'essai et les emplois assistés en fournissant aux employeurs et aux personnes handicapées des conseils techniques, le cas échéant, et en les informant des mesures d'incitation existantes permettant de subventionner les dépenses que cela représente, notamment en matière de salaire ou d'adaptation des locaux, des outils ou des équipements.

4.5.2. Une alternative au recrutement immédiat ou au stage professionnel consiste pour les employeurs d'envisager d'engager une personne handicapée à l'essai ou de lui offrir un poste d'emploi assisté, conformément à la législation et la pratique nationales. Comme le stage professionnel, ces solutions permettent à l'employeur d'évaluer les compétences et les aptitudes de la personne qui, dans certains cas, peut être recrutée par la suite. Et même si tel n'est pas le cas, ce type d'expérience apporte aux demandeurs d'emploi handicapés une expérience professionnelle précieuse qui augmente leur employabilité.

4.5.3. En ce qui concerne l'emploi assisté, les autorités compétentes pourraient faciliter l'obtention des services d'un tuteur et un suivi tout au long de la période considérée soit directement par l'entremise des services d'emploi publics, soit par l'entremise d'autres organismes spécialisés.

4.5.4. A la fin de la période d'essai, les autorités compétentes ou les organismes spécialisés pourraient faire le bi-

Recrutement

lan de la période d'essai avec l'employeur et prendre d'autres dispositions, si nécessaire. Celles-ci pourraient comprendre le transfert de la période d'essai sur un autre poste au sein de la même entreprise ou ailleurs, l'organisation d'une formation complémentaire pour la personne handicapée ou l'adoption d'autres mesures d'appui en sa faveur.

4.6. Examen de la situation

4.6.1. Les employeurs devraient régulièrement examiner leurs procédures de recrutement afin de s'assurer qu'elles sont accessibles aux personnes présentant des handicaps divers.

4.6.2. Les autorités compétentes devraient régulièrement examiner l'efficacité des mesures visant à promouvoir l'emploi de personnes handicapées et prendre, s'il y a lieu, des dispositions en vue de les améliorer. Ces examens devraient être effectués en concertation avec des employeurs et des représentants de travailleurs, ainsi que des représentants de personnes handicapées.

5. Promotion

5.1. Evolution de carrière

5.1.1. Les travailleurs handicapés devraient avoir les mêmes chances que les autres travailleurs de l'entreprise d'acquérir les qualifications et l'expérience nécessaires à leur avancement professionnel.

5.1.2. Les informations concernant l'évolution de carrière et les possibilités de promotion devraient être disponibles et communiquées sous des formes accessibles aux travailleurs présentant différents handicaps. L'accès à ces informations devrait faire l'objet d'une attention particulière, lorsque celles-ci sont diffusées électroniquement.

5.1.3. Les travailleurs handicapés devraient être encouragés à demander une promotion, notamment lorsqu'ils semblent hésiter à le faire à cause d'une déficience ou d'un autre obstacle dû à leur handicap ou de ce qu'ils perçoivent comme des obstacles dans leur milieu de travail.

5.1.4. Lors de l'évaluation des travailleurs en vue d'une promotion, les employeurs devraient tenir compte de leur éventuelle expérience antérieure, de leurs compétences, de leurs performances et capacités actuelles, en sus des qualifications formelles requises pour le poste en question.

5.2. Formation offerte par l'employeur – possibilités d'accès, manuels et cours

5.2.1. Il conviendrait d'augmenter et de faire connaître les possibilités pour les travailleurs handicapés de bénéficier de programmes de formation propres à l'entreprise. Le recours aux services d'un lecteur ou d'un interprète et l'utili-

Promotion

sation d'équipements adaptés devraient, le cas échéant, être facilités par les autorités compétentes ou par les organisations constituées par des personnes handicapées ou pour leur défense.

5.2.2. Les employeurs devraient étudier la possibilité d'aménager les horaires, les lieux de réunions et les programmes afin de faciliter et d'optimiser la participation des personnes handicapées aux activités visant à favoriser l'évolution de carrière de l'ensemble des salariés.

5.2.3. Lors de l'élaboration de programmes de formation, les employeurs ou groupes d'employeurs devraient veiller à ce que ces programmes soient accessibles aux personnes handicapées.

