

GUIDE SYNDICAL

SUR L'INCLUSION

DES PERSONNES

EN SITUATION DE HANDICAP

DANS LES SERVICES PUBLICS



**INTERNATIONALE DES
SERVICES PUBLICS**



**Organisation
internationale
du Travail**

AVANT-PROPOS

La promotion de l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail est une composante essentielle du travail décent et de la justice sociale. Depuis des décennies, l'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'Internationale des Services Publics (ISP) défendent cet engagement, qui n'est pas seulement un impératif éthique, mais aussi une étape cruciale vers la construction de sociétés plus justes, plus inclusives, plus accessibles et plus durables.

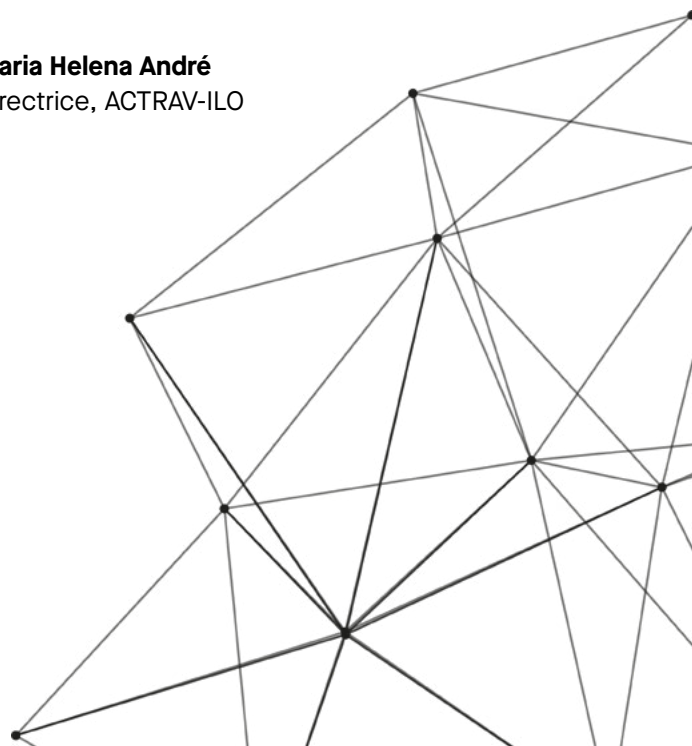
Ce guide, fruit d'une collaboration entre l'OIT et l'ISP, est une nouvelle expression de cet engagement. Il sert d'outil pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail et pour soutenir leur droit à travailler dans des environnements ouverts, sûrs, stables, inclusifs et accessibles.

Le guide présente des exemples de syndicats des services publics qui ont intégré les travailleurs.euses en situation de handicap dans leur organisation, ainsi que dans le dialogue social et la négociation collective. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire, et ce guide montre comment y parvenir.

Compte tenu de leur rôle stratégique, les syndicats des services publics sont particulièrement bien placés pour promouvoir le travail décent pour les personnes en situation de handicap dans le secteur public. Cela profite non seulement aux travailleurs.euses en situation de handicap, mais contribue également à créer des services publics plus accessibles et inclusifs pour tous. Les syndicats du secteur public devraient montrer l'exemple en promouvant l'inclusion des personnes en situation de handicap sur leur lieu de travail. Les recommandations formulées dans ce guide seront également utiles à d'autres syndicats dans le monde.

Daniel Bertossa
Secrétaire général, ISP

Maria Helena André
Directrice, ACTRAV-ILO



CONTRIBUTIONS

Juan Pablo Ordoñez. Consultant indépendant chargé de la recherche et de la rédaction.

Équipe chargée de l'examen technique et du conseil :

- **Esteban Tromel**, Spécialiste principal du handicap, Département Genre, Égalité, Diversité et Inclusion (GEDI-OIT)
- **Victor Hugo Ricco**, Spécialiste principal des activités des travailleurs.euses. Bureau des activités pour les travailleurs.euses (ACTRAV OIT)
- **Verónica Montúfar**, Responsable des questions d'égalité (ISP)

REMERCIEMENTS

Reconnaissance spéciale à :

- L'équipe de l'ISP chargée de la consultation sur le handicap, pour sa précieuse contribution :
 - **Andrea Barcelos**, Sindicato dos Enfermeiros do estado de São Paulo, Brésil
 - **Paul Williamson**, Public and Community Sector Union, Australie
 - **Geofrey Musanje**, Uganda Medical Workers Union
 - **Abdoul Adamou**, Syndicat National des Travailleurs.euses de l'Énergie du Niger
 - **Jester Weekes**, Montserrat Civil Services Association
- Les syndicats des services publics affiliés à l'ISP ayant participé à l'enquête en Octobre 2024 et partagé leur travail ainsi que leurs meilleures pratiques.

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	3
CONTRIBUTIONS	4
REMERCIEMENTS	4
CONTEXTE	6
INTRODUCTION	7
Qu'entend-on par handicap et inclusion ?	8
Que nous apprennent les statistiques sur les personnes en situation de handicap ?	8
Quelle est la valeur ajoutée de l'inclusion des personnes en situation de handicap à l'ordre du jour des syndicats des services publics ?	11
MONTREZ L'EXEMPLE : COMMENT DEVENIR UN SYNDICAT INCLUSIF AVEC LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	13
Création d'un organe consultatif sur le handicap au sein du syndicat	14
Aborder le handicap de manière transversale	15
Aborder le handicap de manière intersectionnelle	16
Élaborer des guides d'information sur le handicap	17
Promouvoir des environnements accessibles sur le plan physique et digital et dans les domaines de la communication et de l'information	18
Fournir une formation accessible	19
Promouvoir la recherche et le développement (dans la perspective du handicap)	20
Soutien aux travailleurs.euses qui développent un handicap ou qui sont parents d'un enfant en situation de handicap	21
Collaboration avec les organisations de personnes en situation de handicap pour la promotion des droits des personnes en situation de handicap	21
PROMOUVOIR L'INCLUSION DU HANDICAP DANS LE DIALOGUE SOCIAL ET LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES.	23
Non-discrimination sur la base du handicap :	27
Aménagements raisonnables	28
Égalité de traitement et des chances dans l'accès à l'emploi, le développement de carrière, la stabilité de l'emploi et l'équité salariale	29
Congé d'invalidité et flexibilité des congés existants	31
Accessibilité des environnements physiques de travail	32
Accessibilité aux environnements virtuels et aux technologies de l'information et de la communication	33
Communication accessible et inclusive	33
Stratégies d'accessibilité dans la conception des protocoles de sécurité, d'évacuation, de santé et d'hygiène	34
Protection et traitement des cas de violence et de harcèlement au travail	36
Congé prolongé pour la naissance, l'adoption et la prise en charge d'un enfant en situation de handicap	37
Intervention des syndicats lors de la privatisation, de la déréglementation ou de la réduction des effectifs du secteur public	37
CONCLUSIONS	39
BIBLIOGRAPHIE	42

CONTEXTE

Ce guide est conçu pour promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'emploi et les services publics et pour communiquer les meilleures pratiques émergentes en matière de protection des droits des travailleurs.euses en situation de handicap, y compris leur droit de s'affilier à des syndicats. Il fournit des orientations conceptuelles sur les méthodologies et les stratégies permettant de concevoir et d'améliorer les politiques qui favorisent l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les services publics, en mettant particulièrement l'accent sur les interventions syndicales.

Pour commencer, [une enquête auprès des affiliés de l'ISP](#) a été menée afin de mieux comprendre le travail effectué par les syndicats des services publics pour promouvoir l'inclusion du handicap dans les conventions collectives, à la fois par le biais de clauses de négociation collective spécifiques au handicap et en analysant la mesure dans laquelle les travailleurs.euses en situation de handicap sont inclus.es *en tant que tel.le.s*. L'enquête visait à identifier les lacunes et les possibilités pour les syndicats de promouvoir l'inclusion du handicap et de les sensibiliser à cette question. Ce guide est basé sur les résultats de l'enquête, sur des entretiens avec des expert.e.s dans ce domaine, ainsi que sur une analyse documentaire d'études et de guides connexes publiés par l'OIT, les affiliés de l'ISP et d'autres institutions internationales traitant de l'inclusion du handicap.

L'étude et le cadre normatif du guide sont basés sur les normes internationales du travail de l'OIT, la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes en situation de handicap (UNCRPD) et les Objectifs de développement durable (ODD). Après avoir défini un certain nombre de concepts clés pour mieux comprendre comment aborder l'inclusion des personnes en situation de handicap, le guide présente des stratégies sur la façon d'adopter des structures syndicales internes pour promouvoir l'adhésion, la participation et la représentation des travailleurs.euses en situation de handicap. Il se concentre également sur la manière dont les syndicats peuvent intégrer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans leurs activités de sensibilisation, en mettant l'accent sur le dialogue social avec les employeurs et les gouvernements.



01

INTRODUCTION



QU'ENTEND-ON PAR HANDICAP ET INCLUSION ?

La Convention relative aux droits des personnes en situation de handicap (CDPH) des Nations unies place les droits des personnes en situation de handicap fermement dans le cadre international des droits humains. Adoptée par les Nations unies en 2006, elle définit le handicap comme un concept évolutif et les personnes en situation de handicap comme celles présentant un trouble fonctionnel (physique, mental, intellectuel et sensoriel) qui, en interaction avec diverses barrières, peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres personnes (Nations unies, 2006).

La CDPH des Nations unies est une étape-clé dans la consolidation du modèle social du handicap, qui reconnaît les personnes en situation de handicap comme des titulaires de droits et se concentre non pas sur l'état de l'individu, mais sur les obstacles dans l'environnement qui limitent le plein développement de leur vie sur un pied d'égalité. Cela se reflète également dans l'utilisation par la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes en situation de handicap du terme "inclusion", par opposition au terme "intégration". L'intégration requiert l'adaptation de la personne en situation de handicap à son environnement, tandis que l'inclusion requiert l'adaptation de l'environnement pour garantir l'égalité des chances aux personnes en situation de handicap.

Il est important de noter que de nombreux types de handicaps ne sont pas visibles, comme ceux liés à la santé mentale, ce qui peut conduire à la discrimination ou à la stigmatisation de la personne, en raison de la non-reconnaissance de son état.

QUE NOUS APPRENNENT LES STATISTIQUES SUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?

Selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), on estime que plus de 1,3 milliard de personnes vivent avec une forme de handicap, soit environ 16% de la population mondiale (OMS, 2023). Cette situation est en partie due au "vieillissement de la population - la prévalence du handicap est plus élevée chez les personnes âgées - et à l'augmentation générale des problèmes de santé chroniques associés au handicap, tels que le diabète, les maladies cardiovasculaires et les troubles mentaux" (OMS, 2011).

Selon l'OIT, sept personnes en situation de handicap sur dix sont inactives (elles ne travaillent pas et ne cherchent pas de travail), contre quatre personnes non en situation de handicap sur dix. L'écart est encore plus prononcé pour les femmes en situation de handicap. Les jeunes en situation de handicap (âgé.e.s de 15 à 29 ans) sont jusqu'à cinq fois plus susceptibles de ne pas suivre d'études, de formation ou rester sans emploi.

QUELLES SONT LES NORMES INTERNATIONALES EN MATIÈRE D'INCLUSION DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?

L'Article 27 de la Convention relative aux droits des personnes en situation de handicap, ratifiée par 177 pays et l'Union européenne, reconnaît le droit des personnes en situation de handicap à travailler sur la base de l'égalité avec les autres personnes. Cela inclut le droit de gagner sa vie par un travail librement choisi, dans un environnement de travail ouvert, inclusif et accessible aux personnes en situation de handicap, y compris celles qui se retrouvent en situation de handicap en cours d'emploi. Parmi les obligations assumées par les signataires, les suivantes, énumérées à l'Article 27 de la Convention, sont les plus pertinentes pour l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail :

- Interdire la discrimination fondée sur le handicap pour toutes les questions relatives à toutes les formes d'emploi, y compris les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement professionnel et des conditions de travail sûres et saines (UNCRPD, 27(a)).
- Protéger les droits des personnes en situation de handicap, sur la base de l'égalité avec les autres, à des conditions de travail justes et favorables et, en particulier, à l'égalité des chances et à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, à des conditions de travail sûres et saines, y compris la protection contre le harcèlement, et à la réparation des préjudices subis (UNCRPD, 27(b)).
- Veiller à ce que les personnes en situation de handicap puissent exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres personnes (UNCRPD, 27(c)).
- Employer des personnes en situation de handicap dans le secteur public (UNCRPD, 27(g))

Bien qu'au-delà de l'Article 27(c) mentionné ci-dessus, le rôle spécifique des syndicats ne soit pas directement décrit dans la CNUDPH, celle-ci fournit des orientations sur la manière d'assurer et de promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Ce point est développé et discuté dans l'Observation générale n°8 (2022) du Comité des droits des personnes en situation de handicap des Nations unies.

