



**Déclaration d'UNI-Europa Commerce et d'EuroCommerce
relative à la promotion de l'emploi et de l'intégration
des personnes handicapées
dans le secteur du commerce et de la distribution en Europe**

INTRODUCTION

1. La Charte européenne des droits fondamentaux¹ interdit explicitement la discrimination fondée sur un handicap. Elle reconnaît par ailleurs le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur intégration professionnelle.²
2. Dans une résolution du Conseil du 15 juillet 2003 relative à la promotion de l'emploi et de l'intégration sociale des personnes handicapées, le Conseil appelle les Etats membres et la Commission européenne à promouvoir la pleine intégration et participation des personnes handicapées dans tous les aspects de la société et les encourage à poursuivre leurs efforts pour lever les obstacles à l'intégration et à la participation des personnes handicapées au marché du travail.
3. Les Directives de l'UE sur l'anti-discrimination, telles que la Directive du Conseil 2000/78/EC portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, traite également de l'emploi des personnes handicapées.
4. Une récente Communication de la Commission sur l'égalité des chances pour les personnes handicapées³ propose un Plan d'action européen. La Communication souligne le rôle des partenaires sociaux et leur contribution à l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché du travail. Il est rappelé aux partenaires sociaux leur déclaration du 20 janvier 2003 sur « Promouvoir l'égalité des chances et l'accès à l'emploi des personnes handicapées ».

¹ Article 21, Non-discrimination :

"1. Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

2. Dans le domaine d'application du traité instituant la Communauté européenne et du traité sur l'Union européenne, et sans préjudice des dispositions particulières desdits traités, toute discrimination fondée sur la nationalité est interdite."

² Article 26, Intégration des personnes handicapées :

"L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté."

³ COM (2003) 650 Final du 30.10.2003

5. L'année 2003 a été déclarée Année européenne des personnes handicapées afin de souligner leur droit à la protection contre la discrimination, la nécessité de mesures permettant de concrétiser cette égalité de chances, de promouvoir les bonnes pratiques et de donner un nouveau souffle à la coopération entre tous les intervenants, y compris les partenaires sociaux.⁴
6. Au plan international, la convention de l'OIT sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées⁵ impose aux pays signataires de mettre en œuvre une politique nationale concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées en collaboration avec les partenaires sociaux et les organisations s'occupant de ces personnes.
7. Par ailleurs, le Code de conduite de l'OIT relatif à la gestion des handicaps sur le lieu de travail⁶, fournit un guide pratique pour la gestion des questions de handicap sur le lieu de travail.

CONTEXTE

8. Dans l'Union européenne, plus de quinze pour cent de la population en âge de travailler se considèrent comme handicapés. Sur ce nombre, un tiers souffrent d'un handicap grave, tandis que moins de dix pour cent des personnes handicapées en âge de travailler sont atteintes de handicaps congénitaux.⁷
9. A la fin des années 1990, dans l'Union européenne, le taux d'emploi des personnes handicapées en âge de travailler était de 40,8%, avec un taux d'emploi plus bas (50%) pour les travailleurs handicapés les plus âgés et un taux d'emploi plus élevé (74%) pour les plus jeunes. Seule une personne gravement handicapée sur quatre avait un emploi dans l'Union européenne.⁸
10. Parmi les personnes handicapées, les hommes et les femmes ayant un degré d'instruction faible sont sur-représentés. Quoique les différences entre sexes soient peu importantes, le handicap s'accroît avec l'âge.⁹

COMMERCE ET EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

⁴ Proposition de décision du Conseil, présentée par la Commission, en vue d'une Année européenne des personnes handicapées en 2003.

⁵ Convention (n°159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.

⁶ Gestion des handicaps sur le lieu de travail. Code de pratique de l'OIT, Bureau international du Travail, Genève, 2002.

