

Une vue d'ensemble mondiale de l'action syndicale en matière de handicap et de travail décent



Table des matières

Résumé	3
Remerciements	4
Introduction	5
Comprendre le handicap et le travail	5
Le rôle des syndicats en matière de handicap.....	6
Normes et cadres internationaux	7
Programmation et recherches de l'OIT	9
Méthodologie.....	9
Actions concernant le handicap menées de par le monde	10
Contexte général.....	10
Acteurs mondiaux et régionaux	12
Types de syndicats et façons de travailler sur le handicap	14
Les premiers pas du travail sur le handicap	16
Réaliser les objectifs de l'agenda du travail décent.....	17
Promotion de l'emploi.....	18
Protection sociale	20
Dialogue social.....	21
Normes et droits au travail.....	22
Égalité entre hommes et femmes.....	24
Défis et possibilités.....	24
Difficultés et façons d'y faire face	25
Le travail sur le handicap modifie les syndicats.....	26
Aller de l'avant	27
Conclusions	27
Recommandations.....	28
Annexe: Normes du travail et handicap	30
Annexe: Liste des réponses apportées à l'enquête	31
Annexe: Références	33

Résumé

Partout dans le monde, des syndicats travaillent actuellement sur les questions relatives au handicap. La présente recherche met en évidence et récapitule l'action syndicale sur le handicap menée dans plus de 50 pays, incluant des économies développées, émergentes et en développement. Les syndicats prennent toute une série de mesures pour permettre aux personnes handicapées d'obtenir un travail décent et, au-delà, pour rendre leurs organisations plus inclusives et mieux à même de contribuer à leur mission de réalisation de la justice sociale. Cette recherche propose une nouvelle perspective aux syndicats qui n'ont pas travaillé sur cette question, tout en attirant l'attention des autres sur des possibilités de poursuivre plus avant leur travail.

Le handicap, le travail décent des personnes handicapées et le rôle des syndicats constituent un contexte difficile. Il nous faut comprendre le handicap en termes de droits et de contexte social. Et ensuite nous pouvons voir les contributions que les personnes avec handicap peuvent réaliser et comment leur travail productif pourrait être assuré par le retrait des barrières. Sous cet angle, nous voyons que le handicap peut être pleinement intégré dans les principales activités syndicales, de leur formation au dialogue social à l'amélioration des lieux et les conditions de travail.

Des syndicats interviennent sur le handicap dans des pays développés, émergents et en développement, y compris ceux en crise ou sortant d'une crise. Même dans des pays où il n'existe pas de services établis de prise en charge du handicap ou dans lesquels les personnes handicapées sont confrontées à de graves problèmes d'exclusion sociale et économique, les syndicats sont en mesure de jouer un rôle important. Chaque syndicat s'engage d'une façon qui lui est propre dans le travail sur le handicap. Certains commencent par aborder la question sous l'angle caritatif mais, à mesure qu'ils nouent le dialogue avec des personnes handicapées- comme ils le font avec d'autres travailleurs- leurs activités évoluent vers une inclusion plus effective.

Des syndicats et des spécialistes des questions syndicales relèvent fréquemment que le travail sur le handicap n'est pas particulièrement visible ou que le handicap n'est pas une question prioritaire pour les organisations des travailleurs. Cette étude montre comment revoir cette position en faisant ressortir l'ampleur du travail accompli; et les syndicats qui engagent des personnes handicapées découvrent à quel point les actions sur le handicap sont un apport pour leurs domaines prioritaires. L'étude montre également comment des syndicats peuvent s'assurer que leur travail sur le handicap contribue à favoriser le travail décent pour les personnes handicapées et comment identifier les obstacles à ce processus.

Au niveau international, la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées offre à présent le cadre principal en vue de promouvoir l'emploi de personnes handicapées. La Convention de l'OIT sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées est encore applicable aux mandants dans certains pays. Dans ces normes et le travail international, la relation entre les syndicats et le domaine du handicap reste toutefois peu explicite.

Même si l'Organisation internationale du Travail a réalisé à la fois des recherches et des programmes sur les syndicats et le handicap, cette question n'a pas, comparativement, constitué un domaine d'action privilégié important. La présente recherche a été conduite à partir d'une étude documentaire, d'entretiens et de résultats d'enquête provenant de plus de cinquante organisations. Elle ouvre la voie à une programmation et à des activités nouvelles dans ce domaine. Les conclusions présentées dans ce rapport posent aux acteurs

internationaux du travail et du handicap un défi quant à la façon dont ils peuvent soutenir les syndicats à ce sujet. Le renforcement de la compréhension et la mise en place de coalitions font partie des principaux moyens d'agir dans le futur.

Remerciements

Ce rapport a été réalisé à la demande du BIT-ACTRAV et sous la direction de Faustina Van Aperen avec l'appui de Nezam Qahoush. Les recherches et la rédaction du rapport ont été assurées par Peter Fremlin, un consultant indépendant. Un grand nombre de collègues du siège et des bureaux extérieurs ont apporté des indications, conseils et prestations, notamment Carmen Benitez, Jürgen Menze et Stefan Tromel. Au sein du BIT-ACTRAV, Maria Helena Andre et Anna Biondi ont fourni la gestion et les informations en retour stratégiques.

L'Internationale des Services Publics (PSI) a mené de concert auprès de ses membres une enquête sur l'inclusion du handicap et Sandra Vermuyten a notamment pris l'initiative de soulever cette question majeure. En décembre, une Conférence conjointe PSI /OIT a apporté d'importantes contributions et expériences. D'autres syndicats internationaux incluant l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), l'Internationale de l'Education (IE) et IndustriAll ont apporté une aide active aux recherches et à la distribution de l'enquête de l'OIT auprès de leurs organisations affiliées. Nous remercions tout particulièrement Nilton Freitas à l'IBB pour la distribution de l'enquête et sa traduction en Portugais.

Merci à tous ceux qui ont passé au crible et fait de précieux commentaires sur les projets du rapport diffusés pour recueillir des réactions. Citons, parmi d'autres:

- Andrés Yurén (OIT)
- Jürgen Menze (OIT)
- Marta Pujadas (Confédération générale du travail de la République argentine),
- Nikola Wachter (IE)
- Rebeca Sevilla (IE)
- Robert O. Abwoga (Organisation centrale des syndicats du Kenya)
- Sandra Vermuyten (ISP)

Bien d'autres collègues, spécialistes, syndicalistes ont pris sur leur temps pour répondre aux questions, aider à la distribution de l'enquête ou accorder des entretiens. Plus de 50 réponses aux enquêtes ont été reçues. Nous les remercions tous d'avoir si généreusement donné de leur temps et de leurs compétences.

Les points de vue exprimés dans ce rapport ne reflètent pas la position officielle de l'OIT.

Introduction

Nous avons recueilli dans cette recherche des informations en provenance de plus de 50 pays sur les mesures prises par des syndicats pour soutenir les personnes handicapées et mettre en avant les questions liées au handicap. Au sein de l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) a mené cette recherche en vue de répondre aux questions suivantes:

- Que font les syndicats de par le monde concernant les questions relatives au handicap?
- Quels liens ces actions ont-ils avec la réalisation du travail décent?
- Quelles sont les prochaines étapes pour l'OIT et ses partenaires?

Les actions syndicales sur le handicap contribuent directement à la réalisation de l'Objectif du travail décent; et ce en promouvant l'emploi, en améliorant les conditions sur le lieu de travail, en assurant des protections aux travailleurs présentant des lésions et des handicaps, en veillant à la représentation des travailleurs et en garantissant la mise en œuvre de la législation et des normes relatives à l'emploi des personnes handicapées. Au-delà du travail décent, les syndicats ont contribué à sensibiliser plus largement au handicap ainsi qu'aux produits et services accessibles et inclusifs. Beaucoup d'entre eux ont constaté que le travail sur le handicap et la création de partenariats autour de ce thème présentent des avantages pour le syndicat. Le travail sur le handicap rend les syndicats plus ouverts et mieux connectés à un plus large éventail de partenaires.

L'action sur le handicap est toutefois loin d'être universelle. Bon nombre de syndicats et de spécialistes ont également répondu n'avoir entrepris aucun travail sur les questions de handicap. La raison souvent invoquée est que, selon eux, le syndicat devait faire face à des questions plus urgentes ou qu'ils ne savaient pas exactement la forme que pourrait prendre une action sur le handicap. Le défi consiste donc, pour l'OIT, à mettre à la disposition des syndicats, pour leur permettre d'en tirer parti, le travail considérable mais souvent déconnecté entrepris sur le handicap. Ce faisant, l'OIT aidera les syndicats à mieux représenter une plus grande diversité de travailleurs, à améliorer les lieux et les conditions de travail et à s'engager concrètement avec toute une série d'organisations partenaires.

Afin de voir comment et pourquoi des syndicats peuvent prendre des mesures concernant le handicap, il nous faut mieux comprendre celui-ci et sa relation au travail.

Comprendre le handicap et le travail

Les personnes handicapées représentent 15 pour cent de la population mondiale. Nous comprenons le handicap comme étant le résultat de déficiences en interaction avec des obstacles empêchant une pleine participation à la société. Les déficiences peuvent être d'ordre physique, psychique, sensoriel ou intellectuel et elles peuvent remonter à la naissance ou plus tard dans la vie, ou à un accident ou une maladie. Les obstacles peuvent tenir à des attitudes ou à l'environnement et, souvent, ils découlent dans un certain sens de préjugés sociaux.

Le principal enseignement concernant notre sujet est que le handicap ne concerne pas simplement le besoin de changement d'une personne particulière. Le handicap est présent dans les facteurs *sociaux* et toutes les parties prenantes ont un rôle à jouer pour changer ces facteurs sociaux.

Dans de nombreux pays et contextes, le handicap est souvent perçu comme une «inaptitude au travail». Il convient de s'inscrire directement en faux contre cette idée. Des personnes handicapées ont prouvé qu'elles pouvaient travailler de manière productive dans tous les secteurs et contextes. Même dans des situations difficiles, où elles sont confrontées à des discriminations et à l'exclusion sociale et n'ont le soutien d'aucun service, de nombreuses personnes handicapées parviennent encore à travailler de manière productive. En outre, le droit des personnes handicapées au travail décent sans discrimination est établi à la fois dans le cadre des droits de l'homme universels qui fixent le droit de tous à travailler, et par la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies, qui cible de manière spécifique les discriminations liées au handicap.

Les personnes handicapées étant un groupe très hétérogène, les parcours qui les conduisent à un travail décent sont souvent très différents. Les hommes et femmes handicapés sont confrontés à divers obstacles et à des attentes de la société différentes quant à leur éducation et leur évolution de carrière. Bon nombre de ces personnes deviennent handicapées au cours de leur vie active. Les soutenir et éliminer les obstacles auxquels elles sont confrontées leur permettront de conserver leur emploi et de progresser dans leur travail.