Tant l'Article 27 de l'UNCRPD que l'Observation générale n°8 doivent être compris et appliqués dans le cadre du concept de travail décent de l'OIT¹ et dans le contexte de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession comme l'un des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Il est également important de noter que l'Objectif 8 de l'Agenda 2030 pour le développement durable (ODD 8) engage les États membres à promouvoir une croissance économique inclusive et durable, l'emploi et le travail décent pour tous. La cible 8.5 de l'ODD est de parvenir au plein emploi productif et à un travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap, et à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale d'ici à 2030.

La Convention (n° 159) de 1983 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes en situation de handicap, ratifiée par 83 États membres, et la recommandation (n° 168) de 1983 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes en situation de handicap, qui l'accompagne, prévoient la réadaptation professionnelle de toutes les personnes en situation de handicap et la promotion des possibilités d'emploi et de l'égalité de traitement pour les femmes et les hommes en situation de handicap. L'Article 5 de la Convention 159 exige que les pays membres consultent "les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.euses sur la mise en œuvre de cette politique et, en particulier, sur les mesures à prendre pour promouvoir la coopération et la coordination entre les organismes publics et privés engagés dans des activités de réadaptation professionnelle. Les organisations représentatives constituées par ou pour les personnes en situation de handicap doivent également être consultées".

Encadré 1

Les normes internationales du travail de l'OIT (conventions, protocoles et recommandations) s'appliquent à tous les travailleurs.euses, à moins que la norme n'en dispose autrement. Par conséquent, les principes et droits fondamentaux au travail et les normes pertinentes protègent également les travailleurs.euses en situation de handicap, que le handicap y soit explicitement mentionné ou non. En outre, l'OIT dispose de deux normes internationales du travail spécifiquement consacrées à la question du handicap, qu'il convient de lire dans le contexte de la réflexion actuelle sur la promotion de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Il s'agit de la Convention 159 et de la Recommandation 168.

Víctor Hugo Ricco, OIT-ACTRAV



1

Selon la définition de l'OIT, le travail décent comprend

- Création d'emplois : personne ne devrait être privé du travail qu'il/elle souhaite en raison d'un manque de possibilités d'emploi.
- Droits au travail, y compris le [salaire minimum](#) - Les droits des travailleurs.euses comprennent, entre autres, le droit à des conditions justes et favorables, à des jours de congé, à des journées de travail de 8 heures, à la non-discrimination et à un salaire décent pour eux/elles-mêmes et leur famille.
- Protection sociale : tous les travailleurs.euses doivent bénéficier de conditions de travail sûres, de congés et de repos suffisants, d'un accès à des prestations telles que les soins de santé, les pensions et les congés parentaux, entre autres.
- Dialogue social : les travailleurs.euses doivent pouvoir exercer la [démocratie sur le lieu de travail](#) par l'intermédiaire de leurs syndicats et négocier leurs conditions de travail, ainsi que les politiques nationales et internationales en matière de travail et de développement.

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) inclut le droit au travail dans ses Articles 6 et 7. L'Article 7 reconnaît le droit de toute personne à des conditions de travail justes et favorables, y compris la sécurité. L'Article 7 reconnaît le droit de toute personne à des conditions de travail justes et favorables, y compris des conditions de travail sûres. En outre, il existe d'autres normes internationales, régionales, nationales et infranationales qui décrivent les droits des personnes en situation de handicap à un travail décent.

QUELLE EST LA VALEUR AJOUTÉE DE L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP À L'ORDRE DU JOUR DES SYNDICATS DES LES SERVICES PUBLICS ?

L'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail devrait être au cœur de l'agenda syndical. Après tout, l'inclusion est ancrée dans la justice sociale, l'un des piliers fondamentaux du mouvement syndical. L'influence des syndicats va au-delà du lieu de travail et a un impact sur la société elle-même. En garantissant la participation, la représentation et la prise de décision des travailleurs.euses en situation de handicap au sein de leurs structures, et en promouvant une vision positive des personnes en situation de handicap, ils veillent à ce que leurs membres – en situation de handicap ou non – deviennent des défenseurs.euses de l'inclusion dans leur environnement familial et communautaire.

L'impact positif ne se limite pas au respect des réglementations légales pré-existantes, mais améliore également la structure interne, le climat organisationnel et l'environnement de travail des syndicats. Travailler sur l'inclusion du handicap peut augmenter le nombre d'adhérent.e.s, améliorer l'image et le prestige du syndicat et promouvoir des alliances stratégiques avec d'autres organisations œuvrant pour les droits des personnes en situation de handicap.

Encadré 2

Premièrement, le handicap est au cœur des préoccupations des syndicats. Deuxièmement, la sensibilisation des syndicats à l'agenda du travail décent doit être renforcée pour assurer la durabilité et l'impact sur les personnes en situation de handicap. Davantage de programmes sont nécessaires, ainsi qu'un changement d'état d'esprit. Le défi consiste à savoir comment intégrer le handicap dans les activités syndicales pour obtenir des changements aux niveaux national, régional et international en faveur des personnes en situation de handicap. (Réunion d'expert.e.s sur les actions syndicales visant à promouvoir le travail décent pour les personnes en situation de handicap / Bureau international du Travail, Bureau des activités pour les travailleurs.euses

(ACTRAV). - Ginebra: OIT, 2017).



En outre, les actions des syndicats des services publics apportent une valeur ajoutée à l'action du mouvement syndical *en tant que tel*.

Encadré 3

Les syndicats du secteur public ont de multiples rôles à jouer en matière de handicap. Comme tout autre syndicat, leur rôle est d'inclure et de représenter les personnes en situation de handicap dans les activités syndicales. Toutefois, en tant que membres du secteur public, ils ont également un rôle important à jouer en matière d'emploi et de prestation de services. Le secteur public est une source importante d'emplois et sert souvent de modèle de bonnes pratiques. Les syndicats peuvent veiller à ce que ce secteur intègre les personnes en situation de handicap. Le secteur public fournit également des services dans de nombreux domaines (éducation, santé et transports) et les syndicats peuvent veiller à ce que ces services intègrent les personnes en situation de handicap. En outre, dans la défense du secteur public, de nombreuses préoccupations recoupent les questions relatives aux droits des personnes en situation de handicap, comme la privatisation des services publics

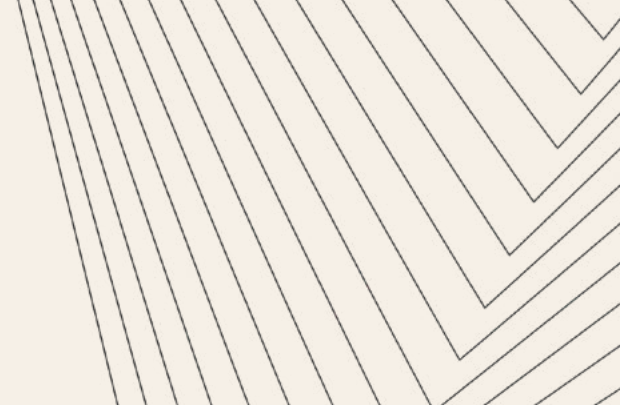
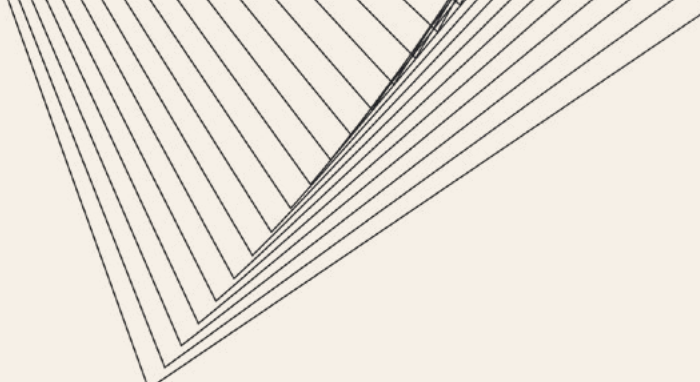
(Conférence de l'ISP/OIT : " Le rôle des syndicats des services publics dans la réalisation d'un travail décent pour les personnes en situation de handicap ", 8-9 décembre 2016 Genève, Suisse).



L'inclusion des personnes en situation de handicap présente également un avantage plus pratique. Elle garantit que les services publics rassemblent des talents divers et créent des environnements de travail qui reflètent la diversité de la société. Les fonctionnaires auront ainsi la vision et l'expérience nécessaires pour concevoir et développer des services publics de qualité, inclusifs et accessibles.

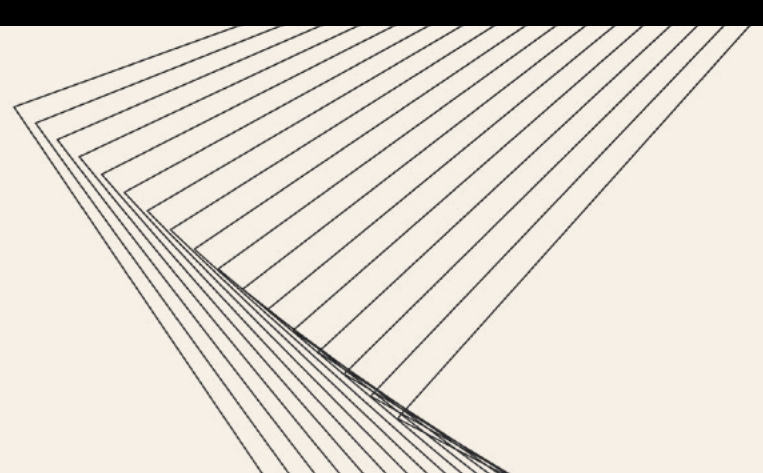
Enfin, l'action syndicale tenant compte du handicap conforte les travailleurs.euses en situation de handicap dans l'idée qu'ils/elles ont leur place dans le monde du travail et qu'ils/elles peuvent surmonter le déséquilibre des pouvoirs qui les empêche souvent de rechercher le soutien dont ils ont besoin pour réussir. Elle favorise également une meilleure perception des syndicats aux yeux de la société, encourage l'adhésion et élargit le spectre des connexions avec d'autres secteurs qui partagent les mêmes valeurs.

Dans l'ensemble, les syndicats peuvent avoir un impact très positif sur la construction de sociétés plus justes et plus équitables. Ils peuvent promouvoir la durabilité et le progrès social en incluant les personnes en situation de handicap dans le développement économique et social, en réduisant les écarts d'inégalité et en promouvant une économie plus inclusive.



02

**MONTRER L'EXEMPLE :
COMMENT DEVENIR
UN SYNDICAT INCLUSIF
AVEC LES PERSONNES
EN SITUATION DE
HANDICAP**

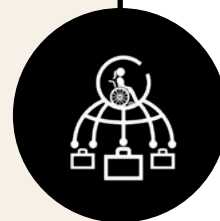


Les syndicats doivent s'efforcer de veiller à ce que la diversité de la société soit largement reflétée dans leurs structures, leurs actions et leurs politiques.

Encadré 4

La culture du syndicat commence par sa propre prise de conscience et sa reconnaissance de l'importance de garantir la diversité et l'inclusion au sein du syndicat lui-même. Cela passe par une formation sur les droits des personnes en situation de handicap et par un soutien efficace à la carrière. Les syndicats peuvent créer des espaces de dialogue pour que les personnes en situation de handicap puissent elles-mêmes exprimer leur point de vue et être représentées dans les processus décisionnels.

Abdoul Adamou, Syndicat National des Travailleurs de l'Énergie du Niger.



Dans cette section du guide, nous nous concentrons sur les initiatives que les syndicats des services publics peuvent prendre pour veiller à ce que leur fonctionnement interne soit plus favorable à l'intégration des personnes en situation de handicap. Cela aidera évidemment le syndicat dans ses actions externes, que nous aborderons dans la section suivante.

CRÉATION D'UN ORGANE CONSULTATIF SUR LE HANDICAP AU SEIN DU SYNDICAT

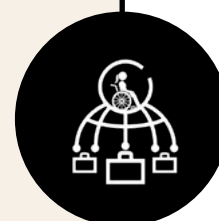
Une étape importante pour promouvoir une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap dans le syndicat consiste à créer un organe collectif (c'est-à-dire un conseil, un comité ou un secrétariat) ayant un rôle consultatif et transmettant les connaissances et l'expérience des membres en situation de handicap. Il est important que cet organe soit principalement composé de travailleurs.euses en situation de handicap eux/elles-mêmes et qu'il collabore avec des expert.e.s ou des organisations de personnes en situation de handicap pour renforcer les connaissances. Cet organe ne sera pas seulement utile pour la planification syndicale *en tant que telle*, mais aussi pour faire face à des situations spécifiques qui nécessitent son intervention et fera entendre la voix des travailleurs.euses en situation de handicap au sein des organes décisionnels du syndicat.