5.2.4. Les manuels et le matériel de formation devraient être accessibles aux personnes présentant des déficiences de leurs fonctions de communication ou des déficiences intellectuelles: le cas échéant, il faudrait notamment présenter les informations imprimées sous d'autres formes et remplacer les textes par des illustrations.

5.3. Formation professionnelle hors du lieu de travail

5.3.1. Les employeurs devraient pratiquer une politique d'égalité des chances en matière de formations et, pour ce faire, veiller à les rendre disponibles et accessibles à tous les salariés, y compris aux personnes handicapées, et éventuellement à modifier les manuels et le matériel de formation.

5.3.2. Les autorités compétentes devraient veiller à ce que les structures d'éducation et de formation soient acces-

La gestion du handicap sur le lieu de travail

sibles aux personnes handicapées pour leur permettre d'avoir accès aux emplois concurrentiels.

5.3.3. Lorsqu'ils sélectionnent des formations dispensées à l'extérieur, les employeurs devraient tenir compte de l'accessibilité des lieux aux travailleurs handicapés.

5.4. Examen et évaluation

L'évaluation des performances des travailleurs handicapés devrait reposer sur les mêmes critères que ceux applicables aux autres travailleurs occupant un poste identique ou similaire.

6. Maintien dans l'emploi

6.1. Politique en matière de handicaps acquis

6.1.1. Lorsque des salariés acquièrent un handicap en cours d'emploi, leurs employeurs peuvent continuer à bénéficier de l'expérience et de l'expertise qu'ils ont accumulées en prenant des dispositions pour leur permettre de conserver leur emploi. Lorsqu'ils élaborent une stratégie de gestion du handicap sur le lieu de travail, les employeurs devraient prévoir des mesures de maintien dans l'emploi telles que:

- a)* un mécanisme d'intervention rapide et d'orientation vers des services appropriés;
- b)* des mesures en vue d'une reprise progressive du travail;
- c)* la possibilité pour les travailleurs handicapés d'être mis à l'essai ou d'acquérir de l'expérience à un autre poste, s'ils ne sont pas aptes à reprendre leurs postes précédents;
- d)* le recours à une aide et à des conseils techniques en vue de déterminer toutes les possibilités existantes et les aménagements qui peuvent s'avérer nécessaires.

6.1.2. Lorsqu'ils cherchent à faciliter le maintien dans l'emploi ou le retour à l'emploi d'une personne handicapée, les employeurs devraient être conscients de toutes les possibilités. Dans certains cas, le salarié peut être en mesure de reprendre le même travail qu'auparavant, sans aucun changement. Dans d'autres cas, il peut être nécessaire d'aménager les tâches elles-mêmes, le poste de travail ou le milieu de travail. Dans d'autres cas encore, il peut être nécessaire

La gestion du handicap sur le lieu de travail

d'affecter la personne à un poste différent. La stratégie de gestion du handicap devrait prévoir des mesures visant à promouvoir le maintien dans l'emploi par chacun de ces moyens. Il peut s'agir de formation ou de recyclage de la personne concernée, d'informations dispensées aux superviseurs et aux collègues de travail, du recours à des dispositifs et à des appareils, du droit d'accès à d'autres supports, le cas échéant, ou encore de modifications ou de réorganisation du processus d'exécution des tâches, de manière à éviter toute aggravation de son état.

6.1.3. Lors de l'élaboration de mesures de réaffectation des travailleurs handicapés, les employeurs devraient tenir compte des préférences professionnelles de ces travailleurs et consulter les représentants des travailleurs, si nécessaire.

6.1.4. Lorsqu'un travailleur acquiert un handicap, l'employeur devrait veiller à ce que toutes les mesures d'aménagement soient examinées afin d'exploiter le potentiel et les capacités restants de ce travailleur, avant d'entreprendre d'autres mesures.