Le rôle des syndicats en matière de handicap

Les syndicats promeuvent les droits au travail et ont pris dans ce cadre toute une série de mesures portant sur le handicap, souvent basées sur des compréhensions différentes de ce qu'est le handicap et de qui sont les personnes handicapées. Comme nous le verrons dans les prochaines sections, bon nombre de ces mesures, mais pas toutes, plaident en faveur du travail décent des personnes handicapées. Il importe de noter ici que, lorsque nous envisageons le rôle des syndicats en termes de promotion du travail décent des personnes handicapées, nous voyons que l'action menée sur le handicap est en rapport avec toutes les activités essentielles du syndicat portant sur les droits au travail. Etant donné que le handicap est en partie créé par les obstacles rencontrés dans la société et dans l'emploi, travailler sur le handicap consiste à éliminer ces obstacles. Il s'agit là d'un soutien apporté aux personnes handicapées en tant que groupe et qui aide également d'autres travailleurs en garantissant la liberté d'expression ainsi que l'accessibilité et l'inclusion dans l'emploi sur les lieux de travail et au sein des syndicats eux-mêmes.

Le rôle des syndicats dans leur travail sur le handicap n'est donc pas différent de leur rôle habituel puisqu'il s'agit de mobiliser les travailleurs, d'améliorer les conditions de travail et de promouvoir les droits et le travail décent. Dans chacun de ces domaines, il convient de prendre pour le handicap des mesures qui aident à garantir le résultat final. De même, chacune des mesures à prendre utilise les techniques traditionnelles des syndicats, que ce soit par la sensibilisation, des négociations avec les employeurs et le gouvernement ou de la négociation collective ou de prestations de services. Ainsi que nous l'examinerons plus en détail ci-dessous, ces mesures sont en phase avec tous les piliers du travail décent.

- **S'assurer du respect de la législation et des normes du travail.** Une législation spécifique sur le handicap peut comporter des dispositions portant sur la non-discrimination et les adaptations. La législation plus générale doit en outre pareillement s'appliquer aux personnes handicapées.
- **Sensibilisation et promotion.** Le handicap, à l'instar d'autres problématiques, a besoin d'engagement, de partage de l'information et d'attitudes visant à influencer sur toutes les parties prenantes.

- **Formation de syndicats et représentation des travailleurs.** Les personnes handicapées n'ayant souvent pas été en mesure d'étudier ou de mettre en avant leurs expériences sur le lieu de travail, il faut que les syndicats leur offrent un espace de représentation et d'intégration.
- **Garantir des conditions permettant un travail décent.** Accessibilité au lieu de travail en procédant aux adaptations nécessaires pour les travailleurs concernés.
- **Recrutement, évolution de carrière et maintien dans l'emploi.** Il pourrait s'agir notamment de recrutements ciblés de personnes handicapées, d'offres de formations professionnelles ou de programmes de retour au travail destinés aux travailleurs qui sont blessés ou acquièrent un handicap. Le handicap doit être examiné au même titre que les droits fondamentaux au travail.
- **Services ou produits dans l'organisation ou sur le lieu de travail des travailleurs.** Mesures en vue de l'accessibilité à et de l'inclusion dans des services ou produits, notamment un appui aux utilisateurs ou clients handicapés.

Ainsi, les questions relatives au handicap n'ont pas à constituer pour les syndicats des activités «supplémentaires» auxquelles on s'attellera dans un deuxième temps. Elles sont au cœur de la mission des syndicats consistant à représenter tous les travailleurs et à lutter pour les droits et contre l'exclusion sociale. Travailler sur le handicap et engager des personnes handicapées sont pour les syndicats autant d'occasions d'accroître le nombre de leurs membres, de créer de nouveaux types de partenariats avec toute une série de parties prenantes et d'améliorer les lieux de travail de l'ensemble des travailleurs. Ces activités sont au cœur même de la réalisation de la justice sociale.

Un aperçu historique de préoccupations communes

La Ligue Nationale des Aveugles a été fondée au Royaume-Uni comme un syndicat en 1899. Faisant campagne pour un travail décent et une protection sociale pour les aveugles, l'un de ses principaux messages était «La Justice, pas la Charité». Dès 1902, elle devint membre du Congrès des Syndicats et eut recours avec succès à une combinaison d'autoreprésentation, de lobbying et de sensibilisation – y compris par la grève. Ses propres adhérents se limitaient aux personnes malvoyantes ou aveugles, qu'elles aient ou non un emploi.

La Ligue est l'un des tout premiers exemples de l'intersection du handicap, de l'emploi et des droits, et du rôle que peut jouer un syndicat. Elle s'élevait contre la «Charité» car elle est facultative, faisant au contraire campagne pour une protection sociale fondée sur des droits, ce qui cadrerait avec l'ensemble du mouvement syndical de l'époque. La Ligue parvint à obtenir une nouvelle législation, jouant un rôle précurseur dans les droits des personnes handicapées. Après cent ans d'existence, elle fusionna en 2000 avec la Confédération des métiers du fer et de l'acier (*Iron and Steel Trades Confederation*)¹.

Normes et cadres internationaux

Au cours des dix dernières années, les droits des personnes handicapées ont été garantis au niveau international, parallèlement avec l'engagement de la communauté internationale à les mettre en œuvre. Ces évolutions, plus récentes que la majorité des normes du travail, ne précisent pas le rôle que doivent jouer les syndicats pour y parvenir.

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH), adoptée en 2006, fixe les droits des personnes handicapées dans tous les domaines de la vie sociale. Les États parties s'engagent en faveur des principes de non-discrimination et de promotion des chances offertes aux personnes handicapées. En termes d'emploi, il s'agit de pouvoir travailler sur un pied d'égalité avec les autres dans un environnement de travail ouvert. Cela implique également de pouvoir exercer les droits du travail et les droits syndicaux sur un pied d'égalité avec les autres².

Les objectifs de développement durable (ODD) s'engagent en faveur de l'autonomisation des groupes vulnérables, ciblant explicitement les personnes handicapées. On a là une démonstration de l'importance grandissante du handicap sur la scène internationale. Il suffit, pour constater cette évolution, de regarder hier, les Objectifs du Millénaire pour le Développement, qui ne faisaient aucune mention du handicap. Aujourd'hui, l'Objectif 8 des ODD, qui porte sur le plein emploi productif et le travail décent pour tous, inclut de manière spécifique les personnes handicapées. En outre, la promotion du Travail Décent pour les personnes avec handicap contribue aussi aux autres ODDs.

Ces avancées sur la scène internationale sont plus récentes que la mise en place de nombreuses normes du travail. Les normes internationales du travail s'appliquent aux personnes handicapées, et ce que le handicap y soit ou non explicitement mentionné. Pour une discussion plus approfondie, voir l'Annexe portant sur cette question. Notons ici qu'il existe deux normes internationales spécifiquement consacrées au handicap:

- la convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983
- la recommandation n° 168 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

La convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi, 1983, est à présent ratifiée par 83 pays. Il convient de noter ici que cet instrument expose le rôle des organisations de travailleurs dans l'élaboration de la politique en matière de handicap. Comme nous le verrons plus loin, cette convention est résolument utilisée dans certains pays, y compris par des syndicats. Au-delà de ces normes du travail consacrées aux questions relatives au handicap, les huit conventions fondamentales sont applicables, de même que les conventions sur la gouvernance, en particulier la convention n° 122 qui définit le plein emploi, productif et librement choisi. La recommandation n° 71 sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), adoptée en 1944 et actuellement en cours de révision, constitue elle aussi une référence majeure. Il faut également noter que le respect de toute norme du travail implique de s'assurer qu'elle est mise en œuvre pour les personnes handicapées.

Toutefois, il apparaît désormais clairement que la CRDPH a été à l'origine des changements introduits dans les législations nationales et que même les syndicats s'y reportent plus volontiers qu'à la convention n° 159.

Mais il faut toutefois mettre un bémol. En effet, des disparités apparaissent au niveau international et dans de nombreux pays quant à la reconnaissance formelle de la relation entre les organisations des travailleurs et le travail sur le handicap. Le rôle des syndicats n'est pas spécifié dans la CRDPH et le monde international du handicap ne voit pas toujours en quoi il consiste ou pourrait consister. Ainsi, par exemple, le *Rapport mondial sur le handicap*, un document paru en 2011 qui a fait date, ne mentionne qu'incidemment les syndicats³. Même si notre étude s'appuie sur des réalités et des mesures sur le handicap prises par des syndicats au niveau national, qui ont été d'un apport considérable pour les

politiques nationales, cette situation ne semble pas être explicitement encouragée par des cadres internationaux.

Programmation et recherches de l'OIT

L'OIT entreprend sans relâche des activités de programmation dans différents pays de par le monde. Dans une série de projets récemment financée par Irish Aid, il a travaillé directement avec des syndicats dans un nombre limité de pays. Ainsi, en 2010, une assistance technique et un appui à la formation ont été offerts à des syndicats en Thaïlande, de même que le lancement de projets de petite taille⁴. Après quoi, des ateliers ont été organisés en Ethiopie et en Zambie afin de faire participer les confédérations syndicales et de diffuser les meilleures pratiques. Même dans d'autres pays où les programmes de l'OIT sur le handicap ne les ciblaient pas directement, des syndicats ont souvent été associés à des activités de consultation et de sensibilisation ou de formation. Parallèlement à ces activités de programmation, de 1998 à 2004, deux publications d'Education ouvrière ont été consacrées au travail syndical sur les handicaps et une fiche analytique a été mise au point en 2011 par le bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique⁵.

Pour l'heure, au Bureau, la direction technique sur les questions liées au handicap est assumée par l'équipe sur le handicap du Service du genre, de l'égalité et de la diversité (GED) du département WORKQUALITY. La Stratégie et plan d'action 2014-17 pour l'inclusion des personnes handicapées vise à renforcer l'attention portée aux personnes handicapées dans le travail de l'OIT et a notamment pour objectif spécifique de mettre en place des activités avec les organisations de travailleurs⁶.

Sur une base moins concrète, cette recherche a recueilli les impressions de spécialistes de l'OIT sur les syndicats, et celles sur le handicap. De part et d'autre, on a reconnu qu'il importait de relier le travail sur le handicap avec les syndicats. Toutefois, des spécialistes ont eu l'impression que le travail dans ce domaine était rare et dans certains cas, tout portait également à croire que le travail sur le handicap mené par des syndicats pourrait ne pas être une question «prioritaire».

Dans ce contexte du travail entrepris et de l'orientation stratégique du Bureau en matière de handicap, cette étude offre l'occasion de faire le point de la situation. Le premier aspect réside dans une meilleure compréhension du travail d'ores et déjà réalisé par les syndicats sur les questions de handicap et pour étayer ces pratiques spécifiques par des documents. Le second aspect porte sur l'utilisation de ces informations pour préparer pour l'OIT et ses mandants des recommandations pour aller de l'avant, afin de mieux aider les syndicats à aborder les questions de handicap et du travail décent pour tous. A ce titre, cette étude ouvrira la voie à de nouvelles activités au sein du Bureau pour une meilleure collaboration entre ACTRAV, le GED et d'autres unités de l'OIT afin d'appuyer les activités syndicales déployées en vue de l'intégration des personnes handicapées.