Certains syndicats organisent des événements spécifiques ou mettent en place des comités ou des départements spécifiques pour traiter les questions de handicap. D'autres veillent à ce que les personnes en situation de handicap puissent facilement accéder aux différentes parties du syndicat et à ses activités. Ces deux initiatives ont donné de bons résultats. Les *“champions du handicap”* sont une méthode qui peut soutenir cet engagement entre les travailleurs.euses, le lieu de travail et le syndicat (OIT, 2017b).

Un certain nombre d'affiliés de l'ISP ont mis en place des secrétariats, des comités ou des réseaux de travailleurs.euses en situation de handicap. Ces secrétariats, comités ou réseaux sont liés aux organes de décision. Un certain nombre d'entre eux sont énumérés dans le Tableau 5 :

Tableau 5

SINTRA-INCES	Venezuela
FECOTRASERVIPÚBLICOS	Colombie
NUPGE	Canada
SEE-SP	Brésil
SYNTRAVE	Niger
CPSU	Australie
UNISON	Royaume-Uni
SPGQ	Canada
NZPSA	Nouvelle-Zélande
FENASEP	Panama
APOC	Argentine
SCFP	Canada
SINAFRESP	Brésil
SYSFMAB	Burkina Faso
SNTEN	Niger
SOMVU	Somalie
NUEI	Ouganda
UNITE	Royaume-Uni
FNV	Pays-Bas



ABORDER LE HANDICAP DE MANIÈRE TRANSVERSALE

L'approche transversale de l'inclusion des personnes en situation de handicap implique que le handicap ne doit pas être abordé uniquement dans des domaines tels que la santé ou l'éducation, mais dans tous les domaines qui ont un impact sur les personnes en situation de handicap, tels que l'emploi, les transports, la technologie, la culture, entre autres. Cette approche s'applique quel que soit le moment du cycle de vie où le handicap survient.

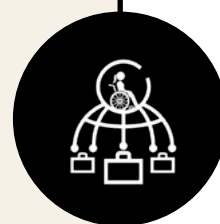
ABORDER LE HANDICAP DE MANIÈRE INTERSECTIONNELLE

Le handicap fait partie de la diversité humaine et, en tant que tel, il ne s'agit pas d'un concept à aborder indépendamment des autres diversités ou à confiner à certains domaines. Le handicap est lié à d'autres identités. Les personnes en situation de handicap ont également des identités de genre, sexuelles, de classe et ethniques. La classe et le statut socio-économique sont également importants pour voir les causes profondes de la discrimination (OIT, 2017b). Cette approche intersectionnelle reconnaît que les personnes en situation de handicap ne constituent pas un groupe homogène, mais que leurs expériences sont également influencées par d'autres types de diversités telles que le genre, la sexualité, la fonction, l'ethnie, la race, la culture, l'âge, entre autres (IPWDGN et IWGIA, 2022). Cela nous permet de comprendre et d'aborder les multiples couches de discrimination et d'obstacles auxquels les personnes en situation de handicap peuvent être confrontées sur la base de leurs identités croisées.

Plusieurs syndicats ont progressé dans le traitement des questions d'égalité des chances du point de vue de l'inclusion, en tenant compte de l'intersectionnalité. Ils sont énumérés dans le Tableau 6.

Tableau 6

UKCS	Kenya
SSR-ASSR	Suède
SINOEMA	Paraguay
NUPGE	Canada
SITIESPA	Panama
SEE-SP	Brésil
NUEI	Ouganda
SNTSS	Mexique
KOMMUNAL	Suède
UNISON	Royaume-Uni
APSEE	Argentine
CPSU	Australie
NZPSA	Nouvelle-Zélande
SINATRAE	République dominicaine
Syndicat du personnel de l'OIT	Suisse



L'action syndicale en faveur des travailleurs.euses en situation de handicap s'inscrit souvent dans le contexte de questions spécifiques telles que la sécurité et la santé au travail (SST) et l'écart de rémunération.

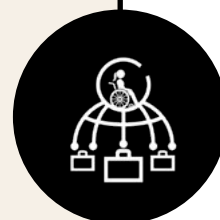
Les syndicats travaillent également sur l'inclusion du handicap dans le contexte de l'égalité des genres, des travailleurs.euses racialisé.e.s et des personnes LGBT+. L'encadré 7 en donne deux exemples.

Encadré 7

Les travaux de la New Zealand Public Services Association (NZPSA) sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale considèrent le handicap comme une question transversale.

UNISON, le syndicat britannique du secteur public, dispose d'un comité national de membres en situation de handicap composé de 24 représentant.e.s régionaux/ales. Il comprend des représentant.e.s de personnes en situation de handicap africaines, lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres, ainsi que des membres sourd.e.s qui utilisent la langue des signes britannique. Le comité national offre également des possibilités de participation aux personnes en situation de handicap issues d'autres comités nationaux auto-organisés.

<https://www.unison.org.uk/about/what-we-do/fairness-equality/disabled-members/about/>



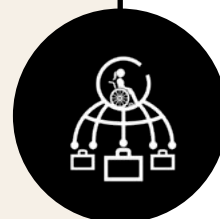
ÉLABORER DES GUIDES D'INFORMATION SUR LE HANDICAP

Les guides d'information peuvent contribuer à une meilleure compréhension du handicap, de ses caractéristiques et des droits des personnes en situation de handicap. Une meilleure sensibilisation aide à réduire les barrières comportementales et favorise des environnements plus inclusifs. Ces guides peuvent compléter d'autres outils de formation sur le handicap et la diversité. Ils devraient être disponibles et conçus dans des formats et des médias accessibles aux travailleurs.euses en situation de handicap ou pas, aux fonctionnaires et aux représentant.e.s syndicaux.ales. Quelques exemples sont donnés dans l'encadré 8 :

Encadré 8

Au Royaume-Uni, UNISON a produit une série de documents d'information et de formation destinés aux négociateurs.trices des conventions collectives, aux délégué.e.s syndicaux.ales et directement aux travailleurs.euses en situation de handicap, y compris des politiques modèles telles que le [Guide du congé d'invalidité](#), le [Guide des délégué.e.s syndicaux.ales](#) et le [Guide des aménagements raisonnables](#).

Comisiones Obreras (CCOO), en Espagne, a inclus les questions de handicap dans la SST dans son [Guide sur la santé et le handicap au travail](#).



PROMOUVOIR DES ENVIRONNEMENTS ACCESSIBLES SUR LE PLAN PHYSIQUE ET DIGITAL ET DANS LES DOMAINES DE LA COMMUNICATION ET DE L'INFORMATION

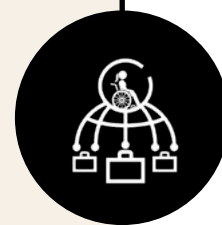
Il est important que les syndicats garantissent l'accessibilité de leurs activités, non seulement comme condition préalable nécessaire pour que les personnes en situation de handicap puissent participer de manière indépendante, sur la base de l'égalité avec les autres personnes, mais aussi pour montrer l'exemple. La responsabilité du syndicat de ne pas discriminer les personnes en situation de handicap peut nécessiter des adaptations. De nombreux syndicats ont adapté leurs réunions, séminaires, marches et manifestations pour permettre aux personnes en situation de handicap d'y participer. Pour ce faire, ils choisissent des lieux accessibles et proposent des services d'interprétation en langue des signes et d'autres adaptations. Certains expliquent que ces mesures sont devenues "instinctives" au sein du syndicat. (OIT, 2017b)

Il est important de se rappeler que l'accessibilité universelle ne concerne pas seulement les personnes en situation de handicap, mais aussi les personnes qui ne le sont pas. La conception universelle et les caractéristiques d'accessibilité, tant dans les environnements physiques ou virtuels que dans la manière dont le syndicat communique et diffuse les informations, y compris les protocoles, les politiques, la formation et les activités du syndicat, favoriseront la participation d'un plus grand nombre de membres, qu'ils/elles soient en situation de handicap ou non.

La plupart des organisations travaillent sur les questions d'accessibilité au lieu de travail et aux installations et événements syndicaux. La liste de ces syndicats figure dans le Tableau 9.

Tableau 9

SINAFRESP	Brésil
NUEI	Ouganda
NUPGE	Canada
SITIESPA	Panama
ASOUASB	Équateur
SPGQ	Canada
Syndicat de l'OIT	Suisse



D'autres syndicats s'efforcent d'améliorer l'accessibilité des communications, tant physiques qu'en ligne, comme le montre l'encadré 10 :

Encadré 10

SSR-ASSR et KOMMUNAL en Suède, AFT aux États-Unis, UNISON au Royaume-Uni, NZPSA en Nouvelle-Zélande et FNV aux Pays-Bas ont lancé des initiatives axées sur le handicap afin de créer des systèmes de communication pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.



FOURNIR UNE FORMATION ACCESSIBLE

De nombreux syndicats proposent des formations à leurs membres et à la communauté au sens large. Comme mentionné ci-dessus, il est important que ces formations soient conçues et dispensées de manière à inclure les personnes en situation de handicap, qu'elles soient présentiellles ou virtuelles, afin de garantir l'accès des travailleurs.euses à la formation et au développement professionnel, sur la base de l'égalité des chances. Une formation accessible et inclusive ne se contente pas de rendre équitables les chances de promotion des travailleurs.euses, elle contribue également de manière significative au développement de l'environnement de travail et des résultats sur le lieu de travail en permettant à tous. tes les travailleurs.euses de développer leurs compétences.

Une formation accessible et ouverte à l'ensemble de la communauté est également un outil précieux pour les demandeurs.euses d'emploi en situation de handicap, qui peuvent ainsi acquérir de nouvelles connaissances et compétences et améliorer leurs chances sur le marché du travail. Le Tableau 11 donne des exemples de syndicats qui œuvrent pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la formation et le développement des compétences.

Encadré 11

FNV	Pays-Bas
KOMMUNAL	Suède
EPSPAC	Cameroun
SYSFMB	Burkina Faso
OS-ZSČR	République tchèque
CCOO-FSC	Espagne
STOL	Guatemala
UFABWU	Ouganda
ASOUASB	Équateur

Le syndicat Bermuda Industrial Union (BIU) a réalisé un travail axé sur l'inclusion des personnes sourdes grâce à l'interprétation en langue des signes, tandis qu'UNISON au Royaume-Uni a renforcé l'accessibilité de ses événements de formation grâce à une série d'améliorations répondant à un large éventail de besoins liés à différents types de handicap, par le biais de l'interprétation, de l'accessibilité et de la saisie vocale du texte.



PROMOUVOIR LA RECHERCHE ET LE DÉVELOPPEMENT (DANS LA PERSPECTIVE DU HANDICAP)

Les syndicats qui encouragent ou participent à des activités de recherche et développement (R&D) contribuent de manière significative à l'approfondissement de la base de connaissances sur les personnes en situation de handicap, leurs caractéristiques socio-économiques et les obstacles auxquels elles sont confrontées. Cela se fait principalement par le biais d'enquêtes et de la construction d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs. La R&D peut également contribuer à faire des découvertes ou à concevoir des améliorations visant à accroître la qualité de vie des personnes en situation de handicap par la création de nouveaux emplois, la promotion de zones accessibles aux personnes en situation de handicap et/ou l'élaboration de nouvelles stratégies d'accessibilité.

Certains des résultats de la R&D peuvent avoir un impact sur l'amélioration de l'accessibilité des produits et des services sur le lieu de travail, ce qui, en fin de compte, profite aux personnes auxquelles ils sont destinés. Dans la plupart des cas, la recherche et le développement ne vont pas de pair. On fait l'un ou l'autre. La plupart des travaux se sont concentrés sur la recherche dans le but d'améliorer les services offerts aux personnes en situation de handicap. Le développement reste un domaine sous-exploré. L'encadré 12 fournit des informations sur le travail de plusieurs syndicats dans ce domaine :

Encadré 12

NUPGE	Canada
NZPA	Nouvelle-Zélande
FNV	Pays-Bas

Le syndicat SINDHAC (*Sindicato de Empleados del Ministerio de Hacienda*) au Costa Rica a des composantes de recherche sur le handicap qui sont menées par le comité de santé au travail, tandis que la *Federación Colombiana de Trabajadores y Servidores Públicos* (FECOTRASERVIPUBLICOS) a confié ce travail au comité du handicap du syndicat. Dans le cadre des travaux menés par le BIU aux Bermudes, le/la responsable de la recherche du syndicat est également chargé.e des questions de handicap et indique que la recherche du syndicat est associée à la progression et au développement du bien-être des personnes en situation de handicap.