6.1.5. Les autorités compétentes devraient fournir des conseils, des services et des aides incitatives aux employeurs, groupes d'employeurs et organisations d'employeurs, afin d'augmenter autant que faire se peut les chances de maintien dans leur emploi des personnes handicapées, de même que leurs chances de reprendre rapidement le travail à la suite d'un accident, d'une blessure, d'une maladie, d'une altération de leur capacité ou d'un état invalidant. A ce titre, elles pourraient adopter des mesures favorisant la mise en place de services de conseils individuels, de plans de réadaptation individuels ou de programmes de

maintien dans l'emploi, pour que les travailleurs concernés puissent reprendre le travail à leur poste actuel ou à un autre poste où ils pourront utiliser leur savoir-faire et leur expérience et ce, dans la mesure du possible, sans diminution de leurs revenus. Ces mesures devraient être élaborées en concertation avec les organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs, les professionnels concernés et les organisations de personnes handicapées.

6.2. Evaluation et réadaptation

6.2.1. Les autorités compétentes devraient aider les employeurs qui le demandent à évaluer les aptitudes et l'expérience professionnelle des travailleurs qui ont acquis un handicap ou qui voient leur aptitude à exécuter leur travail réduite, afin que ces derniers puissent continuer à exercer leur emploi, le cas échéant après quelques modifications de leurs tâches, du milieu ou des horaires de travail, ou encore après un recyclage.

6.2.2. Les autorités compétentes devraient promouvoir les possibilités de rester économiquement actifs des travailleurs qui deviennent handicapés, souffrent de lésions liées au travail, ou contractent des maladies professionnelles en cours d'emploi, en portant leur attention sur les points suivants:

- a) possibilités de recyclage, y compris dans divers secteurs du marché libre du travail;
- b) promotion et appui en matière de services d'information et de conseil en ce qui concerne le maintien dans l'emploi et le retour au travail;
- c) mise en place d'une documentation, si possible sous la forme d'une base de données électronique, fournissant

La gestion du handicap sur le lieu de travail

des exemples de pratiques et d'expériences réussies en matière de maintien dans l'emploi de femmes et d'hommes, de travailleurs plus âgés ou plus jeunes, en zones urbaine et rurale, adaptés à la situation nationale;

- d) programmes d'action pour favoriser l'intégration ou la réintégration de personnes handicapées dans le marché du travail;
- e) contrôle de la compatibilité des systèmes de sécurité sociale en faveur des travailleurs handicapés avec les objectifs de maintien dans l'emploi et de retour au travail.

6.2.3. Les autorités compétentes devraient veiller à ce que les services pertinents requis par les personnes qui acquièrent un handicap en cours d'emploi soient disponibles rapidement, de qualité et bien coordonnés.

6.2.4. Les autorités compétentes pourraient porter à l'attention de tous les salariés les diverses dispositions préventives, compensatoires ou de réadaptation que proposent les régimes de sécurité sociale à l'intention des personnes handicapées, et préciser la portée desdites dispositions et leur nature (prestations en espèces ou autres).

6.2.5. Les autorités compétentes devraient définir des pratiques et des procédures types pour le maintien dans l'emploi de salariés du secteur public.

6.2.6. Les représentants de travailleurs devraient définir des politiques de maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans leurs propres organisations et faire des propositions à ce sujet lors de négociations collectives.

7. Aménagements

Lors du recrutement ou du maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, les employeurs peuvent parfois avoir à entreprendre des modifications ou des aménagements, pour permettre à la personne concernée d'exécuter ses tâches de manière efficace. Par commodité, les dispositions concernant les différents types d'aménagement possibles ont été regroupées sous le présent chapitre. Toutefois, il convient de souligner que, dans de nombreux cas, de tels aménagements ne sont pas nécessaires.

7.1. Accessibilité

7.1.1. Pour faciliter le recrutement de personnes handicapées et le maintien dans leur emploi de travailleurs qui acquièrent un handicap, les employeurs devraient prendre des mesures pour améliorer l'accessibilité des locaux aux personnes présentant différents types de handicap. Il peut s'agir par exemple d'étudier les possibilités d'entrée et de déplacement dans les locaux, ou d'accès aux toilettes.

7.1.2. L'accessibilité devrait également se rapporter à la signalisation utilisée, aux manuels, aux instructions et aux informations électroniques. Ces éléments devraient être examinés, en cas de besoin, dans l'optique de l'accessibilité aux personnes présentant une déficience visuelle ou, en particulier, intellectuelle.