Méthodologie

Une étude documentaire, des entretiens semi-dirigés avec des spécialistes et le recours à deux enquêtes ont constitué les principales méthodes employées pour cette recherche. L'étude documentaire a été conduite en examinant le matériel existant, les recherches en ligne et la littérature institutionnelle grise. Des entretiens semi-dirigés ont été conduits auprès d'une fourchette de collègues au sein de l'OIT, notamment le personnel d'ACTRAV au siège et dans les bureaux extérieurs, ainsi que du Spécialiste principal du handicap du GED. Hors de l'OIT, des entretiens ont été organisés avec des experts et des représentants syndicaux ayant une expérience du travail sur des questions liées au handicap. Une première enquête, plus longue, a été faite auprès de l'Internationale des services

publics, qui l'a distribuée à ses organisations membres en Anglais, Espagnol et Français. Une enquête plus brève a été élaborée et distribuée en Anglais, Arabe, Espagnol, Français et Portugais, afin de recueillir des exemples particuliers d'action syndicale non repérés au cours des phases précédentes⁷. Ensemble, ces enquêtes ont reçu 50 réponses en provenance de syndicats du monde entier.

Actions concernant le handicap menées de par le monde

Cette étude a pris en compte les informations provenant de plus de cinquante pays sur des mesures prises par des syndicats pour l'inclusion du handicap. Dans bon nombre de ces pays, le travail accompli s'est avéré important. Comme le montrent les prochaines sections, les activités portant sur le handicap ont nettement contribué à l'accès au travail décent et au renforcement des syndicats eux-mêmes. Nous commencerons ici par tirer un certain nombre de conclusions de l'important travail répertorié au niveau mondial, en examinant les différentes façons d'intégrer le handicap dans les syndicats et les modalités pratiques selon lesquelles ces derniers ont commencé et développé leur travail sur cette question.

Contexte global

Des syndicats travaillent sur l'inclusion des personnes handicapées et sur les questions relatives au handicap dans des contextes très variés partout dans le monde. Ils entreprennent des activités dans des pays développés, des pays en développement, de même que dans ceux sortant d'une crise ou d'un conflit. Au large éventail de disparités entre les situations économiques, sociales et culturelles s'ajoutent les disparités entre les contextes du handicap et entre les syndicats eux-mêmes. Certains contextes bénéficient d'une législation solide et de services déjà établis de prise en charge du handicap; d'autres pas. Dans chaque cas, le rôle et les possibilités offertes aux syndicats sont différents.

La présente section décrit des exemples provenant de diverses régions pour bien montrer que le travail syndical sur le handicap existe dans des contextes très différents.

Dans les pays développés où existe une législation et des services établis sur le handicap, notamment des programmes pour aider les personnes handicapées à entrer ou à demeurer dans la population active, les syndicats soutiennent et interagissent avec ces structures dans leur travail sur le handicap. Au Canada, par exemple, la mobilisation des syndicats sur les questions relatives au handicap est considérable. Les syndicats eux-mêmes sont tenus de respecter la législation sur le handicap. Ils participent également à sa conception par des contributions d'ordre général et à sa mise en œuvre en soutenant des programmes de retour à l'emploi ainsi que l'accessibilité et les adaptations apportées sur le lieu de travail. Dans bon nombre de pays, les questions relatives au handicap sont incluses dans les conventions collectives. Les syndicats ont souvent pris des mesures importantes pour assurer la représentation et l'inclusion de personnes handicapées dans les structures et l'activité syndicales. L'Union nationale des salariés, secteur public compris, estime que 15 pour cent de ses membres sont, à l'instar de la population nationale, des personnes handicapées⁸.

L'Irlande et le Royaume-Uni offrent également des exemples importants du travail syndical considérable réalisé dans des pays développés. Comme nous l'avons vu dans l'introduction, les droits des handicapés et le mouvement syndical sont liés depuis plus d'un siècle. La méthodologie des «disability champions» sert à préparer les porte-parole et représentants à aborder ces questions sur le lieu de travail et les syndicats à les présenter à leurs propres organisations. Le Congrès des syndicats organise également une conférence distincte pour

les travailleurs handicapés. Tant en Irlande qu'au RU, des syndicats ont mis au point d'importants documents d'orientation générale sur la manière d'aborder ces questions⁹. Outre les campagnes actives qu'ils organisent sur l'évolution de la place du handicap dans la politique actuelle de ces pays, ils promeuvent l'inclusion du handicap dans les mouvements syndicaux à l'échelle internationale.

Le rôle du syndicat peut varier en fonction du système de protection sociale en vigueur dans le pays. En Norvège, par exemple, il existe un accord, signé de concert avec les partenaires sociaux, sur une vie professionnelle favorisant l'intégration en entreprise. Cet accord englobe les questions liées à la maladie et à la santé, au relèvement de l'âge de la retraite et à la mise à disposition d'un plus grand nombre d'emplois aux salariés handicapés¹⁰. En France, il existe un fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, l'Agefiph, qui est géré par des représentants des employeurs, des représentants des travailleurs, et par les cinq confédérations syndicales nationales. Il perçoit des cotisations des employeurs qui n'ont pas respecté le quota fixé pour l'emploi de personnes handicapées et propose des services et des projets visant à aider à la fois les employeurs et les personnes handicapées¹¹. En Allemagne, il existe un quota pour l'emploi de personnes «gravement» handicapées et, lorsqu'une société en emploie cinq ou plus, ces employés ont droit à un médiateur pour les représenter. Ce représentant surveille, conseille et aide la société et les employés et il (elle) a le droit de participer à toutes les réunions syndicales¹².

Cette relation entre travail et protection sociale découle parfois de processus historiques. **Les pays post-soviétiques présentent ici un exemple particulièrement intéressant.** Dès les années 1920, d'importantes organisations non gouvernementales représentant les aveugles et les sourds ont été mises sur pied dans l'objectif de leur apporter une aide économique et de les insérer dans la population active¹³. Grâce à ces organisations et aux structures connexes, on trouve aujourd'hui dans les confédérations syndicales de ces pays, une représentation des organisations de personnes handicapées. En Pologne, NSZZ Solidarnosc compte ainsi deux structures syndicales représentant les personnes handicapées: la Section nationale des handicapés et la Section nationale des aveugles¹⁴. De même, en Bulgarie et au Tadjikistan, les structures syndicales spécifiquement destinées aux personnes handicapées ou déficientes comptent un nombre d'adhérents similaire dans les confédérations nationales¹⁵. Dans certains cas, ces organisations représentent des travailleurs atteints de déficiences spécifiques qui sont employés dans des ateliers réservés.

De nombreux exemples provenant d'Amérique latine montrent la diversité des réponses apportées par des syndicats dans des environnements où, en matière de handicap, la législation, les services et les questions liées à l'emploi sont actuellement dans une phase de transition. Dans certains pays, l'étude n'a pas été en mesure de répertorier des exemples spécifiques d'action sur ce sujet mais, dans d'autres pays, on a constaté une participation active des syndicats à l'élaboration et à la mise en œuvre de la loi. Ainsi, en Uruguay et en Colombie, les fédérations nationales ont entrepris de contribuer aux recherches et aux orientations d'ordre général. En Uruguay, la fédération nationale PIT-CNT a pris des initiatives de sensibilisation en vue de proposer une nouvelle législation sur l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé¹⁶. De même, au Pérou, la fédération nationale CATP a présenté à l'OIT un rapport faisant état de ses préoccupations concernant la politique et la mise en œuvre de la législation sur le handicap et les quotas¹⁷. En Argentine, toute une série d'actions syndicales ont été menées, notamment des programmes de perfectionnement professionnel de personnes

handicapées avec l'appui de l'UOCRA, le syndicat national représentant les travailleurs dans l'industrie de la construction¹⁸.

Dans certaines zones de la région, il existe aussi une mobilisation considérable des simples citoyens et des lieux de travail par les syndicats. Il en va ainsi en Uruguay et, semble-t-il, également au Brésil. Le Brésil est un cas intéressant car cette étude a fait apparaître que le travail syndical effectivement réalisé dans différents secteurs et régions du pays ne semble pas être coordonné au niveau national; pas plus que les syndicats du pays ne semblent tirer d'enseignements de leurs expériences respectives. Cette situation est symptomatique d'un contexte dans lequel les structures liées au handicap et l'emploi des personnes handicapées sont en pleine mutation et où les syndicats inventent chacun de leur côté leurs propres réponses.

De nombreux pays émergents et en développement d'Asie et d'Afrique ont des systèmes de prise en charge du handicap moins établis que d'autres pays dans les autres continents. Néanmoins, dans certains pays, des syndicats font un travail notable. L'Afrique de l'Est en donne un exemple marquant, avec le travail effectué en Ouganda et en Tanzanie pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées ainsi que des changements en matière législative et syndicale. Ce travail est également important au niveau régional, où il sert à renforcer les capacités et à inspirer des syndicats dans d'autres pays et, au niveau international, à démontrer la pertinence et la possibilité de l'action syndicale dans de tels contextes.

Au Pakistan, les syndicats se sont mobilisés au niveau national sur la question du handicap. Un autre exemple intéressant est celui du Vietnam, où la Confédération générale du travail du Vietnam (VGCL) a donné des orientations d'ordre général sur le handicap et dispense par ailleurs des formations professionnelles à des personnes handicapées¹⁹. Toutefois, ces exemples ne sont pas nécessairement caractéristiques de leurs régions. Ainsi, par exemple, nous n'avons pas pu trouver en Inde ou en Indonésie un travail équivalent entrepris au niveau national par des syndicats. En Inde, un rapport signale même l'existence de personnes handicapées non représentées par des syndicats²⁰.

Les pays du Moyen-Orient offrent un cas intéressant de pertinence de l'inclusion du handicap dans des situations de crise ou de sortie de crise. Des syndicats d'Irak font part dans leur réponse de la manière dont ils collaborent actuellement avec des employeurs et des centres de formation en vue de promouvoir l'emploi de personnes handicapées, pour lesquelles ils tentent notamment d'obtenir un quota d'emploi de 2 pour cent²¹. Les syndicats palestiniens travaillent eux aussi à l'inclusion des personnes handicapées²². Ici comme ailleurs, il importe de rappeler que la Recommandation Internationale du Travail n° 71 énonce la nécessité de la réadaptation professionnelle et de l'emploi des personnes handicapées au cours de la transition de la guerre à la paix.

Acteurs mondiaux et régionaux

Le travail syndical au niveau national est soutenu et tient compte d'acteurs tant aux niveaux régional que mondial. L'OIT elle-même donne une grande impulsion avec ses normes du travail et ses travaux sur le renforcement des capacités. Des organisations régionales de syndicats existent, de même que des syndicats internationaux représentant divers secteurs. Comme nous l'avons dit dans l'introduction, il existe un décalage entre les structures formelles pour des syndicats et celles pour les questions relatives au handicap. Cet écart transparaît d'une certaine façon dans le travail réalisé par ces acteurs internationaux, qui est encore insuffisamment développé sur ces questions.

L'OIT a les normes internationales du travail, des recherches et une programmation associant syndicats et handicap. Ces initiatives, décrites dans l'introduction, sont toutefois limitées, notamment en termes de recherches récentes ou d'outils et de programmation. Qui plus est, les programmes de formation du Centre international de formation de l'OIT ne comprennent aucune formation destinée aux syndicalistes sur des questions relatives au handicap²³. Des spécialistes d'ACTRAV sur le terrain se sont souvent rendu compte de l'importance du travail sur le handicap mais, avant d'entreprendre cette recherche, ils n'étaient pour la plupart pas informés de l'ampleur de l'action entreprise dans ce domaine par les syndicats dans leurs régions²⁴. Les conseils prodigués par ACTRAV aux syndicats, de même que ses produits et programmes de formation, n'ont pas intégré de manière systématique des questions relatives au handicap. Dans des circonstances où les ressources et capacités sont particulièrement limitées, cela ne fait qu'accroître pour les syndicats la difficulté de déclencher et développer un travail sur le handicap en l'absence de directives internationales.