SOUTIEN AUX TRAVAILLEURS.EUSES QUI DÉVELOPPENT UN HANDICAP OU QUI SONT PARENTS D'UN ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP

Le fait de devenir soi-même en situation de handicap, ou lorsqu'un membre de la famille naît ou doit vivre avec un handicap, peut impliquer, dans une mesure plus ou moins grande, des adaptations de l'environnement et de la dynamique personnels et familiaux. Au cours de ce processus, les institutions et les réseaux qui peuvent fournir des conseils, une orientation et un soutien sont importants. Un syndicat inclusif qui prend le handicap au sérieux peut apporter un soutien précieux aux travailleurs.euses qui se retrouvent en situation de handicap ou aux parents d'un enfant en situation de handicap.

COLLABORATION AVEC LES ORGANISATIONS DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP POUR LA PROMOTION DES DROITS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les syndicats jouent un rôle clé dans la promotion et la défense des droits des travailleurs.euses en situation de handicap. Pour jouer ce rôle efficacement, ils s'appuient sur les connaissances et l'expérience de leurs membres et de leurs structures syndicales. Toutefois, la collaboration avec les organisations de personnes en situation de handicap (OPH)² peut contribuer à renforcer et à approfondir les actions syndicales.

Les partenariats et les alliances entre les syndicats et les OPH peuvent enrichir les connaissances et l'expertise des syndicats et renforcer leurs actions, avec un impact positif sur d'autres domaines de la société.

2

L'Observation générale 7 (ONU 2018) sur la participation des personnes - dont des enfants - en situation de handicap, par l'intermédiaire des organisations qui les représentent, à la mise en œuvre et au suivi de la Convention du Comité des droits des personnes en situation de handicap définit les organisations de personnes en situation de handicap comme celles qui sont dirigées, gérées et gouvernées par des personnes en situation de handicap et dont la majorité des membres doivent être des personnes en situation de handicap.

Les syndicats des services publics dans diverses parties du monde forment activement des alliances pour plaider en faveur d'un service public universel et de qualité pour les personnes en situation de handicap, comme le montre l'encadré 13.

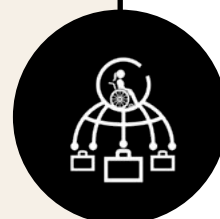
Encadré 13

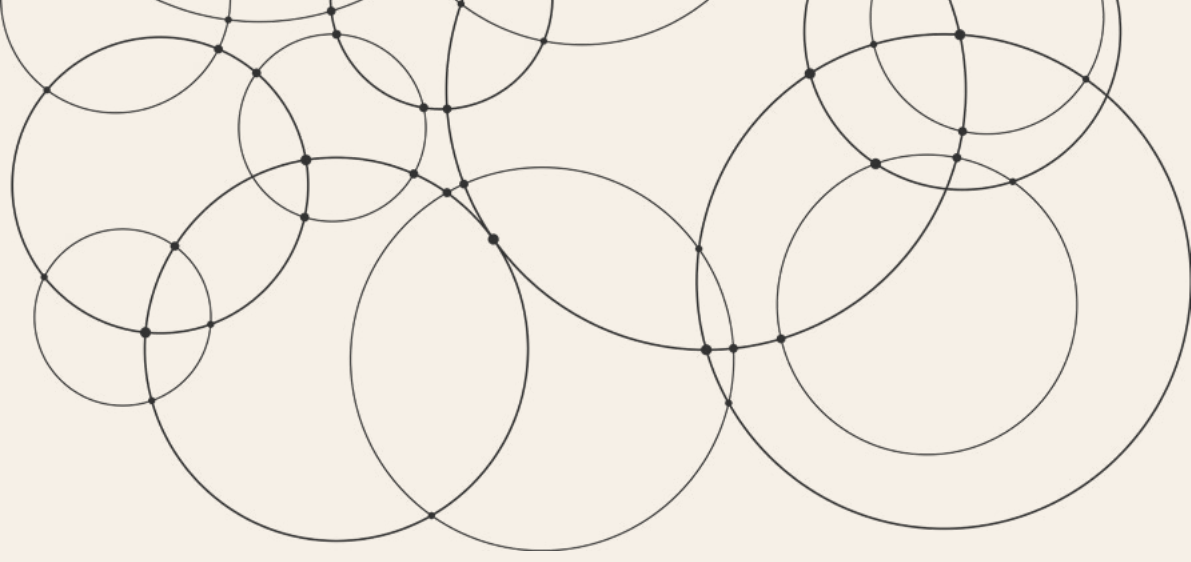
Le syndicat New Zealand Public Services Association (NZPSA) a formé une coalition avec des organisations de personnes en situation de handicap pour contester les politiques d'austérité du gouvernement, les coupes dans les services aux personnes en situation de handicap et pour combler l'écart de rémunération entre les personnes en situation de handicap et les autres

En Algérie, le *Syndicat national autonome des personnels de l'administration publique* (SNAPAP) travaille en partenariat avec des organisations de défense des droits humains qui intègrent les questions de handicap dans leur travail.

En République tchèque, le syndicat *Zemědělský svaz ČR* (OS-ZSČR) travaille avec un OPH pour traiter les questions d'accessibilité dans les services publics.

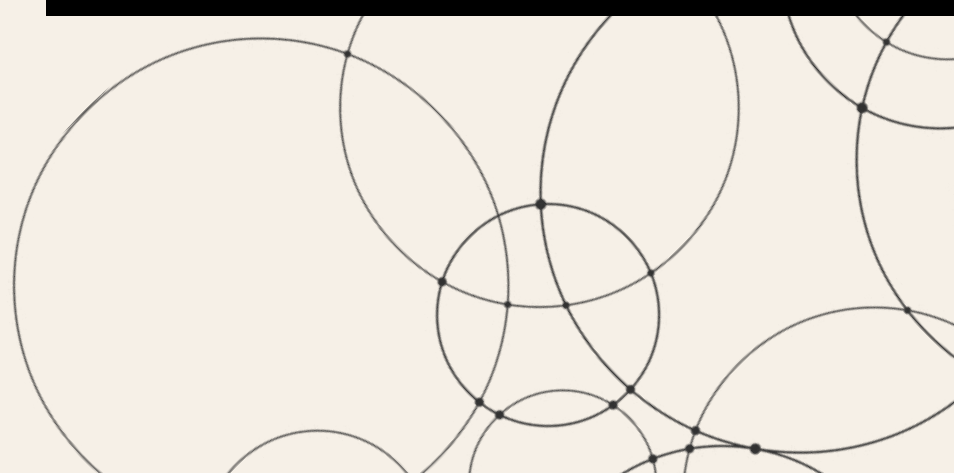
En outre, plusieurs syndicats tels que UNISON au Royaume-Uni, le Syndicat national des employés du secteur public et général (NUPGE) au Canada et le syndicat *Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía* (APSEE) en Argentine sont non seulement impliqués dans les processus de négociation collective sur les questions de travail liées au handicap, mais font également partie des commissions de dialogue social nationales et sectorielles sur l'inclusion des personnes en situation de handicap.





03

**PROMOUVOIR
L'INCLUSION DU
HANDICAP DANS LE
DIALOGUE SOCIAL ET
LES NÉGOCIATIONS
COLLECTIVES.**



Les syndicats sont des acteurs clés pour équilibrer les asymétries entre les employeurs et les travailleurs.euses et pour garantir le respect et la promotion des droits des travailleurs.euses. Dans ce contexte, l'objectif principal de la promotion de l'inclusion du handicap dans le dialogue social et la négociation collective est de favoriser des emplois et des environnements de travail plus équitables, plus stables, plus sûrs, plus inclusifs et plus accessibles.

Encadré 14

L'emploi ne consiste pas seulement à trouver un travail, mais aussi à obtenir un travail décent et à bénéficier de l'égalité des chances en matière d'évolution de carrière. Pour y parvenir, une gamme de services sociaux et d'emploi est nécessaire, et les services généraux liés à l'emploi et à la formation doivent être inclusifs.

Esteban Tromel, GEDI. (Réunion d'experts sur les actions syndicales visant à promouvoir le travail décent pour les personnes en situation de handicap - 15-16 mai 2017 - Organisation internationale du travail - Siège - Genève, Suisse).



Le rôle des syndicats est de promouvoir le travail décent en mobilisant les travailleurs.euses pour améliorer les conditions de travail et l'accès aux droits. Dans chacun de ces domaines, des mesures liées au handicap doivent être prises, que ce soit par la sensibilisation, la négociation avec les employeurs et le gouvernement, la négociation collective ou la fourniture de services. La promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap nécessite la participation effective des syndicats et autres associations qui représentent les personnes en situation de handicap et protègent et promeuvent les droits des travailleurs.euses en situation de handicap dans la définition des priorités, la prise de décision, la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des stratégies (ONU, 2022).

Encadré 15

Il est clair que le travail des syndicats en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap contribue directement au travail décent et à la justice sociale. Ils promeuvent l'emploi décent, améliorent les conditions de travail, assurent la protection des travailleurs.euses blessé.e.s ou en situation de handicap et favorisent le respect des normes internationales du travail en garantissant, entre autres, la représentation et le respect du droit des travailleurs.euses à la liberté d'association et la mise en œuvre de la législation et des normes relatives à l'emploi et au monde du travail.

Victor Hugo Ricco, OIT-ACTRAV.



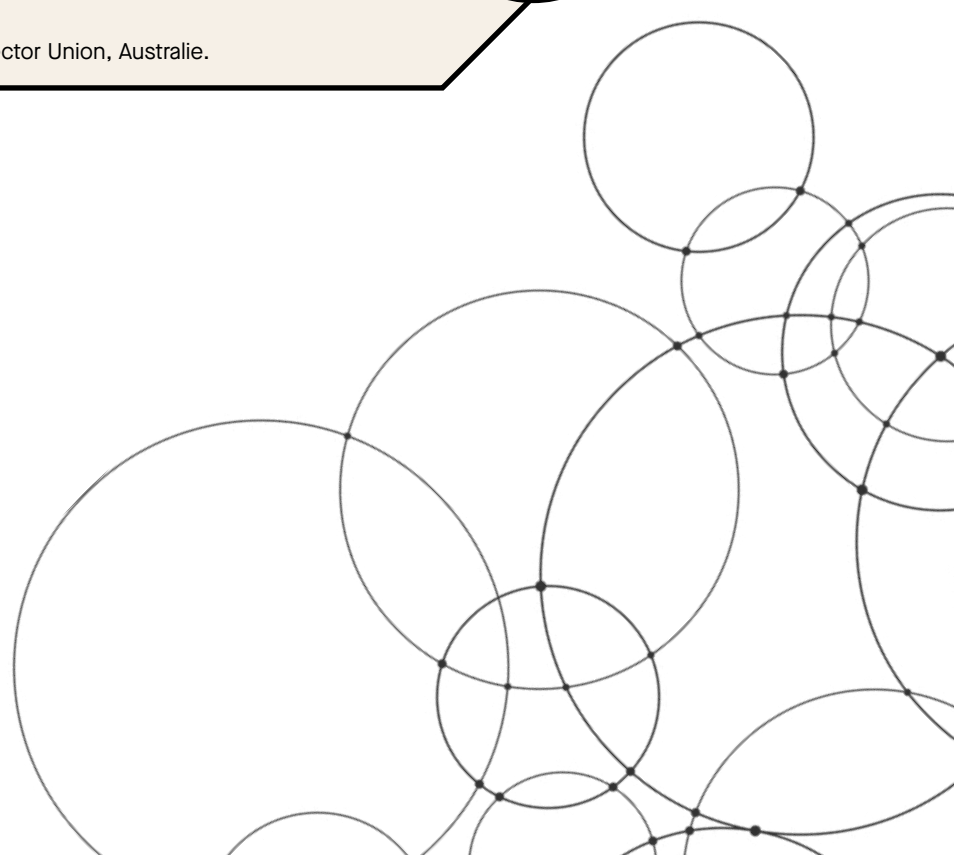
Le processus de négociation collective vise à établir les conditions d'emploi des travailleurs.euses et il est donc fondamental pour la promotion des principes d'égalité et de non-discrimination. Il est essentiel qu'il y ait une sécurité juridique à cet égard, non seulement dans les négociations, mais aussi dans chaque clause des conventions collectives. Pour ce faire, des lignes directrices claires doivent permettre aux personnes en situation de handicap d'exercer pleinement leur droit au travail, sans discrimination, sans obstacles, de manière sûre, équitable, stable et accessible. La négociation collective peut être un outil important pour éliminer la discrimination et promouvoir la diversité sur le lieu de travail. Près des deux tiers (62%) des accords examinés contiennent des clauses visant à promouvoir la diversité et l'inclusion. Il s'agit notamment de clauses interdisant la discrimination fondée sur la race, la couleur, le genre, la religion, l'appartenance ethnique, le handicap, le statut VIH, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, entre autres.