7.1.3. Dans le cas de personnes présentant des déficiences auditives, l'accessibilité se rapporte aux informations souvent transmises par son – sonnerie, sifflet, sirène, alarme incendie. Ces dispositifs devraient être passés en

La gestion du handicap sur le lieu de travail

revue et complétés le cas échéant par d'autres dispositifs tels que des signaux lumineux clignotants.

7.1.4. Lors de la mise en place de mesures visant à améliorer l'accessibilité de locaux aux personnes handicapées, les employeurs devraient consulter les travailleurs handicapés, ainsi que des services consultatifs techniques spécialisés, lesquels peuvent comprendre des organisations de personnes handicapées, et se référer à des critères établis par des autorités compétentes.

7.1.5. Les mesures d'urgence devraient permettre aux personnes handicapées d'évacuer le lieu de travail efficacement et en toute sécurité et de se rendre à un endroit sûr.

7.2. Adaptations

7.2.1. Il peut être nécessaire de prévoir des adaptations du poste de travail pour permettre au travailleur handicapé d'exécuter sa tâche efficacement. Lors de la planification des mesures d'adaptation, les employeurs devraient consulter le travailleur handicapé concerné ainsi que les représentants de travailleurs.

7.2.2. Il peut également être nécessaire d'adapter les outils et le matériel pour permettre au travailleur d'accomplir sa tâche au mieux. Ces adaptations également devraient être planifiées en concertation avec le travailleur handicapé concerné et les représentants de travailleurs.

7.2.3. Dans le cas de certains travailleurs handicapés, il peut être nécessaire de revoir la description du poste et de procéder à des modifications – en supprimant par exemple une partie des tâches que la personne n'est pas en mesure d'effectuer et en les remplaçant par d'autres tâches.

Aménagements

7.2.4. L'aménagement du temps de travail est un facteur important qui peut permettre à certaines personnes handicapées d'accomplir leur travail de manière satisfaisante. Cette possibilité aussi devrait être examinée en concertation avec les travailleurs concernés et leurs représentants.

7.2.5. Il peut être nécessaire de revoir les exigences liées à la performance, en consultation avec les travailleurs handicapés et leurs représentants, notamment dans la période qui suit le recrutement, ou lorsqu'un employé acquiert un handicap en cours d'emploi.

7.3. Mesures d'incitation et services d'appui

7.3.1. Les autorités compétentes devraient mettre en place des mesures d'incitation visant à encourager les employeurs à procéder à des aménagements du lieu de travail, et prévoir des services consultatifs techniques fournissant des conseils et des informations actualisées sur l'aménagement du lieu de travail ou sur celui de l'organisation des tâches, en fonction des besoins.

8. Confidentialité des informations

8.1. Avec le consentement de la personne concernée, toutes les informations pertinentes concernant les déficiences ou l'invalidité d'un travailleur handicapé devraient être réunies et conservées par l'employeur, de telle manière à en assurer la confidentialité.

Annexe 1

Actions internationales importantes relatives au handicap

Les actions importantes suivantes ont notamment été mises en place sur le plan international:

- Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées, adopté par les Nations Unies en 1982 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm>);
- Décennie des Nations Unies pour les personnes handicapées, 1983-1992 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y60.htm>);
- Règles pour l'égalisation des chances des handicapés, adoptées par les Nations Unies en 1993 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>);
- Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, et la recommandation (n° 168) qui l'accompagne, et la recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, de l'Organisation internationale du Travail (<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc86/R-iii1ba.htm>);
- Décennie Asie-Pacifique pour les personnes handicapées (1993-2002) (<http://www.unescap.org/decade/index.htm>);
- Déclaration de Copenhague sur le développement social, 1995 (<http://www.earthsummit2002.org/wssd/wssd/wssdr1>);

La gestion du handicap sur le lieu de travail

- Décennie africaine pour les personnes handicapées (2000-2009) (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disecon017e2.htm>).

Ces initiatives visent à promouvoir la pleine participation des personnes handicapées à tous les aspects de la vie sociale. La Déclaration de Copenhague de 1995 perçoit le handicap comme une forme de diversité sociale et met l'accent sur la nécessité d'adopter des mesures visant l'intégration des personnes handicapées et orientées vers la construction d'une «société pour tous».