«Quel(le) que soit la formation, le programme ou la recherche d'ACTRAV, nous avons besoin de personnes qui abordent les questions sous l'angle du handicap.»
– Caroline Khamati Mugalla, Secrétaire exécutive, Confédération syndicale d'Afrique de l'Est

Certains organismes régionaux favorisent les échanges et mettent au point des positions régionales. En Europe, la Confédération européenne des syndicats a œuvré de concert avec la Fédération européenne des personnes handicapées à sensibiliser et à mobiliser sur le handicap et le travail. En Afrique de l'Est, la Confédération syndicale d'Afrique de l'Est (EATUC) appuie le renforcement des capacités entre différents pays. Elle a récemment examiné le handicap dans sa dernière conférence et a également fait des suggestions pour la législation sur ces questions au niveau régional²⁵. Une bonne partie du travail en Afrique de l'Est a reçu le soutien d'une ONG irlandaise, Disability Aid Abroad, qui est depuis plusieurs années un bon exemple de la manière de promouvoir au niveau international ce type de travail.

Les syndicats internationaux sont également des acteurs importants du travail sur le handicap. Le Syndicat mondial des compétences et des services, UNI Global, par exemple, dans sa convention collective avec Carrefour, prend un engagement conjoint de renforcer le recrutement, l'intégration et l'évolution professionnelle de personnes handicapées²⁶. Les syndicats internationaux représentent également un espace important pour une meilleure compréhension et une action syndicale. L'Internationale des Services Publics a distribué à ses affiliés un questionnaire d'enquête qui apporte une contribution importante à cette recherche et supporte activement la croissance de ce sujet. D'autres Fédérations internationales ont aussi appuyé la distribution de la présente enquête de l'OIT auprès de leurs membres. L'Internationale de l'Éducation a adopté une résolution concernant tant les étudiants que les enseignants avec handicap et entreprend actuellement des recherches sur des questions relatives à l'éducation et au handicap. La première partie de ces recherches portera sur la façon d'aider ses affiliés à offrir un soutien à l'éducation d'enfants handicapés^{27/28}. Avant de fusionner dans une nouvelle structure, la Confédération internationale des syndicats libres a produit une publication sur les droits des travailleurs handicapés.

Ces exemples de mesures prises par des organisations syndicales régionales et internationales montrent la diversité du travail qui peut être effectué dans ce

domaine. Mais ils montrent également, eu égard aux informations que nous avons recueillies, que le soutien mondial et régional apporté aux actions des syndicats en matière de handicap mérite d'être développé davantage. Il reste de l'espace pour supporter et soutenir le travail important entrepris par les syndicats au niveau national.

Types de syndicats et façons de travailler sur le handicap

La majorité des syndicats figurant dans cette recherche représente les travailleurs en général et non spécifiquement les travailleurs handicapés. Certains sont des fédérations qui représentent les travailleurs dans des domaines particuliers; d'autres se concentrent sur des secteurs ou professions spécifiques, tels que le bâtiment, l'administration locale, l'éducation ou la profession d'infirmier(e). Certaines professions peuvent avoir un lien avec des services mis à la disposition des personnes handicapées, par exemple un syndicat d'enseignants ayant des besoins particuliers. Une fois encore, la gamme des activités répertoriées montre l'actualité du handicap dans les différents secteurs d'activité et contextes professionnels.

Il existe quelques syndicats spécifiquement conçus pour des personnes handicapées. La Ligue nationale des aveugles décrite dans notre introduction est un exemple historique majeur de ce qui relève de ce type de syndicat. A l'instar de la Ligue, certains syndicats représentent des travailleurs handicapés qui exercent leur activité dans des lieux de travail très divers. D'autres peuvent représenter des personnes handicapées exerçant des emplois protégés, par exemple en cas d'ateliers dédiés pour permettre à des personnes handicapées de travailler. Ainsi, aux Pays-Bas, la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV) est un syndicat des services publics qui représente également quelque 15 000 personnes handicapées travaillant dans des emplois protégés. Elles disposent de leur propre régime de négociation collective et d'autres services, tels que le perfectionnement professionnel et les retraites²⁹.

La présence de syndicats dédiés uniquement aux travailleurs handicapés suscite à la fois des arguments pour et contre. D'un côté, ces syndicats peuvent se constituer lorsque le reste du mouvement syndical n'intègre pas les questions relatives au handicap. Dans ce cas, un syndicat dédié offre le seul espace qui permette de soulever ces questions et qui soit susceptible de faire le lien avec l'ensemble du mouvement syndical. D'un autre côté, cela peut isoler encore plus les personnes handicapées et leurs problèmes, rendant ainsi plus difficile leur inclusion dans les syndicats traditionnels, qui disposent d'une plus large gamme de ressources et d'accès. Ces questions se sont avérées dépasser le cadre de cette étude. Elles exigent un complément d'enquête et probablement des conclusions spécifiques à chaque pays, fondées sur le handicap et les mouvements syndicaux. Il convient toutefois de noter que le travail sur le handicap repose sur la fin de la ségrégation et de la discrimination. Dès lors, l'hypothèse de base serait de prendre des dispositions pour inclure les personnes handicapées dans les syndicats traditionnels plutôt que de créer des syndicats distincts pour les travailleurs handicapés.

Les syndicats prennent toute une série de mesures pour incorporer dans leur travail les questions relatives au handicap. Nous utilisons souvent le terme «intégration» pour décrire le processus visant à s'assurer que chaque partie du travail d'une organisation est adaptée et ouverte aux personnes handicapées et aux questions relatives au handicap. Cela peut se faire en intégrant une série d'activités tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du syndicat et en adoptant différentes approches, parmi lesquelles nous avons répertorié les suivantes:

- **Mobilisation et représentation des travailleurs handicapés.** Certains syndicats ont des événements, des comités ou des départements spécialement consacrés aux

questions relatives au handicap. D'autres adoptent une approche différente pour veiller à ce que les personnes handicapées puissent facilement avoir accès et parvenir aux différents éléments et activités du syndicat. Les deux méthodes ont remporté des succès. Des porte-drapeaux du handicap font partie des méthodes pouvant contribuer à cet engagement entre les travailleurs, le lieu de travail et le syndicat.

- **Développer et mettre en place des partenariats.** Comprendre et traiter des questions liées au handicap nécessite souvent un engagement nouveau ou différent auprès des parties prenantes, qu'il s'agisse des employeurs eux-mêmes, des organismes publics ou des organisations travaillant sur le handicap. De nombreux syndicats font état des sphères nouvelles dans lesquelles le handicap les a fait entrer; ainsi, par exemple, certaines démarches telles que célébrer la journée mondiale du handicap leur ont permis d'entrer en contact avec de nouvelles personnes et organisations.
- **Changements au sein du syndicat lui-même.** La responsabilité syndicale de ne pratiquer aucune discrimination à l'égard de personnes handicapées peut exiger d'adapter certains processus tels que les modalités d'adhésion des travailleurs au syndicat. De nombreux syndicats rendent compte de la manière dont ils ont adapté leurs activités de base – réunions, séminaires, marches, manifestations – pour veiller à ce qu'elles soient ouvertes aux personnes handicapées. Pour ce faire, ils choisissent des lieux de réunion accessibles, assurent l'interprétation en langue des signes et procèdent à d'autres adaptations. Certains syndicats expliquent même comment cette approche devient progressivement «instinctive» à l'intérieur du syndicat.
- **Aménager services et produits.** Pour les syndicats, il peut apparaître important de rendre les services ouverts aux personnes handicapées tout particulièrement dans les secteurs des prestations de services. Ainsi, des syndicats d'enseignants cherchent actuellement à offrir un meilleur enseignement aux personnes handicapées. Les syndicats jouent ici un rôle majeur en abordant un thème d'une grande importance sociale d'une manière permettant d'équilibrer et de compenser les charges et difficultés potentielles que représente la mise en œuvre d'un tel programme. Un autre exemple analogue est donné par une association d'infirmières en Colombie, qui contribue à l'élaboration des politiques en matière de réadaptation et d'aide aux personnes handicapées tout en apportant également soutien et protection aux infirmières qui dispensent les soins³⁰.

Ces initiatives en vue d'intégrer les personnes handicapées et les questions relatives au handicap constituent un processus. Pour bon nombre de syndicats, ce n'est qu'après avoir commencé à travailler sur le handicap dans un domaine particulier qu'ils ont compris son actualité dans d'autres domaines d'action. On peut en tirer une conclusion que le concept d'«intégration» peut parfois perdre de vue, à savoir que le processus d'adaptation des mesures afin de les rendre inclusives est progressif et est souvent construit de l'intérieur plutôt qu'imposé. La pertinence d'une intégration plus large des questions relatives au handicap ne devient évidente et importante qu'après avoir recruté des personnes handicapées. Ces démarches pour s'atteler aux questions relatives au handicap doivent recourir aux mêmes processus dynamiques de représentation et de réponse aux intérêts des travailleurs que ceux utilisés par le syndicat dans tout autre domaine. Ce cheminement permet aux personnes handicapées ou à l'action sur le handicap de faire désormais partie intégrante des différents aspects de l'activité syndicale, et non plus d'en être simplement des éléments «accessoires» ou «supplémentaires».

Un regard rapproché : les syndicats des services publics

Les syndicats des services publics ont un rôle multiple à jouer en matière de handicap. Comme tout autre syndicat, ils ont le rôle d'inclure et de représenter les personnes avec handicap dans leurs activités. Mais étant partie du secteur public, ils donnent leur avis en matière d'emploi et de prestations de services. Le secteur public est une importante source d'emploi souvent un modèle pour de bonnes conditions de travail et les syndicats peuvent agir en sorte que les personnes avec handicap soient aussi incluses. Ce secteur comprend aussi des services dans plusieurs domaines - comme par exemple l'éducation, la santé ou le transport - et les syndicats y jouent un rôle en rendant ses services inclusifs aux personnes avec handicap. En outre, de nombreuses préoccupations syndicales au sujet de la défense des services publics se rapprochent des droits des personnes avec handicap, comme la privatisation des services publics. PSI appuyée par l'OIT travaille pour développer davantage les activités de ses membres sur les droits des personnes handicapées.³¹

Les premiers pas du travail sur le handicap

Les syndicats ont commencé à travailler sur les questions relatives au handicap de bien des façons, les stimulations pour ce faire pouvant être aussi bien ascendantes que descendantes. Parmi les exemples répertoriés par notre recherche, il peut notamment s'agir de:

- réponses à des blessures dont sont victimes des travailleurs sur leur lieu de travail ou dans le cadre de leur vie professionnelle;
- membres de la famille de travailleurs présentant des handicaps;
- l'adoption nationale de la CRDPH ou d'une législation nationale. Dans de nombreux pays, les syndicats font face à une législation prévoyant des quotas d'emploi de personnes handicapées;
- réponses aux discriminations à l'encontre des personnes handicapées sur le lieu de travail;
- discussions en interne sur le handicap;
- soutien en provenance d'organisations extérieures tels que des formations, sensibilisations, etc.
- questions de santé et de sécurité.