Les conventions collectives peuvent garantir expressément l'égalité des chances et de traitement, par exemple en spécifiant une série de mesures visant à soutenir les femmes et les travailleurs.euses issu.e.s de minorités dans les processus de sélection et de promotion. Certains accords comportent également des dispositions sur les aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap, notamment en matière de recrutement, d'adaptation du temps de travail et de l'environnement de travail, ainsi que sur l'attribution de tâches qui peuvent être plus adaptées à ces travailleurs.euses. (OIT, 2022b).

Encadré 16

Il est essentiel d'avoir les bonnes personnes dans l'équipe de négociation collective avec la bonne formation, il est important que les travailleurs.euses en situation de handicap soient présent.e.s dans la rédaction des clauses car ils/elles sont des parties prenantes.

Paul Williamson, Community and Public Sector Union, Australie.



Comme le montre l'encadré 17, les conventions collectives conclues par les syndicats des services publics affiliés à l'ISP démontrent clairement qu'il est possible d'améliorer les conditions, les garanties et, en fin de compte, les droits des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.

Encadré 17

Cinquante-six organisations syndicales issues de diverses structures nationales, régionales ou locales du monde entier considèrent la négociation collective comme un instrument permettant de promouvoir les droits des travailleurs.euses en situation de handicap. La plupart de ces conventions collectives se concentrent sur la non-discrimination fondée sur le handicap, l'égalité des chances, l'évolution de carrière et la stabilité de l'emploi ; l'accessibilité, qu'il s'agisse d'environnements physiques, de déplacements, de communications, de systèmes technologiques ; ainsi que sur les aspects liés à la santé et à la sécurité au travail et liés aux cas de protection et de traitement de la violence et du harcèlement.

Les clauses relatives au congé d'invalidité ne sont pas aussi souvent garanties, y compris celles liées à la naissance, à la prise en charge ou à l'adoption d'un enfant en situation de handicap. Toutefois, les syndicats suivants ont garanti le droit des travailleurs.euses en situation de handicap à ce type de congé :

- UNITE et UNISON au Royaume-Uni
- APOC et APSEE en Argentine
- AFT aux États-Unis
- L'ANEP au Costa Rica
- MWEU aux Philippines
- FENTASE au Pérou
- SNTSS au Mexique
- SIPEYTMS au Honduras,
- FENODE en République bolivarienne du Venezuela
- CPSU en Australie
- SCFP au Canada



Si la négociation de meilleures conditions d'emploi par le biais de la négociation collective est un élément essentiel de l'action syndicale, la défense et la promotion des droits des travailleurs.euses déjà établis par la législation ou les conventions collectives existantes sont tout aussi importantes.

En outre, la manière dont la mise en œuvre de ces accords est contrôlée et évaluée est d'une importance vitale. En ce qui concerne les cas individuels liés à la convention collective, le syndicat peut jouer un rôle important en accompagnant et en conseillant le/la travailleur.euse, ainsi qu'en veillant à ce que le processus soit équitable, respecte les droits énoncés dans la loi et dans la convention collective, et ne soit pas discriminatoire.

Encadré 18

Pour défendre les droits des travailleurs.euses, il est important que les syndicats puissent compter sur le soutien d'organisations internationales telles que l'OIT et l'ISP, ainsi que sur celui d'avocats spécialisés dans la défense du droit au travail.

Jester Weekes, Montserrat Civil Service Association

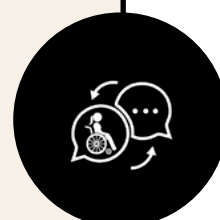


NON-DISCRIMINATION SUR LA BASE DU HANDICAP :

Il y a discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap lorsqu'elles sont traitées de manière injuste ou inégale au seul motif qu'elles souffrent d'un handicap, ce qui viole ou limite l'exercice de leurs droits dans les différents contextes où l'acte discriminatoire se produit. Dans de nombreux pays, la discrimination fondée sur le handicap est illégale. L'encadré 19 en donne un exemple.

Encadré 19

En Australie, la loi de 1992 sur la discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap (Disability Discrimination Act 1992 - DDA) interdit la discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap dans divers domaines de la vie publique, tels que l'emploi, l'éducation, l'accès aux services, le logement et les lieux publics. La loi vise à protéger les Australien.ne.s contre la discrimination fondée sur le handicap et à garantir l'égalité des chances.



Il est important de noter que la discrimination ne doit pas nécessairement être un acte malveillant ; elle peut également se produire de manière non intentionnelle. En fait, la pratique internationale en matière de droits humains distingue plusieurs formes de discrimination, qui peuvent se produire individuellement ou simultanément : la discrimination directe, la discrimination indirecte, le refus d'aménagement raisonnable, le harcèlement et la discrimination par association.

La discrimination directe se produit lorsque des personnes en situation de handicap sont traitées moins favorablement que d'autres pour une raison liée à leur handicap. La discrimination indirecte fait référence à l'application de lois, de politiques ou de pratiques apparemment neutres, mais qui, dans la pratique, désavantagent les personnes en situation de handicap. La discrimination par association peut se produire lorsqu'un membre de la famille d'une personne en situation de handicap ou une autre personne ayant une relation avec la personne en situation de handicap fait l'objet d'une discrimination au travail en raison de cette relation, et que cette discrimination a un effet direct ou indirect sur la vie de la personne en situation de handicap (ONU 2022b).

Il convient également de noter qu'en raison de la discrimination multiple et intersectionnelle, les personnes en situation de handicap sont souvent plus touchées que les autres. Outre la discrimination fondée sur le handicap, il existe également une discrimination fondée sur le sexe ou l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la nationalité, l'appartenance ethnique, le statut socio-économique ou l'âge, entre autres.

La discrimination à l'encontre des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail peut se produire dans diverses circonstances, dont certaines sont dues à un manque d'accessibilité à l'environnement, aux biens ou aux services, à un refus d'aménagement raisonnable, à une inégalité de rémunération ou à des obstacles à l'évolution de carrière.

AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES

Les aménagements raisonnables dans l'environnement de travail sont les modifications, adaptations et aides dont un.e travailleur.euse en situation de handicap a besoin pour exercer son droit au travail sur la base de l'égalité avec les autres personnes. Les aménagements raisonnables peuvent être utilisés comme un moyen de garantir l'accessibilité à une personne en situation de handicap dans un cas particulier. L'introduction d'aménagements raisonnables vise à rendre la justice individuelle en garantissant la non-discrimination ou l'égalité, en tenant compte de la dignité, de l'autonomie et des choix de la personne. Par conséquent, une personne atteinte d'une déficience rare peut demander des aménagements qui n'entrent pas dans le champ d'application d'une norme d'accessibilité (ONU 2014).

L'obligation de procéder à des aménagements raisonnables incombe à l'employeur et est applicable à partir du moment où la demande est faite par le/la travailleur.euse ou que le besoin d'aménagement est constaté (OIT, 2016a). L'accent mis sur le caractère raisonnable de l'aménagement signifie que celui-ci ne doit pas constituer une charge disproportionnée ou indue. Un ajustement peut être considéré comme déraisonnable lorsqu'il n'est pas approprié, lorsqu'il existe une option égale, meilleure ou moins coûteuse, ou lorsque l'ajustement aurait un coût économique susceptible d'affecter la viabilité de l'employeur. Toutefois, il est important de souligner que le refus injustifié d'un ajustement raisonnable constitue un acte discriminatoire.

Les aménagements raisonnables peuvent inclure des aides techniques pour une personne en situation de handicap dans l'environnement de travail, telles que des outils, des dispositifs ou des adaptations qui favorisent l'autonomie dans

l'exécution efficace et sûre de diverses activités professionnelles, y compris le travail à distance. Certains dispositifs d'assistance utilisés dans les environnements de travail sont des technologies d'assistance (matériel et logiciel), des outils, des équipements ou du mobilier adaptés (ou adaptables) aux besoins du/de la travailleur.euse. L'objectif des technologies d'assistance, ainsi que des aides humaines ou animales, est de promouvoir l'indépendance du/de la travailleur.euse en situation de handicap et l'exécution autonome, efficace et sûre de ses tâches.

Un autre aménagement raisonnable est le soutien humain ou l'assistance personnelle dans l'environnement de travail. Il s'agit notamment de services fournis par une autre personne pour effectuer des tâches de formation professionnelle, d'une assistance directe aux tâches professionnelles, d'une assistance aux activités personnelles dans l'environnement de travail et d'une aide à la prise de décision. Toutes ces aides visent à maximiser l'autonomie et le bien-être de la personne en situation de handicap, en veillant à ce qu'elle puisse participer pleinement à son environnement de travail, conformément à ses souhaits et à ses capacités

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET DES CHANCES DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI, LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE, LA STABILITÉ DE L'EMPLOI ET L'ÉQUITÉ SALARIALE

Promouvoir l'intégration des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail ne consiste pas seulement à obtenir un emploi, mais aussi à pouvoir planifier et développer une vie professionnelle ou une carrière. Le rôle des syndicats en tant qu'observateurs dans l'évaluation, la sélection, le recrutement et la promotion des personnes en situation de handicap est essentiel. Il s'agit du processus par lequel une personne handicapée entre sur le marché du travail, qui peut être encadré, selon les réglementations de chaque pays, par un recrutement direct, un appel ouvert, un appel exclusif ou réservé aux personnes en situation de handicap, ou un appel prioritaire pour les personnes en situation de handicap.

Certains aspects doivent être pris en compte :

- Veiller à ce que le profilage des emplois pour la recherche ne soit pas discriminatoire.
- Procéder à une évaluation du lieu de travail, en observant les conditions d'accessibilité, de sécurité et de santé, et en détectant les obstacles éventuels, afin que les personnes en situation de handicap puissent participer sur un pied d'égalité.
- Veiller à ce que le matériel d'étude à utiliser dans le cadre des processus soit disponible sous des formes, modes, supports et formats accessibles.
- Veiller à ce que l'évaluation des emplois comprenne toutes les stratégies d'accessibilité requises par les candidat.e.s en fonction du type de handicap et avec le personnel approprié qui peut concevoir et mettre en œuvre des stratégies d'accessibilité.

Les quotas d'emploi peuvent également être importants. Il s'agit de politiques d'action positive visant à promouvoir l'intégration des personnes en situation de handicap dans les secteurs public et privé. Ils permettent qu'un certain pourcentage d'emplois soit occupé par des personnes en situation de handicap qui répondent aux exigences du poste. Dans le passé, les quotas ont fait l'objet d'une controverse considérable sur la question de savoir s'ils représentent une option politique valable ou s'ils renforcent les stéréotypes négatifs sur l'employabilité des personnes en situation de handicap. L'étude présentée ici met en évidence une nouvelle tendance : les quotas sont considérés comme une forme d'action positive dans le cadre de la législation anti-discriminatoire. Dans ce contexte, ils sont conformes à l'UNCRPD et à la Convention de l'OIT concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes en situation de handicap (n° 159), 1983 (OIT, 2019).

Une autre politique d'action positive, appliquée dans certains pays, consiste à donner la priorité à une personne en situation de handicap dans les cas où deux candidat.e.s ou plus répondent aux exigences et ont des qualifications similaires pour le poste. Il existe un certain nombre de développements à cet égard au niveau national, comme l'illustrent les encadrés 20 et 21.

Encadré 20

Au Brésil, une loi établit un quota de réserve pour les travailleurs.euses en situation de handicap allant de 2% à 5%, applicable aux secteurs public et privé. Les syndicats sont des acteurs clés qui veillent à ce que la loi soit appliquée et à ce que les travailleurs.euses en situation de handicap reçoivent les aides essentielles dont ils/elles ont besoin pour faire leur travail.

Andrea Barcelos, Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo, Brésil.



Encadré 21

En Argentine, la résolution du Secrétariat de la gestion publique n° 39 de 2010 régit la sélection des candidat.e.s dans le système d'emploi public. Elle prévoit la nomination de superviseurs dans le cadre de l'Article 8 de la loi 22.431 et de ses amendements, ainsi que la possibilité de convoquer des expert.e.s, y compris des syndicats, pour fournir des informations aux comités de sélection sur différentes questions liées à la procédure de concours (Infoleg, 2010).