Annexe 2

Conventions et recommandations de l'OIT pertinentes

Droits fondamentaux de l'homme

Egalité de chances et de traitement

Convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Emploi

Politique de l'emploi

Convention (n° 122) et recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982.

Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984.

Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988.

Service de l'emploi

Convention (n° 88) et recommandation (n° 83) sur le service de l'emploi, 1948.

Orientation et formation professionnelles

Convention (n° 142) et recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

Emploi de certaines catégories de personnes

Convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946.

La gestion du handicap sur le lieu de travail

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.

Recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980.

Relations professionnelles

Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952.

Conditions de travail

Sécurité et santé au travail

Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977.

Convention (n° 155) et recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

Convention (n° 161) et recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985.

Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990.

Salaires

Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951.

Sécurité sociale

Recommandation (n° 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944.

Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.

Annexe 2

Convention (n° 121) et recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964.

Convention (n° 128) et recommandation (n° 131) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967.

Le texte de ces conventions et recommandations peut être consulté sur le site Web de l'OIT (<http://www.ilo.org>).

Annexe 3

Exemples de systèmes juridiques et politiques sur le handicap adoptés par certains Etats Membres de l'OIT

Au cours des dernières décennies du XX^e siècle, les cadres juridiques et politiques concernant les personnes handicapées ont beaucoup évolué de par le monde. De nombreux Etats ont adopté des politiques visant à promouvoir le droit des handicapés à participer aussi pleinement que possible à la vie de la société en s'efforçant notamment d'améliorer leurs possibilités d'emploi et en adoptant la législation à cet effet.

Dans certains pays, il existe des lois ou des règlements qui obligent les employeurs à réserver une certaine proportion d'emplois à des personnes présentant un handicap reconnu – on parle généralement de législation des quotas. Lorsque les employeurs ne remplissent pas cette obligation, ils sont tenus dans de nombreux pays de verser une contribution à un fonds central destiné à promouvoir l'accessibilité des lieux de travail ou à des fins de réadaptation professionnelle. De nombreux pays européens, tels que l'Allemagne, la France et l'Italie, ainsi que plusieurs pays asiatiques, tels que la Chine, le Japon et la Thaïlande, ont adopté ce type de législation.

D'autres pays ont adopté une législation contre la discrimination ou en faveur de l'égalité en matière d'emploi, en vertu de laquelle tout employeur qui exerce une discrimination dans le domaine du recrutement, de la promotion, du licenciement ou autre sur la base du handicap d'une personne contrevient à la loi. Les pays ayant adopté ce type de législation sont notamment l'Afrique du Sud, l'Australie, le

Canada, les Etats-Unis, la Nouvelle-Zélande, les pays scandinaves et le Royaume-Uni.

De nombreux Etats ont pris une série de mesures pour appuyer la mise en œuvre de ces politiques et législations. On citera notamment l'octroi d'une aide financière aux employeurs, à titre de mesure d'incitation, ou pour faire en sorte que l'emploi de la personne handicapée n'entraîne pas de coûts additionnels ni d'autres problèmes pour l'employeur, ainsi que la fourniture de services consultatifs techniques pertinents permettant de résoudre rapidement tout problème.

Compte tenu de ces changements sur les plans politique et législatif, la situation concernant les possibilités d'emploi des personnes handicapées a considérablement évolué au cours des dix à vingt dernières années. On s'attache beaucoup plus aujourd'hui à intégrer les demandeurs d'emploi handicapés sur le marché des emplois soumis à la concurrence plutôt qu'à leur fournir un travail dans des centres spécialisés. Certains employeurs recrutent des candidats handicapés directement, tandis que d'autres, plus prudents dans leur démarche, préfèrent les embaucher à l'essai ou pour un stage pratique en entreprise avant de s'engager à les recruter. En outre, à l'heure actuelle, de nombreux employeurs gardent les salariés et les travailleurs qui acquièrent un handicap alors qu'ils sont en cours d'emploi, quelquefois parce qu'ils y sont tenus par la législation, et facilitent le retour au travail de ceux qui sont devenus chômeurs en raison de leur handicap. Les employeurs et organismes d'aide à l'emploi devraient tenir compte de tout ce que l'on a pu apprendre sur les aptitudes des personnes handicapées pour leur permettre d'accomplir leur travail au mieux.