Parmi ces itinéraires, un point d'entrée commun est la santé et la sécurité qui sont étroitement liées avec d'autres questions ayant un rapport avec le handicap. Les points d'entrée pourraient être des préoccupations plus vastes en matière de sécurité et de santé au travail; de prévention des accidents; ou une réponse à un handicap, à une blessure ou à un état de santé. Ces points peuvent aboutir à des questions de sécurité spécifiques pour les travailleurs handicapés. Au-delà de ces questions, les préoccupations de santé et de sécurité au travail sont liées à l'accessibilité au lieu de travail et aux adaptations à faire pour certains travailleurs individuels. La réponse à une blessure ou à un handicap pourrait inclure la réintégration ultérieure de la personne concernée. La réintégration de travailleurs handicapés - parfois appelée «gestion du handicap» ou «retour au travail» - peut aboutir à une prise en compte plus large de l'accessibilité et de l'inclusion sur le lieu de travail pour tous.

A ce titre, les questions de santé et de sécurité au travail font le lien entre de nombreux thèmes, dont certains concernent la garantie des droits des personnes handicapées, tandis que d'autres relèvent d'autres domaines du travail décent. En outre, certains problèmes de

santé et de sécurité au travail sont liés à l'accessibilité et aux adaptations au travailleur. Cependant, du point de vue des droits des personnes handicapées, la prévention des accidents et des incapacités est normalement perçue comme une question à traiter séparément de celle des droits et celles de l'inclusion des personnes avec handicap.

Les différents points de départ du travail sur le handicap sont par ailleurs souvent tributaires des diverses façons de comprendre le handicap. Au départ, certaines actions peuvent reposer sur l'idée d'apporter une aide ou un soutien. D'autres peuvent d'emblée adopter directement une perspective d'autonomisation basée sur des droits. Les réponses reçues ont permis d'aboutir à la conclusion importante que de nombreux syndicats ont évolué dans leur compréhension et leur travail sur le handicap. Etant donné que le processus d'intégration du handicap dans leur travail implique un engagement actif auprès de personnes handicapées et d'organisations qui les représentent, les syndicats acquièrent souvent une meilleure compréhension et adaptent leur approche à mesure qu'ils avancent dans leur travail.

Réaliser les objectifs de l'agenda du travail décent

Nous avons vu dans les sections précédentes l'étendue de l'action syndicale sur le handicap sur l'ensemble du globe, et les contextes dans lesquels les syndicats s'attèlent à ces questions. Cette section étudie le travail considérable qu'ils réalisent actuellement et l'envisage en termes de contribution à la réalisation de l'objectif du travail décent. Nous examinerons ici l'action syndicale concernant chacun des piliers. Lorsque nous songeons aux différents domaines du travail décent, il importe de nous rappeler qu'ils sont indissociables et se renforcent mutuellement³². Nous formulons également quelques brèves observations sur les risques d'un travail qui n'est pas en conformité avec les droits et l'autonomisation des personnes handicapées.

L'action syndicale sur le handicap contribue à la réalisation du travail décent dans chacun de ses quatre piliers. L'emploi des personnes handicapées est promu à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail. Le handicap lui-même apporte une dimension essentielle à l'engagement en faveur de la protection sociale et à la relation entre cet engagement et le travail. De nouvelles possibilités de dialogue social se présentent tant à l'intérieur du syndicat que dans le cadre des nouveaux partenariats qu'il met en place. Enfin, les syndicats prennent des mesures considérables en matière de conception, d'appui et de mise en œuvre de normes relatives au handicap et à l'emploi. Nous examinerons dans cette section chaque pilier du travail décent et la contribution qu'y apporte le travail sur le handicap réalisé par les syndicats. Nous examinerons également la pertinence des questions de genre et d'autres questions relatives à l'égalité ou à la diversité qui traversent ces actions.

L'action syndicale va souvent au-delà du travail décent. Ainsi que nous l'avons vu dans la section précédente, certains syndicats cherchent à améliorer les services et produits offerts par leur lieu de travail, ce qui est très utile au handicap et non seulement inclut mais va au-delà du simple travail décent pour les personnes handicapées. Ils peuvent également contribuer de manière plus large à obtenir des droits pour les personnes handicapées, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur du lieu de travail.

Toutefois, il arrive parfois que des approches de syndicats ne soient pas en phase avec l'objectif de la réalisation du travail décent pour les personnes handicapées. Cela provient souvent de l'exclusion plus large dont sont victimes les personnes handicapées dans la société. Nous présentons un certain nombre de raisons expliquant une

telle situation et proposons ensuite quelques critères permettant de comprendre dans quels cas cela pourrait se produire.

Le contexte d'un travail décent pour les personnes handicapées est important défi avec de nombreuses difficultés. Celles-ci ne sont pas propres aux syndicats eux-mêmes, mais plutôt en lien avec un ensemble de défis plus vastes. Les personnes handicapées sont confrontées à une exclusion systématique dans divers moments de la vie et dans des domaines tels que, l'éducation, les transports et d'autres moyens de participation sociale, y compris dans leur propre famille. Cela signifie qu'ils sont souvent désavantagés avant même de tenter d'entrer sur le lieu de travail - où ils n'ont souvent pas les compétences ou l'expérience professionnelle que d'autres candidats ont. Autour de ces facteurs handicapant se trouvent des attitudes qui ne croient pas en la capacité des personnes handicapées à travailler, ou les encourager à poursuivre cette voie. Aussi ces facteurs expliquent souvent que la compréhension initiale des syndicalistes sur le handicap ne peut pas être en phase avec la réalisation d'un travail décent pour les personnes avec handicap.

Les risques liés à des approches et points de départ différents en matière de handicap comprennent notamment celui de ne pas promouvoir les droits ou l'autonomisation des personnes handicapées. En termes d'aide et de soutien, certains syndicats partent de l'hypothèse de base que les personnes handicapées ne peuvent pas travailler ou trouver un emploi productif. Ces initiatives peuvent également être entreprises sans avoir consulté ou mobilisé les personnes handicapées elles-mêmes. Ces actions peuvent reproduire ou reposer sur des idées reçues concernant l'incapacité des personnes handicapées, et ne pas être conformes aux agendas du travail fondé sur des droits ou du travail décent. Nous proposons ici quelques questions pouvant aider à discerner si des actions syndicales contribuent ou non à un programme porteur de transformation en termes d'agenda du travail décent:

- Des personnes handicapées prennent-elles part à la conception et au processus décisionnel?
- Ces actions accroissent-elles la capacité et les possibilités de personnes handicapées et d'autres d'accéder à un travail décent?
- Ces actions tentent-elles de casser les stéréotypes et les restrictions qui entourent les situations sociales et professionnelles des personnes handicapées?

Ces questions sont pertinentes pour les actions au sein du syndicat, ainsi que toute autre intervention qui pourrait être faite. Lorsqu'il existe des services qui sont potentiellement utilisés par les personnes handicapées ou, dans le cas d'une assistance sociale directe, les personnes handicapées ont besoin d'une aide sociale directe : elles devraient être associées en tant que partenaires à des processus et à des initiatives, lesquels devraient être concrètement liés à la possibilité présente ou future d'occuper une place dans le travail.

Ces défis font apparaître l'importance et la nature de transformation du travail décrit ci-dessous. Tous les syndicats se trouvent dans des contextes sociaux qui limitent d'une certaine manière les possibilités des personnes handicapées. Aussi faut-il bien garder à l'esprit, dans chacune des sections ci-après décrivant leurs contributions au travail décent des personnes handicapées, que les syndicats contribuent également à la transformation sociale qui s'opère autour du handicap et du monde du travail.

Promotion de l'emploi

Les syndicats promeuvent l'emploi de personnes handicapées en accroissant leur employabilité et en mobilisant directement les employeurs et d'autres partenaires. Ces

actions se passent au niveau des programmes de formation, du placement dans des emplois, des mesures d'adaptation en faveur de personnes particulières, de l'accessibilité aux lieux de travail, de l'amélioration de la législation et des recherches en vue de permettre à un plus grand nombre de personnes handicapées d'obtenir un emploi. La coopération en matière de gestion et de mise en œuvre de programmes de retour à l'emploi constitue un exemple qui regroupe un grand nombre de ces dimensions.

En termes de formation et de préparation des personnes handicapées, nous avons évoqué plus haut la VGCL au Vietnam qui dispense directement des formations à des personnes handicapées. Le Vietnam a une politique ambitieuse en matière de formation professionnelle des personnes handicapées et le gouvernement aide le syndicat à la mettre en œuvre. En Argentine, l'UOCRA appuie un réseau social qui offre des programmes de perfectionnement professionnel pour des personnes handicapées. Des syndicats œuvrent souvent en partenariat pour offrir ces programmes, à l'instar de syndicats d'Irak qui mettent en place des partenariats avec des centres de formation professionnelle.

Œuvrer auprès des employeurs à promouvoir l'emploi des personnes handicapées exige souvent un travail de sensibilisation considérable. Diverses méthodes permettent d'y parvenir. La négociation collective décide parfois des conditions et des actions concrètes de recrutement et nous l'examinerons ultérieurement dans la section sur le dialogue social. De nombreux syndicats travaillent actuellement en termes de législation sur les quotas. Dans les pays où des quotas existent pour l'emploi de personnes handicapées, les syndicats peuvent encourager ou rappeler les employeurs à leurs responsabilités en la matière. Certains syndicats réalisent également un travail de sensibilisation en vue de compléter la législation, ou cherchent à rendre compte des moyens de la faire respecter.

Outre les nombreux forums de promotion et de sensibilisation, il existe également plusieurs façons de faire passer le message portant sur la promotion de l'emploi. On peut par exemple en appeler à la conscience morale ou sociale des employeurs pour qu'ils emploient des personnes handicapées. On pourrait parler ici d'une approche «caritative», qui ne serait pas convaincante en termes de productivité que ces travailleurs peuvent offrir. En appeler aux cadres juridiques et aux droits est essentiel mais pourrait ne pas s'avérer d'une efficacité intrinsèque. On peut aussi plaider pour l'intégration de personnes handicapées en termes de bénéfices pour l'entreprise elle-même. Cette «étude de faisabilité» invoque le talent et le potentiel inexploité qu'offrent les personnes handicapées, faisant ainsi valoir des arguments que l'employeur utilise pour prendre d'autres décisions d'entreprise. Cette approche présente l'avantage de mettre en place des relations de coopération plutôt que conflictuelles entre syndicats et employeurs.

Des mesures d'adaptation peuvent être apportées sur le lieu de travail par la défense par des syndicats de la cause de salariés particuliers ou par des changements plus importants apportés en termes d'accessibilité et d'insertion. Au Royaume-Uni, le Congrès des Syndicats a mis au point des conseils et orientations générales concernant le handicap sur le lieu de travail, ainsi que des questions transversales, telles que les bonnes pratiques en matière de santé mentale sur le lieu de travail. L'exemple de la Norvège, où un accord sur l'intégration en entreprise comprend la réduction des maladies et le relèvement de l'âge du départ à la retraite, montre comment le travail sur le handicap peut également avoir un lien avec l'amélioration du lieu de travail pour tous les salariés. D'autres syndicats aident des employeurs à repérer et recruter des personnes handicapées.