Il est important que les syndicats soient officiellement présents dans les processus de recrutement afin de garantir le respect des réglementations relatives à l'inclusion dans l'emploi, y compris les quotas d'emplois réservés, et de veiller à ce que des stratégies d'accessibilité soient mises en place pour garantir l'égalité des chances à tous. Les candidat.e.s. Il est également important que les travailleurs.euses en situation de handicap aient la possibilité de développer leur carrière sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs.euses. Cela inclut le droit d'acquérir de nouvelles compétences et responsabilités, de recevoir une formation, d'obtenir la reconnaissance de leur ancienneté et des compétences acquises, de monter dans l'échelle des salaires et de bénéficier de la sécurité de l'emploi sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs.euses.

Les syndicats devraient pouvoir contribuer aux programmes de formation et en assurer le suivi, notamment en encourageant le respect des lignes directrices en matière d'accessibilité. Ils devraient également veiller à ce que les personnes en situation de handicap soient impliquées dans la conception de la formation afin de s'assurer qu'elle est accessible à tous les travailleurs.euses sans discrimination. En outre, il est important que les syndicats soutiennent la formation au handicap pour tous. Les employé.e.s, quelle que soit leur ancienneté, car il s'agit d'une stratégie efficace pour créer des environnements inclusifs et éliminer les barrières comportementales.

CONGÉ D'INVALIDITÉ ET FLEXIBILITÉ DES CONGÉS EXISTANTS

Les travailleurs.euses en situation de handicap peuvent avoir besoin d'un congé spécifique, d'une prolongation ou d'une flexibilité dans l'application des droits à congé existants communs à tous. Les travailleurs.euses, car ils/elles peuvent avoir besoin d'une adaptation, d'une réadaptation ou d'un traitement et d'une thérapie spécifiques pour les problèmes de santé liés à leur handicap. Il est important que ces congés, s'ils ne sont pas prévus par la loi, fassent partie des droits énoncés dans la convention collective.

Encadré 22

La stratégie du syndicat consiste à travailler avec les droits à congé existants et à ne pas imposer d'exigences supplémentaires spécifiques aux personnes en situation de handicap. En effet, comme il existe déjà de nombreux obstacles à l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap, cela peut finir par constituer une barrière supplémentaire au recrutement. Ce que nous devons faire, c'est faire campagne pour une meilleure application des droits aux congés existants et, en tant que syndicats, lutter pour la flexibilité en faveur des personnes en situation de handicap.

Geofrey Musanje, Uganda Medical Workers Union.



ACCESSIBILITÉ DES ENVIRONNEMENTS PHYSIQUES DE TRAVAIL

L'accessibilité des environnements physiques comprend la capacité des personnes, y compris les personnes en situation de handicap, à entrer, rester, se déplacer, comprendre, utiliser et quitter les environnements de travail physiques. Il s'agit de veiller à ce que tous.les travailleurs.euses puissent exercer leurs activités sans être limité.e.s par des obstacles physiques. Les exigences spécifiques pour les travailleurs.euses en situation de handicap comprennent des places de stationnement réservées, des rampes et des ascenseurs, des portes automatiques, une signalisation appropriée (visuelle, auditive et tactile), des toilettes et des espaces communs accessibles, un mobilier et des équipements accessibles, un éclairage et des contrastes adéquats, ainsi que des plans d'urgence prévoyant l'évacuation en toute sécurité des personnes en situation de handicap.

La conception universelle est la meilleure stratégie pour garantir l'accessibilité. Il s'agit d'une approche selon laquelle les environnements, les systèmes, les produits et les services sont planifiés et développés de manière à ce que chacun puisse y accéder ou les utiliser, quelles que soient ses capacités, sans qu'il soit nécessaire de procéder à des adaptations spécialisées ou à des conceptions parallèles. Il s'agit non seulement de la meilleure stratégie pour garantir les droits, mais aussi d'éviter les coûts plus élevés des adaptations ultérieures. C'est aussi l'occasion d'améliorer les performances et l'image des institutions publiques ou privées. Les environnements de travail accessibles favorisent la diversité et l'inclusion et peuvent contribuer à améliorer le climat de travail, l'engagement des employé.e.s et les résultats du travail.

Les réunions, événements ou autres activités connexes, qu'elles soient présentielles, virtuelles ou hybrides, doivent permettre une participation et un accès à l'information accessibles et sans obstacles, de la phase de conception à l'événement lui-même. L'accessibilité n'est pas un élément que l'on peut ajouter à une réunion à la dernière minute. Il existe plusieurs guides sur la manière de rendre les réunions et les événements accessibles, tels que ceux énumérés dans l'encadré 23.

Encadré 23

Syndicat canadien des services publics : Liste de contrôle pour l'accessibilité des réunions virtuelles <https://cupe.ca/virtual-meetings-accessibility-checklist>

Secrétariat pour la promotion de l'équité et du genre (2023) : Lignes directrices pour rendre un événement accessible. <https://exactas.uba.ar/equidadygeneros/pautas-para-hacer-un-evento-accesible/>

Tecnológico de Monterrey (2022) : Guide des événements accessibles et inclusifs https://tec.mx/sites/default/files/dignidad-humana/Guiasinclusivas/Guia_eventos_accesibles_inclusivos_jun22.pdf

Universidad Autónoma de Madrid (2017) : GUIDE pour rendre votre événement accessible (2023) <https://www.uam.es/uam/media/doc/1606861100373/guia-para-hacer-tu-evento-accesible.pdf>



ACCESSIBILITÉ AUX ENVIRONNEMENTS VIRTUELS ET AUX TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

Pour garantir l'accessibilité des environnements virtuels et des technologies de l'information et de la communication (TIC), il faut développer la capacité des personnes, y compris des personnes en situation de handicap, à accéder aux services, aux contenus, aux plateformes numériques, aux systèmes de communication interne et aux autres technologies de l'information et de la communication, ainsi qu'à les utiliser et à les comprendre. Tous.les travailleurs.euses doivent acquérir les compétences numériques et technologiques nécessaires à l'accomplissement de leur travail.

L'importance des environnements virtuels et des TIC, et en particulier l'importance de l'accessibilité du web, a augmenté de façon exponentielle ces dernières années. Le concept de conception universelle est ici directement pertinent. Les lignes directrices pour l'accessibilité du contenu Web (WCAG), élaborées par l'Initiative pour l'accessibilité du Web (WAI), une branche du Consortium World Wide Web (W3C), sont d'une importance directe. Les WCAG reposent sur quatre principes fondamentaux, à savoir que les TIC doivent être :

- Perceptibles : toute personne doit être en mesure de percevoir un contenu visuel ou sensoriel, tel que des images et des vidéos.
- Exploitable : toute personne doit pouvoir interagir avec les éléments du site web, par exemple à l'aide du clavier.
- Compréhensibles : le contenu doit être facile à comprendre pour tous.les utilisateurs.trices ; le langage utilisé doit être clair et simple.
- Robustes : le site web doit être prêt à fonctionner sur différentes plateformes et différents appareils.

COMMUNICATION ACCESSIBLE ET INCLUSIVE

L'engagement des employeurs en faveur d'une communication accessible permet aux travailleurs.euses d'accéder aux informations dont ils/elles ont besoin non seulement pour accomplir leurs tâches directes, mais aussi pour s'informer sur les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail et d'autres aspects pertinents de la vie professionnelle. Il encourage également la communication avec les autres travailleurs.euses, évitant ainsi l'isolement et favorisant le travail d'équipe.

L'accessibilité de la communication est liée aux caractéristiques du contenu, de l'information et des canaux de dialogue qui permettent à toute personne, y compris les personnes en situation de handicap, de comprendre et d'utiliser l'information reçue, d'utiliser des mécanismes de dialogue accessibles et de s'exprimer librement et de manière autonome.

À cette fin, le Comité des droits des personnes en situation de handicap des Nations unies recommande que soient mis à disposition : la langue des signes, le braille, les

modes, moyens et formats de communication améliorés et alternatifs, ainsi que tous les autres modes, moyens et formats de communication accessibles choisis par les personnes en situation de handicap.

STRATÉGIES D'ACCESSIBILITÉ DANS LA CONCEPTION DES PROTOCOLES DE SÉCURITÉ, D'ÉVACUATION, DE SANTÉ ET D'HYGIÈNE

Les protocoles de sécurité, d'évacuation, de santé et d'hygiène nécessitent l'intégration de stratégies spécifiques et l'adaptation des protocoles, des processus et des circuits afin de garantir que les travailleurs.euses, y compris les travailleurs.euses en situation de handicap, puissent accomplir leurs tâches en toute sécurité, tout en comprenant et en traitant efficacement les situations d'urgence ou les réglementations en matière de santé et d'hygiène. Il est important que ces protocoles et réglementations soient conçus pour présenter les informations sous des formes, supports et formats accessibles afin de s'assurer qu'ils sont connus et compris par tous.les travailleurs.euses.

Certains aspects à prendre en compte dans la conception de ces protocoles sont les suivants :

- Implication des travailleurs.euses en situation de handicap, des OPH et des expert.e.s durant la phase de conception.
- Systèmes d'évacuation accessibles et compréhensibles
- Les protocoles d'évacuation assistée doivent inclure la conception de plans d'évacuation pour les personnes à mobilité réduite ou nécessitant une assistance. Il s'agit notamment de s'assurer que l'emplacement des abris ou des zones sûres est accessible, que des dispositifs d'évacuation sont disponibles (chaises d'évacuation, brancards, etc.) et que le personnel d'assistance est formé à la manière d'aider les personnes souffrant de tous types de handicaps et à l'utilisation des dispositifs d'évacuation.
- Les spécificités de l'accessibilité et de l'assistance aux personnes en situation de handicap en cas d'urgence doivent être connues de l'ensemble du personnel, et le syndicat doit y contribuer.
- Les protocoles doivent prévoir la possibilité de désigner des personnes ayant la connaissance nécessaire des protocoles d'assistance pour aider un.e autre travailleur.euse en cas d'urgence.
- Les installations d'hygiène doivent être accessibles.

Les syndicats devraient jouer le rôle de négociateur et/ou d'observateur dans la mise en œuvre des stratégies d'accessibilité au sein des protocoles de sécurité, d'évacuation, de santé et d'hygiène. Cela garantit la participation des travailleurs.euses en situation de handicap, encourage la consultation des OPH et des expert.e.s dans ce domaine et, en fin de compte, aboutit à des protocoles plus efficaces et plus inclusifs.

La prévention inclusive des risques professionnels se concentre sur l'environnement de travail et les protocoles élaborés par l'entreprise pour réduire les risques professionnels, en tenant compte de la diversité des personnes travaillant dans l'entreprise. Ces protocoles doivent tenir compte du fait que les personnes en situation de handicap ont désormais un meilleur accès au travail grâce à un meilleur accès à l'éducation et à des pratiques d'embauche plus progressistes. Il n'est pas possible de cartographier les risques professionnels sans prendre en compte les différentes caractéristiques des travailleurs.euses, telles que leur taille, leur poids, leur genre, leur âge, leur statut social et leur état de santé, ainsi que les différents niveaux de formation professionnelle et d'éducation (OIT, 2013). L'encadré 24 donne un exemple de bonne pratique, développé par le SCFP.

Encadré 24

Syndicat canadien des services publics - Fiche d'information sur la santé et la sécurité du SCFP

- Déterminer ce qui peut nuire aux personnes en identifiant les dangers. Le comité de santé et de sécurité doit visiter tous les lieux de travail et déterminer les risques existants. Il doit tenir compte des différents lieux de travail et des tâches individuelles.
- Déterminer comment les dangers identifiés peuvent nuire aux travailleurs.euses. Cette étape est particulièrement importante lorsque l'on travaille avec des travailleurs.euses en situation de handicap. Le/ La travailleur.euse en situation de handicap doit être impliqué.e dans la mesure du possible, car l'équipe d'évaluation peut ne pas comprendre pleinement comment les dangers peuvent l'affecter.
- Déterminer les mesures à prendre pour rendre le lieu de travail sain et sûr. Le plan doit prendre en compte les besoins du/de la travailleur.euse en situation de handicap, y compris les dispositifs d'assistance ou les technologies qui garantissent un niveau de sécurité plus élevé pour le/la travailleur.euse. Le plan doit également impliquer tous.les les travailleurs.euses susceptibles d'être affecté.e.s par le changement. L'équipe d'évaluation doit examiner la nécessité d'une formation supplémentaire.
- Apporter des changements pour rendre le travail plus sûr. Des changements relativement simples peuvent consister à construire des rampes d'accès et des portes automatiques, à ajouter un éclairage supplémentaire, à revoir la conception des machines, à réduire la hauteur d'une étagère ou à modifier un chariot de courrier. Les facteurs organisationnels du travail peuvent également être pris en compte, comme la ré-affectation des tâches, la modification des horaires de travail et les horaires flexibles. L'équipe d'évaluation doit également prendre en compte les effets du changement de poste sur les autres membres du personnel et préparer un plan de prévention du harcèlement ou des brimades sur le lieu de travail. N'oubliez pas que l'employeur a l'obligation de garantir un lieu de travail exempt de harcèlement et de brimades.
- Contrôler les changements. Tout changement introduit sur le lieu de travail doit être examiné afin de déterminer comment il fonctionne pour toutes les parties concernées. En outre, au fil du temps, de nouvelles personnes, de nouveaux équipements ou de nouveaux processus de travail peuvent être introduits dans l'environnement de travail. Le résultat de ces changements peut nécessiter une nouvelle évaluation des risques et des changements supplémentaires (Réf. : [cupe.ca/santé et sécurité](http://cupe.ca/santé_et_sécurité)).