⁷ Transforming Disability into Ability, OCDE, 2003

⁸ Idem

⁹ Idem

11. Toutes les personnes concernées - et les personnes handicapées en particulier, mais aussi les employeurs et la société en général - ont à gagner d'un taux élevé de participation des personnes handicapées à la vie active.
12. Bien que tous s'accordent à reconnaître la nécessité de promouvoir la participation des personnes handicapées au monde du travail, les voies choisies par les Etats membres de l'Union européenne pour relever ce défi divergent.
13. Il est important que la législation et les autres mesures d'aide aux personnes handicapées ne les dissuadent pas de chercher ou conserver un emploi ou découragent les entreprises qui voudraient employer des personnes handicapées. Il faut surtout éviter que les mesures de complément de revenu aient un caractère pénalisant et veiller à ce que, au contraire, elles facilitent la participation à la vie active.
14. Le commerce offrant chaque jour des services à des millions de consommateurs, les questions de handicap ne sont pas uniquement discutées en relation avec l'emploi des personnes handicapées mais également en matière de conception des produits et des services pour les personnes handicapées, en tenant compte de l'accessibilité et de l'utilité de ces produits et services.
15. Favoriser l'emploi des personnes handicapées est une responsabilité collective à laquelle les gouvernements, les employeurs, les syndicats et les personnes handicapées elles-mêmes doivent coopérer. En leur qualité de partenaires sociaux, les employeurs comme les organisations syndicales devraient accorder plus d'attention aux besoins professionnels des personnes handicapées. Il incombe à chacun d'eux de combattre les attitudes négatives envers le handicap et de favoriser l'intégration des personnes handicapées dans la vie active. Dans tous les cas possibles, les mesures favorisant l'insertion des personnes handicapées doivent faire l'objet d'un dialogue social.
16. L'élaboration d'une stratégie de gestion du handicap devrait être formulée dans le cadre du dialogue social, en concertation avec les travailleurs handicapés eux-mêmes et, si possible, avec des organisations de personnes handicapées.
17. Une stratégie de gestion du handicap devrait s'inscrire dans les politiques et pratiques en matière d'égalité des chances. Cette stratégie pourrait contenir les éléments suivants :
 - a) Intégration dans les politiques et pratiques en matière d'égalité des chances
 - b) Formation du personnel et mesures de sensibilisation au handicap
 - c) Priorité à la création d'un environnement de travail favorable
 - d) Procédure de recrutement en vue d'encourager les candidatures de personnes handicapées
 - e) Politiques de planification des carrières pour permettre aux personnes handicapées de développer leur potentiel

- f) Accent sur le maintien dans l'emploi, la reconversion et la réaffectation des salariés qui deviennent handicapés
 - g) Participation des personnes handicapées aux programmes de formation et d'expérience professionnelle
 - h) Participation des travailleurs handicapés et des organisations représentant les personnes handicapées à la mise en œuvre d'un programme d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées.
18. La stratégie de gestion du handicap devrait être liée à une politique du lieu de travail axée sur la promotion d'un lieu de travail sûr et sain, accompagnée de mesures de santé et de sécurité professionnelles, d'intervention précoce, de traitement et de réadaptation de ceux qui contractent un handicap en cours d'emploi et d'un système de parrainage assurant une meilleure intégration des nouveaux salariés.
19. Cette stratégie devrait s'appuyer sur la législation nationale qu'elle devra respecter et intégrer les principes d'égalité de chances, d'égalité de traitement et d'intégration de la composante féminine, conformément aux normes de l'Union européenne et aux Conventions de l'OIT.

MISE EN ŒUVRE

20. La promotion de l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées dans le commerce et la distribution en Europe demeurera un des thèmes du dialogue social européen dans le commerce. Dans l'esprit de la présente déclaration, les partenaires sociaux européens
21. Invitent leurs organisations d'employeurs et de travailleurs affiliées à:
- organiser des discussions sous forme de tables rondes afin d'apporter aux partenaires sociaux européens des informations sur les meilleures pratiques.
 - rassembler et diffuser des exemples de bonne pratique en matière d'emploi et d'intégration de personnes handicapées dans la vie active;
 - inclure la promotion de l'intégration des personnes handicapées dans le dialogue social
 - soumettre la présente déclaration aux comités d'entreprise européens, quand ils existent et encourager la discussion
 - suivre en permanence l'évolution de la situation en relation avec la présente déclaration.