Œuvrer de concert à l'obtention d'emplois pour les personnes handicapées en Tanzanie

La Tanzanie offre l'exemple intéressant d'un travail mené conjointement par le Syndicat des travailleurs de l'industrie et du commerce (TUICO) et la CCBRT, une organisation représentant des handicapés. Tous deux ont d'abord réalisé conjointement une enquête sur l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé. Le TUICO a ensuite donné à l'organisation en question un accès unique aux employeurs concernés, lui permettant d'enquêter auprès de 10 000 travailleurs membres du TUICO. Cet accès aux employeurs et la question soulevée au cours de l'enquête ont conduit le patronat à demander à recruter des personnes handicapées. La CCBRT a alors été en mesure de faire la jonction avec des personnes handicapées; ce qui a jusqu'ici abouti à l'embauche de plus de 150 personnes handicapées³³. Cet exemple montre comment la médiation de syndicats et les contributions de différents acteurs peuvent donner des résultats satisfaisants pour toutes les parties prenantes impliquées.

Les programmes de retour à l'emploi représentent un exemple important du rôle des syndicats dans la promotion de l'emploi. Dans certains cas, les syndicats soutiennent à titre ponctuel des travailleurs blessés, de retour au travail. Dans d'autres contextes, ces soutiens sont devenus plus formels. Au Canada, par exemple, les Enhanced Disability Management Programmes (EDMP) offrent un modèle de partenariat entre employeurs et syndicats³⁴. De même, en Malaisie, des syndicats participent à l'orientation, la conception et la mise en œuvre du programme de retour à l'emploi. Il importe de noter que ces contributions de syndicats comprennent la gestion de cas, ainsi que des conseils et aides aux travailleurs individuels³⁵. Les syndicats présentent l'avantage de pouvoir soutenir à la fois les adaptations apportées sur le lieu de travail au niveau d'un travailleur individuel et les exigences relatives à un contexte plus large. Leur rôle dans les programmes de retour à l'emploi de travailleurs blessés fait également apparaître quelle portée pourraient avoir leurs interventions dans le recrutement de travailleurs handicapés, tant en matière de changements apportés à titre individuel qu'en termes d'influence sur les employeurs et sur la politique.

Protection sociale

Handicap, travail et protection sociale ont une interaction complexe dans tous les pays. Le simple fait que des syndicats promeuvent l'emploi de personnes handicapées donne une orientation majeure, qui s'écarte progressivement de l'idée que des personnes handicapées sont incapables de réaliser un travail productif.

Certains syndicats offrent eux-mêmes une protection sociale ou une assistance. Il peut s'agir de dons ou d'une aide aux travailleurs qui deviennent handicapés, ou de soutien aux travailleurs ayant des membres de leur famille handicapés. Dans certains pays, des syndicats sont directement associés à la politique gouvernementale en matière de prestations et d'aides aux personnes handicapées.

Une protection sociale sous l'angle des droits au RU

Au RU, le Congrès des Syndicats (TUC) a récemment fait campagne contre les changements gouvernementaux concernant le handicap. Son *Manifesto for Disability Equality*, de même que ses observations sur l'emploi et le travail décent, présentent

également des revendications liées à la protection sociale. Ils exigent notamment un financement suffisant pour permettre aux personnes handicapées d'être autonomes dans la vie, la dotation des services de santé en ressources et une réforme du dispositif d'évaluation du handicap. Cet exemple montre comment l'intervention des syndicats sur la protection sociale peut aller de pair avec un engagement réitéré en faveur du droit au travail et des améliorations apportées sur le lieu de travail. Il importe de noter que le manifeste du TUC a été rédigé avec ses membres handicapés et qu'il reconnaît le modèle social du handicap et confirme l'approche sous l'angle des droits consacrée dans la CRDPH³⁶.

La protection sociale dans des contextes différents implique également la formalisation du secteur informel. L'EATUC veille ainsi à ce que des personnes handicapées participent à son travail sur ce thème. Des personnes handicapées prennent part à des voyages d'échange et à des séminaires; ce qui permet d'attirer l'attention sur les fragilités et préoccupations particulières auxquelles elles sont confrontées par rapport aux travailleurs non-handicapés du secteur informel³⁷.

Dialogue social

L'un des principaux éléments de transformation du travail sur le handicap réside dans le dialogue social qu'il engendre à l'intérieur et à l'extérieur des syndicats. A l'intérieur, l'engagement renouvelé de travailleurs handicapés ouvre des perspectives différentes et autonomise les travailleurs qui parviennent par ce biais à se faire entendre. Ce processus offre souvent aux syndicats des perspectives tout à fait nouvelles sur toute une série de questions qui sont au cœur de leur activité. Des méthodes permettant le recrutement de travailleurs handicapés qui sont d'ores et déjà ou pourraient devenir membres de syndicats sont décrites partiellement dans la section portant sur les types de syndicats et les façons de travailler sur le handicap.

Hors des syndicats, on a vu naître des possibilités considérables de partenariats avec de nouveaux acteurs et des angles d'approche différents des relations avec les partenaires existants. Les syndicats qui travaillent sur les questions relatives au handicap ont rendu compte d'une gamme de partenariats très étendue, qui démontre l'utilité sociale de cette question. Leurs partenaires comprennent notamment:

- le gouvernement et les organismes publics, y compris les services de l'emploi et les commissions nationales sur le handicap;
- les employeurs et les organisations d'employeurs;
- d'autres acteurs: des organisations de formation, des écoles, l'appareil judiciaire, des institutions commerciales;
- des spécialistes du handicap et des organisations représentant des handicapés.

«Quand nous pensons handicap et travail, tout le monde est impliqué»

Le Syndicat des métallurgistes d'Osasco et de sa région, dans l'Etat de São Paulo au Brésil, a mis en place et favorisé un réseau de partenaires travaillant sur les questions relatives au handicap. Le handicap est une question qui «permet au syndicat de parler avec tout le monde» et de ne pas «s'arrêter à la porte de l'usine». A partir d'une perspective de constitution de réseau, le syndicat a noué des partenariats avec des organismes publics, des employeurs, la société civile, des personnes handicapées et des spécialistes du handicap, de même qu'avec des institutions commerciales. Cette approche leur a permis de découvrir des «possibilités dans la communauté» et d'aborder des questions sociales présentant un intérêt pour la société, tant sur le lieu de travail que

dans un cadre plus large. Le handicap était en outre une question à laquelle les parties prenantes étaient plus susceptibles d'accepter de coopérer avec le syndicat. Pour autant, il était loin de se montrer timoré dans la défense de leurs droits. Il avait mené des recherches sur l'emploi de personnes handicapées afin d'exposer clairement aux employeurs, à l'appareil judiciaire et au gouvernement les faits avérés en matière d'emploi des personnes handicapées. Son travail a aidé à mieux atteindre le quota prévu pour l'emploi de personnes handicapées³⁸.

La négociation collective est une composante importante de la formalisation du dialogue social. C'est un des principaux outils utilisés par de nombreux syndicats de par le monde. Les Accords Collectifs pourraient préciser des principes d'ordre stratégique, tels que la prévention des discriminations à l'égard des personnes handicapées, ou la promotion d'emplois supplémentaires pour ces personnes. Les conventions collectives peuvent également comporter des exigences spécifiques concernant les phases de recrutement, d'emploi et/ou de retour à l'emploi de personnes handicapées. Il leur arrive fréquemment d'exposer ou de réitérer explicitement les conditions légales ou de principe en vigueur concernant l'emploi de personnes handicapées. Dans de nombreux pays, des syndicats ont été en mesure d'intégrer le handicap dans des conventions collectives dans des contextes aussi divers que ceux offerts par l'Argentine, le Canada et l'Ouganda.

L'un des exemples des résultats possibles de l'inclusion du handicap dans la négociation collective est donné par la France, où une série d'accords collectifs a été passée avec des hypermarchés et des supermarchés, qui comportent des clauses sur le handicap et ont contribué à augmenter le nombre de personnes handicapées employées dans ces secteurs³⁹. Il existe toutefois une autre facette des conventions collectives, qui a été mise en évidence comme constituant un risque potentiel pour l'emploi de personnes handicapées. Il s'agit des conventions qui précisent les tâches, les horaires, les changements d'équipes et d'autres détails relatifs aux modalités de travail. Ces précisions pourraient éventuellement limiter le souhait ou la capacité des employeurs d'engager des personnes qui ont besoin que l'on procède à des adaptations⁴⁰.

L'étude approfondie des modalités d'utilisation de ces conventions collectives et de l'incidence qu'elles ont sur les questions relatives au handicap s'est avérée dépasser le champ d'application de la présente recherche. Carrier Basas fait un examen particulièrement éclairant de leur application aux Etats-Unis, qui montre comment elles peuvent favoriser plusieurs façons de réfléchir et de répondre au handicap⁴¹. Une recherche récemment menée par l'OIT, qui a étudié des exemples en provenance des services publics, a tout particulièrement attiré l'attention sur la convention de la fonction publique argentine, qui facilite le recrutement de candidats handicapés et promeut des actions positives pour leur intégration dans l'entreprise⁴². En Espagne, la Fondation Largo Caballero a examiné l'impact de la négociation collective sur les travailleurs handicapés. L'étude recommande d'utiliser la négociation collective pour augmenter le nombre de travailleurs handicapés dans l'emploi ordinaire, développer les politiques et les plans des employeurs en matière de handicap et mettre concrètement en œuvre une non-discrimination⁴³.

Normes et droits au travail

Comme nous l'avons vu, les syndicats jouent à l'heure actuelle un rôle actif et vital pour permettre aux personnes handicapées de faire respecter leurs droits sur le lieu de travail. Même si la CRDPH, qui est la législation internationale sur le handicap, ne mentionne pas le rôle des syndicats, ils apportent, au niveau national, une contribution active à la

législation. Ainsi, en Albanie, Bulgarie, Canada, Guyane, Kenya, Irak, Oman, Palestine, Pérou, République Tchèque et Uruguay, les syndicats font tous état de leur concours à la conception ou à la mise en œuvre d'une législation nationale en matière de handicap⁴⁴. Comme nous l'avons évoqué plus haut, en Uruguay, le PIT-CNT a élaboré et proposé une législation portant sur l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé. Le Congrès du travail du Canada (CLC) a plaidé en faveur d'un cadre pour les droits de l'homme et d'une approche en termes de justice sociale dans l'importante contribution qu'il a apportée à la consultation gouvernementale sur une nouvelle législation sur le handicap⁴⁵.

Les syndicats jouent également un rôle actif dans la mise en œuvre de normes et de conditions de travail améliorées sur le lieu de travail et pour des travailleurs individuels. Bon nombre d'entre eux contribuent à garantir une accessibilité accrue au lieu de travail ou à des mesures permettant l'intégration de travailleurs handicapés. De même, au niveau des travailleurs individuels, les syndicats jouent un rôle en s'assurant au cas par cas que des personnes handicapées disposent des conditions et des adaptations dont elles ont besoin. Ainsi que nous l'avons vu plus haut, les questions de santé et de sécurité ou les réponses à des handicaps acquis font elles aussi partie des moyens couramment utilisés par les syndicats pour intervenir et commencer leurs activités sur les questions relatives au handicap.