PROTECTION ET TRAITEMENT DES CAS DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

La conception et la mise en œuvre de politiques, protocoles et mécanismes spécifiques visant à prévenir, anticiper et traiter efficacement et rapidement les situations de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail doivent inclure les personnes en situation de handicap. Selon la Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019 (Convention 190), la violence et le harcèlement dans le monde du travail désignent un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements, répétés ou non, qui visent à causer ou sont susceptibles de causer un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique, et incluent la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Comme indiqué dans la Convention n° 190, la violence et le harcèlement dans le monde du travail sont des comportements, des pratiques et des menaces inacceptables, qui peuvent être isolés ou répétés, et qui causent ou sont susceptibles de causer un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique à la victime.

La lutte contre la violence et le harcèlement est également liée à la négociation collective. Les syndicats sont essentiels pour garantir que les politiques, les protocoles ou les mesures de lutte contre la violence et le harcèlement s'inscrivent dans une politique globale, afin d'éviter les régimes ségrégués et de permettre une approche intersectionnelle, car la violence et le harcèlement à l'encontre des personnes en situation de handicap se produisent souvent pour des raisons qui dépassent le handicap en tant que tel. Voici quelques aspects importants à prendre en compte dans la prévention et la protection contre la violence et le harcèlement :

- Participation des travailleurs.euses en situation de handicap à l'élaboration et au suivi des politiques, protocoles et mesures de lutte contre la violence et le harcèlement.
- Information et communication accessibles
- Prévenir la violence, le harcèlement ou d'autres formes d'exclusion ou de discrimination en promouvant la formation au handicap pour tous.les employé.e.s, y compris celles et ceux qui occupent des postes à responsabilité. La formation devrait inclure des stratégies permettant d'identifier et de traiter les situations de violence ou de harcèlement.
- Fournir des mécanismes et des procédures de plainte accessibles, sûrs, confidentiels, rapides et efficaces, ainsi que des processus de non-révictimisation, de résolution, de réparation et d'action corrective future.
- Formation du personnel au soutien émotionnel et à la gestion des griefs.
- Procéder à une évaluation des risques et mettre en œuvre des mesures préventives si cela s'avère nécessaire.

Les environnements de travail exempts de violence et de harcèlement améliorent le climat de travail et créent une culture organisationnelle inclusive. Ils contribuent au bien-être des travailleurs.euses et, en fin de compte, à leurs performances. Il convient de souligner l'importance des syndicats dans l'accompagnement des travailleurs.euses en situation de handicap victimes de discrimination, de violence ou de harcèlement au travail, ainsi que la participation des représentants syndicaux aux organes ou mécanismes chargés de traiter la question. L'accessibilité des mécanismes de recours doit être garantie afin que le/la plaignant.e ne soit pas à nouveau victime.

CONGÉ PROLONGÉ POUR LA NAISSANCE, L'ADOPTION ET LA PRISE EN CHARGE D'UN ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP

Le congé payé à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant est un droit établi dans la plupart des pays. Toutefois, la prolongation du congé existant pour la naissance d'un enfant souffrant d'une maladie chronique ou d'un handicap est moins sûre sur le plan juridique. La justification d'un congé prolongé dans de telles circonstances est de garantir que les parents disposent du temps nécessaire pour fournir des soins intensifs et spécialisés, pour s'adapter à l'environnement familial et/ou pour acquérir des connaissances sur les soins, la planification des traitements, la réadaptation précoce et les réseaux de soutien.

Le congé parental est également un droit établi dans de nombreux pays, soit par des réglementations nationales, soit par des conventions collectives. Ce droit couvre généralement les particularités de la prise en charge d'un enfant en situation de handicap, telles que des soins plus longs, plus intensifs et plus spécialisés, ainsi que des périodes d'adaptation plus longues. Le droit à un congé prolongé est justifié par le travail de soins de la mère ou du père, indépendamment du genre.

INTERVENTION DES SYNDICATS LORS DE LA PRIVATISATION, DE LA DÉRÉGLEMENTATION OU DE LA RÉDUCTION DES EFFECTIFS DU SECTEUR PUBLIC

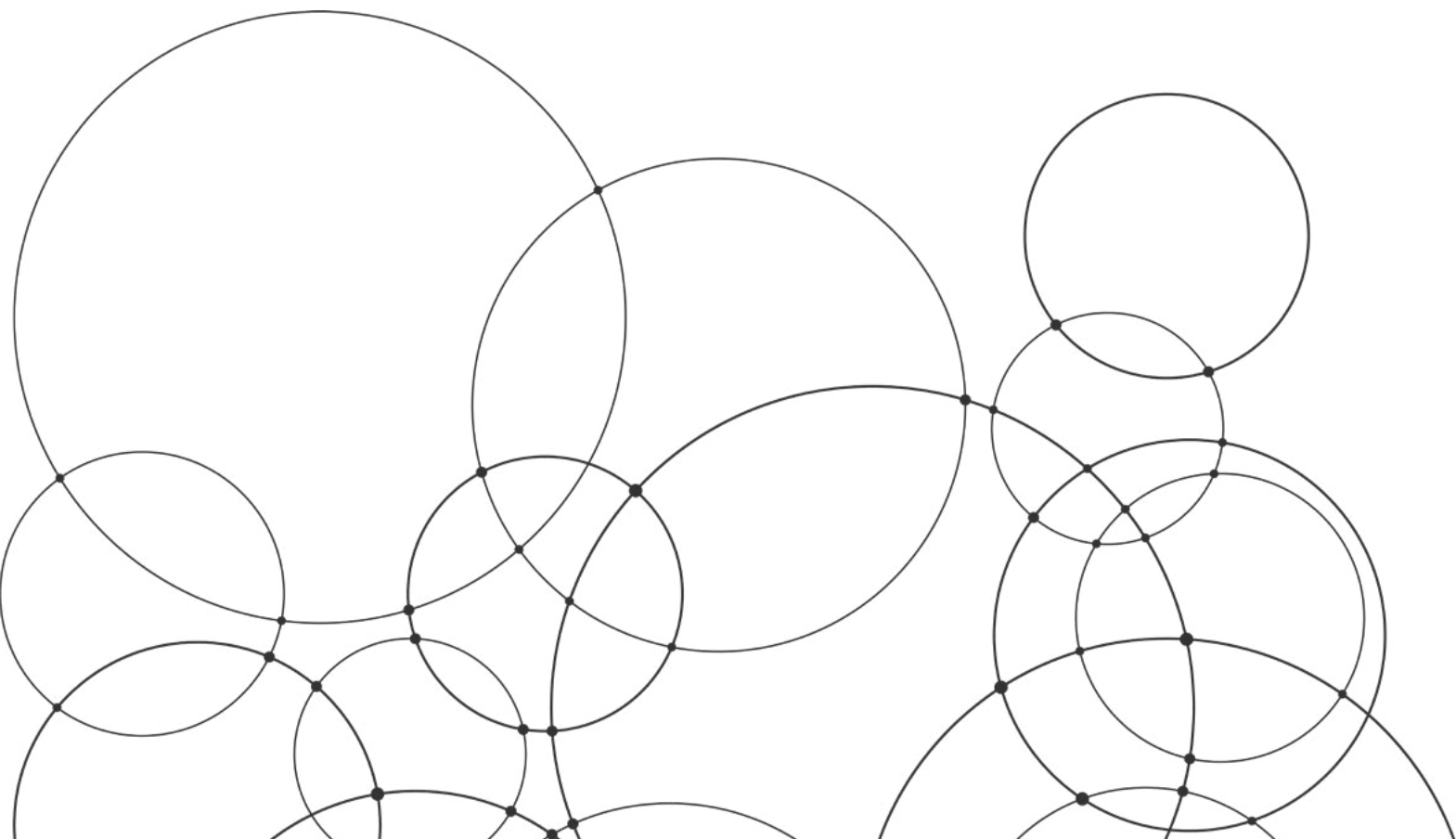
La privatisation, la déréglementation ou la réduction des effectifs du secteur public sont des éléments constants de la politique gouvernementale depuis des décennies, fortement contestés par les syndicats. Ces réformes du secteur public ont souvent un impact disproportionné sur l'inclusion et la stabilité de l'emploi des personnes en situation de handicap, car le secteur public est souvent leur principal employeur.

En outre, ces processus sont particulièrement préjudiciables aux personnes en situation de handicap, car ils peuvent conduire à la détérioration ou à l'abandon des politiques et des bonnes pratiques en matière d'inclusion et d'accessibilité, compromettant ainsi l'indépendance et la mobilité sociale des personnes en situation de handicap.

Encadré 25

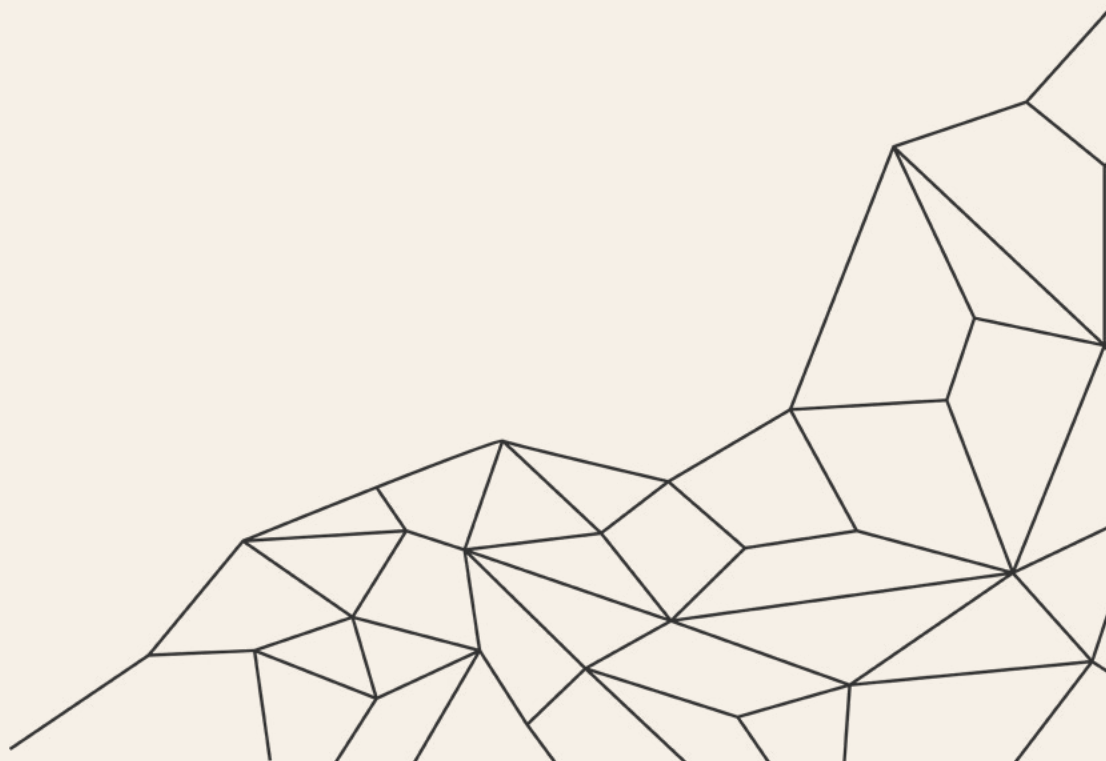
Nous assistons à une vague de recul des garanties publiques et des cadres institutionnels qui protègent les populations vulnérables. Ces reculs, aggravés par des mesures d'austérité qui étouffent les investissements publics dans la protection sociale, compromettent les progrès, en particulier en ce qui concerne les droits des personnes en situation de handicap. Les personnes en situation de handicap doivent avoir accès à des services publics qui renforcent leur autonomie, ainsi qu'à des possibilités d'emploi, à un travail décent, à une progression de carrière et à des syndicats qui les intègrent et les représentent. Les syndicats sont appelés à mettre un terme à l'érosion des droits provoquée par les forces les plus réactionnaires du contexte mondial. Seuls des services publics universels, accessibles et de qualité, en collaboration avec les syndicats de leurs travailleurs, peuvent défendre les acquis et continuer à faire avancer les choses.