Ils ont aussi un rôle important dans le suivi de la législation et des normes du travail. Fait important, ils ont pour ce faire régulièrement recours à la convention n° 159 et à ses communications à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR).

Communications syndicales portant en 2015 sur la Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi

Un examen des observations et des demandes de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations portant sur la convention n° 159 en 2015 fait apparaître 51 observations et demandes directes; sur lesquelles 15, soit près de 30 pour cent, indiquent des contributions apportées par des syndicats. Partout dans le monde, des syndicats utilisent cette convention pour rendre compte de la situation des travailleurs handicapés et de l'efficacité des programmes gouvernementaux et des politiques publiques. Les contributions syndicales retenues concernent notamment:

- **Colombie** – des syndicats ont mis en avant la nécessité de changer les systèmes d'enregistrement des personnes handicapées et ont formulé des commentaires sur le manque d'engagement des employeurs. Selon eux, le gouvernement devrait faire participer les syndicats à cette question (conformément à la convention) et faire ressortir les progrès réalisés en matière de formation professionnelle de personnes handicapées.
- **Finlande** – des syndicats soulignent que les personnes handicapées ne bénéficient pas de l'égalité des chances dans l'emploi. Ils suggèrent que des améliorations soient apportées aux dispositifs de réadaptation professionnelle.
- **Japon** – des syndicats ont fait des observations sur le non-respect du système de quota prévu pour l'emploi de personnes handicapées. Ils proposent qu'un salaire minimum soit garanti et que les programmes d'aide à l'emploi et ceux de réadaptation professionnelle soient intensifiés pour les personnes handicapées.
- **Pakistan** – le syndicat demande de nouvelles informations statistiques sur l'emploi des personnes handicapées⁴⁶.

Cet examen succinct de contributions de syndicats montre qu'elles vont souvent au-delà du mandat précis de la convention et abordent des questions plus larges concernant l'emploi des personnes handicapées.

Égalité entre hommes et femmes

Égalité hommes-femmes et inclusion du handicap ont en théorie des liens étroits, même si elles ne sont pas toujours en phase dans la pratique. Les préoccupations en matière d'égalité hommes-femmes sont nécessairement de nature intersectorielle de par les mesures prises pour réaliser l'objectif de travail décent et les autres façons dont des syndicats travaillent sur des questions relatives au handicap. Réciproquement, ces questions sont elles aussi transversales de par les efforts déployés pour promouvoir la diversité hommes-femmes.

Certains syndicats ont été en mesure d'intégrer ces questions. Ainsi, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a traité du handicap et de sa relation aux autres groupes fondés sur l'identité, notamment dans les questions relatives aux femmes. Jouant un rôle de premier plan concernant ces intersections, il a, dans le cadre du Comité national des femmes, dégagé une position sur la personne handicapée⁴⁷. Au RU, l'Association nationale des maîtres d'école et union des enseignantes (NASUWT) – le Syndicat des enseignants – s'engage de son côté en faveur de l'égalité hommes-femmes, ses audits en la matière englobant l'égalité entre personnes handicapées et non-handicapées⁴⁸. Adopter une perspective transversale permet de considérer les personnes handicapées non pas simplement comme des personnes en situation de handicap mais en tenant également compte de leurs autres identités, que ce soit en termes de genre, d'âge, de situation socioéconomique ou d'autres caractéristiques⁴⁹.

Toutefois, la majorité des syndicats ne met pas en avant des mesures spécifiquement destinées aux femmes handicapées, pas plus qu'elle ne souligne comment les questions de genre, de handicap et autres interagissent ou non. On pourrait en partie reprocher à cette étude de ne pas avoir examiné cette relation plus avant, mais le manque d'informations à ce sujet laisse à penser que la majorité des actions entreprises concernant le handicap n'ont pas tenu compte des besoins de chaque sexe. Le risque est donc considérable que le travail sur le handicap puisse, sans le vouloir, perpétuer l'exclusion des femmes handicapées. Dans le même temps, il ne semble pas que le travail sur le handicap soit actuellement favorisé par des initiatives destinées à rendre les syndicats plus sensibles aux aspects liés au sexe. Il s'agit dans ce cas d'une importante occasion manquée de part et d'autres. Des recherches plus poussées s'avèrent nécessaires pour déterminer les moyens qui permettraient de promouvoir plus largement les questions d'intégration et d'égalité entre hommes et femmes, à l'instar de ce que font le SCFP et la NASUWT.

Défis et possibilités

Aucune des actions décrites plus haut n'est simple. Dans le cadre général du handicap et du travail, les syndicats rencontrent d'énormes difficultés pour faire évoluer leur propre organisation et pour provoquer des changements sur le lieu de travail et au-delà. Toutefois, le fait que le handicap soit une question multidimensionnelle complexe offre également des possibilités. Cela permet aux syndicats d'apporter une contribution essentielle sur une question qui présente un intérêt pour différents groupes et de prendre l'initiative d'inspirer le changement social. Comme le montrera cette section, chaque domaine soulevant des

difficultés offre des possibilités d'agir et les syndicats font état de changements positifs survenus dans leur organisation après s'être attelés au travail sur le handicap.

Difficultés et façons d'y faire face

Travailler sur le handicap met aux prises avec une série de graves difficultés tant dans le domaine du travail lui-même que dans des contextes plus larges. Parallèlement, les éventuelles réponses apportées par des syndicats à ces questions montrent que ce travail sur le handicap ouvre la voie à une modernisation du syndicat en s'attaquant à des problèmes sociaux contemporains, en augmentant le nombre de leurs adhérents et en nouant des partenariats plus divers.

Comprendre les questions relatives au handicap, comment elles s'appliquent au travail et le rôle des syndicats. Dans de nombreux contextes de par le monde, le handicap n'est souvent pas perçu comme une question sociale, et encore moins comme quelque chose ayant un rapport avec le travail. Les syndicats doivent non seulement avoir une compréhension du handicap basée sur le sens social et sur des droits, mais ils doivent en outre être conscients de la façon dont il s'applique au lieu de travail et du rôle qu'ils peuvent eux-mêmes jouer. Cela implique une connaissance de la CRDPH, des normes du travail ainsi que de la législation et de la politique nationales. Des spécialistes de ce domaine – personnes handicapées et organisations travaillant sur le handicap – peuvent également ne pas avoir conscience du rôle que peuvent jouer des syndicats ou de la façon dont ils peuvent nouer avec eux un dialogue significatif.

- ⇒ Le processus de compréhension du handicap est progressif et implique la participation de personnes handicapées et d'organisations travaillant sur le handicap.
- ⇒ Plus il y a d'acteurs susceptibles de sensibiliser aux droits des personnes handicapées, à leur manière de s'appliquer au lieu de travail et aux actions que peuvent entreprendre des syndicats, plus ces derniers seront disposés et à même de prendre des mesures significatives.
- ⇒ Plus les syndicats sont résolus à comprendre les questions relatives au handicap, plus ils seront en mesure d'adapter leurs actions pour qu'elles soient en conformité avec les cadres des droits et à même de promouvoir le travail décent pour les personnes handicapées.
- ⇒ Une possibilité existe de mettre en place conjointement avec des employeurs une approche «gagnant-gagnant» pour l'emploi de personnes handicapées.

Le handicap n'est pas une question prioritaire. Cette difficulté a été soulevée à la fois par des syndicats et par des spécialistes des organisations de travailleurs. Les syndicats se trouvent souvent dans un contexte d'urgence où ils cherchent à survivre ou à assurer les droits fondamentaux des travailleurs qu'ils représentent.

- ⇒ Souvent, l'action sur le handicap a été rejetée avant d'avoir été comprise. Comment une organisation peut-elle savoir s'il s'agit d'une question prioritaire si elle n'a ni engagé de travailleurs handicapés ni étudié les possibilités de travail?
- ⇒ Plus un grand nombre de ressources et de capacités sur le handicap sont disponibles, plus il peut figurer dans les priorités des syndicats, qui sont également capables de répondre aux possibilités concrètes qui s'offrent à eux.
- ⇒ Travailler sur le handicap est un moyen de démontrer l'utilité des syndicats aux travailleurs, à la collectivité et aux organisations partenaires. Cela permet aussi de mettre en place un autre type de relations avec les employeurs.

Le travail syndical sur le handicap est souvent déconnecté et reçoit peu de soutien ou de capacités institutionnels pour son développement. Même dans des pays où de nombreux syndicats travaillent sur le handicap, ils peuvent n'avoir entre eux aucun lien ni partage de leur façon de procéder. Cette situation est encore exacerbée au niveau international par une déconnexion encore plus forte entre le mouvement syndical et le secteur du handicap.

- ⇒ La connexion et le partage des connaissances sur ces questions offrent aux syndicats une chance de mieux se faire reconnaître.
- ⇒ La création de partenariats pour relever ces défis offre une chance de nouer des relations de coopération avec des employeurs par des conventions collectives et avec de nombreuses autres parties prenantes par la mobilisation de la société civile.
- ⇒ Les acteurs internationaux dans les domaines tant des droits des travailleurs que du handicap ont une chance de mettre à profit le travail réalisé au niveau de chaque pays en le diffusant au-delà.

Travailler sur le handicap permet aux syndicats de s'écarter des questions de classe pour passer à des questions reposant sur l'identité. Un examen des actions syndicales au RU a fait apparaître la difficulté que peuvent avoir les syndicats à relever des défis posés par l'identité tels que ceux portant sur le sexe, le handicap ou l'origine ethnique car ils ont été habitués aux questions de classe sociale ou d'identité reposant sur la profession⁵⁰. Le risque d'une telle difficulté peut par exemple surgir dans le cadre des conventions collectives qui précisent le contenu des tâches d'une manière qui rend les adaptations individuelles difficiles. Ces éléments pourraient entraîner le même type de difficultés à soulever des questions d'ordre «individuel» au sujet des personnes handicapées ou d'autres groupes reposant sur l'identité.

- ⇒ Aborder le handicap offre au syndicat une possibilité de s'écarter du thème syndical traditionnel que représente l'homme non-handicapé travaillant à temps plein.
- ⇒ Adopter une perspective transversale permet de comprendre et d'examiner de quelle façon de multiples formes de discrimination interagissent et se renforcent les unes les autres.

Le travail sur le handicap modifie les syndicats

Nous avons rappelé tout au long de ce rapport la façon dont le travail sur le handicap bénéficie non seulement aux personnes handicapées mais aussi aux autres travailleurs et aux syndicats eux-mêmes. Les réponses que nous avons reçues des syndicats sur la façon dont le travail sur le handicap les a modifiés sont à ce titre éloquent:

«L'intégration de personnes handicapées dans notre réseau social a non seulement permis le développement personnel et professionnel de ce groupe, mais il s'est également avéré important pour le cœur de notre organisation, en nous permettant de partager et d'évoluer d'une manière plus complète et plus inclusive. Le chemin que nous avons pris nous permet, en tant qu'organisation plus ouverte, de mieux nous intégrer nous-mêmes dans la communauté.»