Verónica Montúfar, ISP





CONCLUSIONS



Les actions syndicales, qui s'inscrivent dans le cadre du modèle social du handicap, favorisent l'élimination des barrières culturelles, comportementales, physiques et virtuelles qui limitent ou restreignent le droit à un travail décent pour les personnes en situation de handicap, sur la base de l'égalité avec les autres personnes.

La promotion des droits des personnes en situation de handicap n'est pas seulement une question d'éthique ou de bonne pratique, elle est également liée à la réalisation d'un droit humain. L'accès au travail décent est défini dans de nombreux traités internationaux, notamment dans la Convention relative aux droits des personnes en situation de handicap. En ce qui concerne le cadre normatif de l'OIT, la Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la Convention (n°159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes en situation de handicap, 1983, et la Convention (n°190) sur la violence et le harcèlement, 2019, soulignent la responsabilité des États membres et des mandants dans la promotion et la garantie des droits des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail.

Les syndicats disposent d'un pouvoir important pour promouvoir les droits des personnes en situation de handicap dans les secteurs public et privé, ainsi qu'au sein de leurs propres structures. Leur rôle d'avocats et de défenseurs de ces droits doit s'inscrire dans le cadre du modèle social du handicap, tout en faisant campagne pour l'accès à un emploi garanti dans un environnement ouvert, inclusif, équitable, respectueux, stable et accessible.

Il est important de noter que l'impact du travail syndical sur les droits des personnes en situation de handicap ne se limite pas au lieu de travail. Les travailleurs.euses et les employeurs qui s'engagent en faveur de l'inclusion deviendront des propagateurs de concepts et d'actions d'inclusion dans leurs communautés, garantissant ainsi que l'impact de ces actions s'étende à l'ensemble de la société.

Pour devenir des agents du changement, nous devons commencer par évaluer les niveaux d'inclusion et les outils disponibles au sein des structures syndicales elles-mêmes, afin d'être en mesure de défendre ce qui fonctionne, sur la base d'expériences pratiques réelles.

Il est essentiel d'assurer la représentation et la participation des travailleurs.euses en situation de handicap eux/elles-mêmes dans la défense de leurs intérêts. À cet égard, une bonne pratique consiste à travailler en partenariat avec des organisations telles que l'OIT et l'ISP, des OPH locales et des expert.e.s dans ce domaine. Il est également important de convenir d'un programme de travail qui inclut :

- Une évaluation de la situation actuelle des travailleurs.euses en situation de handicap dans la structure syndicale et dans l'environnement de travail
- Une enquête exhaustive sur les travailleurs.euses en situation de handicap
- Un examen et une analyse des règlements existants et des meilleures pratiques
- Un plan d'action pour l'inclusion, assorti de mécanismes de suivi et de contrôle et d'indicateurs clairs pour mesurer les progrès accomplis.

À ce stade, il est essentiel de noter que - comme le montre clairement ce rapport - des progrès significatifs ont été réalisés en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap dans de nombreux syndicats affiliés à l'ISP. Il s'agit en soi d'une ressource précieuse, car d'autres syndicats peuvent reproduire ces bonnes pratiques.

L'un des premiers objectifs de la défense des intérêts des personnes en situation de handicap est de bannir l'idée fausse selon laquelle les personnes en situation de handicap sont incapables de travailler. C'est le principal obstacle qui empêche ou limite leur accès au monde du travail. Un bon point de départ consiste à rendre visibles les talents et la capacité de production des personnes en situation de handicap dans différents rôles, domaines et contextes. Un effort connexe consiste à mettre en évidence les obstacles qui limitent la participation des personnes en situation de handicap au monde du travail, non seulement sur le lieu de travail lui-même, mais aussi dans la société, perpétuant ainsi l'exclusion sociale.

La défense syndicale des droits des personnes en situation de handicap nécessite une planification dans une perspective transversale et intersectionnelle. L'approche intersectionnelle doit être présente dans toutes les actions et politiques. Les personnes en situation de handicap constituent un groupe hétérogène confronté à différents obstacles et conditions sociales liés à l'intersection du handicap et du genre, de la race, de l'âge et d'autres éléments d'identification.

La négociation collective est essentielle pour promouvoir le droit des personnes en situation de handicap à l'égalité des chances en matière d'emploi. Les syndicats doivent présenter des propositions fortes et complètes lors des négociations avec les employeurs et les gouvernements, couvrant tous les aspects de la vie professionnelle et reflétant les perspectives des travailleurs.euses en situation de handicap eux/elles-mêmes.

En conclusion, en créant des espaces de dialogue interne et participatif avec les travailleurs.euses en situation de handicap eux/elles-mêmes, les syndicats peuvent mettre en place des structures syndicales plus inclusives. Il s'agit là d'une première étape cruciale dans la promotion des droits des personnes en situation de handicap sur les lieux de travail publics, privés et coopératifs. Grâce au dialogue social avec le gouvernement et les employeurs, les syndicats peuvent contribuer à la construction d'une société plus inclusive, plus juste et plus diversifiée.

BIBLIOGRAPHIE

ASCM (1990). *Résolution n° 72, 29e Convention internationale, 25-29 juin 1990*. Miami.

ASCM (1996). *Résolution n° 50 32e Convention internationale 17-21 juin 1996*. Chicago.

Bietti, M.F. "Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe : principales desafíos de los sistemas de protección social", *Project documents* (LC/TS.2023/23), Santiago, Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC), 2023.

Bracco, Camila Corradi ; Sucarrat, María José ; illustré par Russo, A. Carolina (2015). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas : actores y procesos*. Buenos Aires : Universidad Torcuato Di Tella.

Projet de loi - Dossier : 6265-D-2024 : Loi-cadre sur les droits des personnes en situation de handicap. République argentine. Réf. <https://www.diputados.gob.ar/comisiones/permanentes/cpyhacienda/proyecto.html?exp=6265-D-2024>

Congrès du travail du Canada (2021). *Faire les choses différemment : Manuel sur les droits des personnes en situation de handicap au travail*.

SCFP (2015). *Fiche d'information sur la santé et la sécurité. Travailleurs.euses en situation de handicap*. Disponible à l'adresse : <https://cupe.ca/workers-disabilities>

SCFP (2017). *Mettre fin à la discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap*. Disponible à l'adresse : <https://cupe.ca/ending-discrimination-against-people-disabilities/>

CUPE (2021) *Accessibility checklist for virtual meetings (Liste de contrôle d'accessibilité pour les réunions virtuelles)*. Disponible à l'adresse : <https://cupe.ca/virtual-meetings-accessibility-checklist>

CPSU. *Réseau d'accessibilité de la CPSU*. Disponible à l'adresse suivante : https://www.cpsu.org.au/CPSU/Content/Campaigns/CPSU_Accessibility_Network.aspx

CPSU. *Campagne de la NDIA pour l'exemption du congé d'invalidité*. Disponible à l'adresse : https://www.cpsu.org.au/CPSU/Content/News/NDIA_Campaign_for_Disability_Leave_Exemption.aspx

Programme d'entreprise visant à promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap "Pacte de productivité". (2022). *Guide pour le système de gestion de la santé et de la sécurité au travail dans le cadre de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap*. Bogotá.

Réseau mondial des personnes en situation de handicap autochtones (IPWDGN) et Groupe de travail international pour les affaires autochtones (IWGIA) (2022). *Le monde autochtone* (2022) <https://iwgia.org/en/indigenous-persons-with-disabilities-global-network-ipwdgn/4702-iw-2022-ipwdgn.html>

OIT (1983). *Convention n°159*.

OIT (1983). *Recommandation 168*.

OIT (1998). *Convention n°111*.

OIT (2001). *Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail*. Genève : OIT.

OIT (2002). *Gestion du handicap sur le lieu de travail. Recueil de directives pratiques du BIT*. Genève : OIT.

OIT (2013). *Prévention inclusive : Guide des neuf clés de la prévention inclusive des risques professionnels*. Santiago : OIT.

OIT (2015). *Stratégie et plan d'action pour l'inclusion des personnes en situation de handicap 2014-17 : une double approche de l'intégration et des actions spécifiques au handicap*. Genève : OIT.

OIT (2016a) Promouvoir la diversité et l'inclusion par le biais d'ajustements sur le lieu de travail : un guide pratique | Organisation internationale du travail

OIT (2016b). *Le rôle des syndicats des services publics dans la réalisation du travail décent pour les personnes en situation de handicap*. Genève : OIT.

OIT (2017a). *Réunion d'experts sur l'action syndicale pour promouvoir le travail décent pour les personnes en situation de handicap / Bureau international du Travail*. Genève. Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). Disponible à l'adresse : [wcms_608666.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcms_608666.pdf).

OIT (2017b). Action syndicale sur le handicap et le travail décent. Une vue d'ensemble mondiale. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_553663.pdf

OIT (2019). *Promouvoir les possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap. Système de quotas*.

OIT (2021). *Conférence internationale du travail n° 109*.

OIT (2022a). *Une nouvelle base de données de l'OIT met en évidence les problèmes des personnes en situation de handicap sur le marché du travail*. Disponible à l'adresse suivante : <https://ilostat.ilo.org>

OIT (2022b). *Rapport sur le dialogue social 2022 : La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*. Genève : OIT.

OIT (2023). *Services publics de l'emploi et politiques actives du marché du travail pour des transitions inclusives du marché du travail*. Genève : OIT.

Infoleg (2010) Secretaría de la Gestión Pública, Resolución 39/2010 - Aprobación del Régimen de Selección de Personal para el Sistema Nacional de Empleo Público).

Office national de l'emploi public de la République argentine (2022). *Manual de Buenas Prácticas en Discapacidad Oficina Nacional de Empleo Público*. Disponible à l'adresse : https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/manual_discapacidad_0.pdf

Ordoñez, Juan Pablo (2020). Inclusion et protection sociale des personnes en situation de handicap : l'allocation universelle d'invalidité. Mémoire de maîtrise. FLACSO. Siège académique de l'Argentine, Buenos Aires.

ISP/OIT (2016). *Conférence de l'ISP/OIT : Le rôle des syndicats des services publics dans la réalisation du travail décent pour les personnes en situation de handicap*, Genève : ISP/OIT.SENADIS et OIT (2019). *Programme de renforcement des capacités pour l'inclusion - MORE INCLUSION*. Santiago.

UGT (2019). *Guide syndical sur le handicap dans l'emploi*.

ONU. (2006). *Convention relative aux droits des personnes en situation de handicap (CDPH)*, article premier, deuxième paragraphe. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

ONU. (2014). *Comité des droits des personnes en situation de handicap. Observation générale n° 2 sur l'accessibilité*.

ONU. (2015). *Agenda 2030 pour le développement durable. Objectifs de développement durable*. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

ONU. (2017). *Comité des droits des personnes en situation de handicap. Observation générale n°5 (2017) sur le droit de vivre de manière indépendante et d'être inclus dans la communauté*.

ONU. (2022). *Comité des droits des personnes en situation de handicap. Observation générale n° 8 (2022) sur le droit des personnes en situation de handicap au travail et à l'emploi*.

UNISON (2022) *Représenter les membres handicapés. Guide du délégué*.

UNISON. *Ressources pour l'Année des travailleurs.euses en situation de handicap*. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.unison.org.uk/about/what-we-do/fairness-equality/disabled-members/about/>

PNUD, UNESCO, OIT, UNFPA. (2020). *Guide 5. Outils pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Mes droits au travail. Un guide pour les personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi*. Première édition.

Groupe de Washington sur les statistiques du handicap (2020). *Introduction aux listes de questions du Groupe de Washington sur les statistiques du handicap*. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.washingtongroup-disability.com/>

OMS. (2001). *Classification internationale du handicap, du fonctionnement et de la santé (CIF)*. Genève : OMS. Disponible à l'adresse suivante : https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf

OMS. 2023 Organisation mondiale de la santé (OMS). (2011). *Rapport mondial sur le handicap*. Genève, Suisse

OMS. 2023. Faits et chiffres <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

WCAG. 2025. [Directives d'accessibilité au contenu web \(WCAG\) 2.1](#) Directives d'accessibilité au contenu web (WCAG) 2.1, Recommandation WC3 6

GUIDE SYNDICAL

SUR L'INCLUSION

DES PERSONNES

EN SITUATION DE HANDICAP

DANS LES SERVICES PUBLICS



**INTERNATIONALE DES
SERVICES PUBLICS**



**Organisation
internationale
du Travail**