Union ouvrière de la construction de la République argentine⁵¹.

«Ce travail a donné une visibilité régionale à notre syndicat. Il a montré que, loin d'avoir simplement un discours, nous disposons de recherches, de connaissances et de partenaires. Les gens peuvent désormais travailler avec le syndicat.»

Syndicat des métallurgistes d'Osasco et de sa région, Brésil⁵².

«Les paradigmes ont changé en faveur de l'intégration de personnes présentant des capacités différentes, tant dans le milieu du travail que dans l'environnement social.»

Association nationale des infirmières de Colombie⁵³.

«On note incontestablement une meilleure compréhension et une sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées qui, après avoir transité par nos dirigeants syndicaux, se sont diffusées à l'intérieur des sociétés dans lesquelles nous représentons les travailleurs.»

Syndicat industriel Bustamante, Jamaïque⁵⁴.

«Depuis que notre syndicat a commencé à travailler sur des questions relatives au handicap, la fraternité des personnes handicapées et des membres de la population en général a permis et permet de voir les syndicats comme des porte-drapeau de la justice sociale.»

Organisation centrale des syndicats, Kenya⁵⁵.

«La présence de personnes handicapées dans le syndicat permet d'améliorer le climat social et, partant, d'améliorer l'entreprise.»

José María Fernández de Villalta, spécialiste, Espagne⁵⁶.

«La présence de cet élément parmi d'autres envoie au monde un message fort correspondant aux valeurs de justice, d'égalité et de non-discrimination entre les personnes de toutes origines.»

Fédération générale palestinienne des syndicats⁵⁷.

«Le travail portant sur les travailleurs handicapés entraîne un changement dans notre syndicat car il [suscite] un niveau de confiance des travailleurs à l'égard du syndicat.»

Fédération nationale des travailleurs des textiles, du vêtement et du cuir du Pakistan⁵⁸.

«Se pencher sur [les personnes handicapées] permet à la PSLINK d'examiner en profondeur les formes et les origines des discriminations.»

Confédération indépendante du travail dans les services publics, Philippines⁵⁹.

Aller de l'avant

Conclusions

Notre recherche met en évidence un engagement important et étendu des syndicats sur les questions liées au handicap, dans un éventail de contextes. Il illustre à la fois les initiatives qui ont été prises et la possibilité de développer à l'avenir de nouvelles activités dans ce domaine. En tant que tels, les résultats obtenus présentent, pour nous, au sein des organisations internationales et en particulier à l'OIT, à la fois un défi et une possibilité d'aller de l'avant. Comment répondre et renforcer notre appui à l'action syndicale dans ces domaines – tel est le défi qu'il nous faut relever. La possibilité réside quant à elle clairement dans le socle important du travail actuellement réalisé et dans la série d'exemples sur lesquels nous pouvons nous appuyer.

Concernant les syndicats, cette étude met en évidence l'importance des questions relatives au handicap. Elle montre comment d'autres syndicats ont utilisé le travail sur le handicap pour mieux répondre aux besoins des travailleurs, améliorer le lieu de travail et renforcer leur propre utilité en tant qu'organisations de travailleurs. Les exemples recueillis ici font également apparaître la gamme d'activités envisageables sur des questions relatives au handicap et certaines des modalités permettant de les mener à bien. Plusieurs écueils et difficultés rencontrés dans ce travail ont également été abordés, ainsi que les moyens de les éviter ou d'en venir à bout. Le voyage se poursuit.

S'agissant du domaine du handicap, tant aux niveaux international que national, cette recherche montre à quel point, il est crucial de nouer le dialogue avec des organisations de travailleurs. Il existe une affinité essentielle entre les deux secteurs, en termes de mobilisation et de missions en vue de la justice sociale. Et des possibilités considérables de partenariats et de collaborations restent à explorer.

Le travail sur le handicap actuellement entrepris par des syndicats ouvre une voie à la réalisation des objectifs de travail décent et de justice sociale pour tous. L'élargissement et la poursuite de ce travail constituent un élément essentiel de l'activité syndicale du futur.

Recommandations

Cette étude fait naître pour les syndicats une série de questions et de possibilités. A ceux qui ne travaillent pas sur des questions relatives au handicap, elle pose la question des travailleurs qu'ils ne représentent pas et des possibilités qui existent de les inclure en tant que membres actifs et d'établir des partenariats sur ces questions. Aux syndicats qui travaillent déjà sur le thème du handicap, elle soulève la question de savoir si leurs activités promeuvent ou non le travail décent pour les personnes handicapées et a, nous l'espérons, attiré leur attention sur des domaines dans lesquels ils peuvent envisager d'étendre leur activité. Aux fédérations de syndicats se pose la question de la manière d'informer et d'aider leurs membres à aborder ces questions.

Les acteurs régionaux et mondiaux qui travaillent actuellement sur des questions relatives à l'emploi, aux droits et au handicap peuvent eux aussi étendre leurs efforts dans un domaine d'action élargi. Les enjeux du handicap et du travail doivent être plus largement exposés et mieux compris afin de savoir comment des organisations de travailleurs peuvent intervenir sur ces questions. Un soutien significatif doit être apporté aux organisations de travailleurs pour qu'elles puissent prendre de nouvelles initiatives dans ce domaine. Il faut que les coalitions formées aux niveaux international et régional reflètent celles constituées au niveau national, qui font un travail si important. Enfin, certaines questions demeurent qui devront faire l'objet d'un complément de recherches.

Sensibiliser et approfondir la compréhension.

- Partage des résultats de cette étude aux niveaux régional et mondial.
- Sensibilisation au handicap, au travail et au rôle des syndicats.
- Evaluation plus poussée des actions syndicales sur le handicap aux niveaux régional et national. Mise au point d'orientations et de ressources multimédias et autres.

Appuyer les organisations de travailleurs.

- Répertorier les ressources humaines et financières dont les syndicats ont besoin pour mieux faire face au problème du handicap, et où se les procurer.

- Fournir des listes de contrôle aux syndicats pour leur permettre d'évaluer leurs actions et les possibilités d'action sur des questions relatives au handicap.
- Mettre au point un ensemble d'outils et de formations pour fournir aux syndicats des informations sur la façon dont ils peuvent démarrer et développer le travail sur le handicap.
- Incorporer les questions relatives au handicap dans d'autres orientations et prestations offertes par l'OIT aux organisations de travailleurs.
- Développer des synergies avec d'autres domaines d'activité syndicale. Les activités sur les questions d'égalité hommes-femmes et de non-discrimination à l'intérieur d'organisations de travailleurs pourraient offrir une bonne occasion.

Former des coalitions et imaginer de nouvelles solutions pour aller de l'avant.

- Etablir un lien entre les normes internationales portant sur le handicap et le travail. A moyen terme, il conviendra d'examiner l'actualité de la convention n° 159 et son utilité pour les pays et les partenaires sociaux.
- Offrir aux syndicats des espaces leur permettant d'échanger leurs expériences et d'apprendre les uns des autres.
- Faciliter la coopération entre syndicats et employeurs sur les questions relatives au handicap.
Faciliter les partenariats entre syndicats et organisations représentant des personnes handicapées.

Questions pour de futures recherches.

- Quels enseignements peut-on tirer des syndicats qui s'adressent uniquement aux personnes handicapées?
- Quels sont les résultats des clauses relatives au handicap insérées dans des conventions collectives et quelles sont les meilleures pratiques?
- Quels sont les facteurs essentiels à la pérennité et à l'efficacité des actions syndicales sur le handicap?
- Quelles sont les expériences menées par des organisations représentant des personnes handicapées avec des syndicats et comment mettre en place de nouveaux partenariats?
- Quelles sont les intersections entre l'égalité hommes-femmes, le handicap et d'autres questions relatives à l'inclusion ou à l'égalité et quelles sont les possibilités dans le futur?

Annexe: Normes du travail et handicap

Les huit conventions fondamentales du travail portent toutes sur les droits des travailleurs handicapés ainsi que de tous les autres travailleurs. La Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) est tout particulièrement adaptée⁶⁰. Outre les conventions fondamentales du travail, la convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées énonce depuis 1985 les principes et les mesures de politiques de réadaptation professionnelle et d'emploi à mettre en œuvre pour les personnes handicapées. Concernant le sujet qui nous intéresse ici, l'important est notamment qu'elle garantit la consultation des organisations représentatives des employeurs, des travailleurs et des personnes handicapées elles-mêmes⁶¹. En outre, et ce qui est particulièrement utile pour certains des pays en crise, mis en avant dans cette étude, la recommandation internationale du travail n° 71 sur l'Emploi (transition de la guerre à la paix) comporte un paragraphe explicite sur l'obligation d'offrir des possibilités d'emploi et de réadaptation professionnelle aux personnes handicapées.

Du point de vue du travail international sur le handicap, la convention n° 159 de l'OIT et la recommandation n° 168 qui l'accompagne sont importantes pour indiquer clairement le rôle des organisations de travailleurs.

Du point de vue du travail international sur les droits des travailleurs, le rôle des organisations représentant des personnes handicapées n'est pas toujours clair. La convention n° 159 s'avère donc également importante pour garantir leur rôle dans la formulation des programmes et politiques qui ont une incidence sur l'emploi des personnes handicapées.

Un examen plus détaillé de ces relations dépasse le cadre du présent document et mérite une analyse plus approfondie.

Annexe: Liste des réponses apportées à l'enquête

La liste ci-dessous est celle des réponses reçues à l'enquête détaillée diffusée par l'ISP auprès de ses organisations affiliées, ainsi qu'à une enquête plus succincte largement diffusée par l'OIT et ses partenaires, ainsi que l'IBB et l'IE.

- Albanie - KSSH
- Argentine - UEJN
- Argentine - UOCRA
- Bangladesh - BCWF
- Belgique - CGSP
- Brasil MG - STICM
- Brazil SP - SINDPRES
- Brésil - Sicom
- Bulgarie - CITUB
- Bulgarie - overview
- Burkina Faso - UNS
- Cameroun - Entente
- Canada - SCFP
- Canada - NUPGE
- Chili - Inacesa
- Colombie - ANEC
- Colombie - Singtragyplac
- El Salvador - SOICSCES
- E.U. - AFSCME
- France - FNME
- Gabon - COSYGA
- Guinée - Conakry
- Guyane - CCWU
- Irak - GFTTU
- Irak - GFWCUI
- Jamaïque - BITU
- Japon – JICHIRO et SHOROREN
- Kenya - COTU
- Kenya - KUSNET
- Liban - FENASOL
- Monténégro - CTU
- Nicaragua - Travailleurs universitaires
- Niger - USTN
- Nigeria - AUPCTRE
- Norvège - UEN
- Oman - GFOTU
- Pakistan - PNTLGGWF
- Pakistan - PTGLWF
- Palestine - PGFTU
- Panama - Suntracs
- Paraná, Brésil - FETRACONSPAR

- Pays-Bas - AOB
- Pays-Bas - FNV
- Philippines – PSLINK
- République tchèque – Services sociaux et de santé
- République tchèque - TUSBI
- Singapour - NTUC
- RU - NASUWT
- RU - TUC
- RU - UNISON

Annexe: Références

- ¹ *Blind Workers Against Charity*, Matthias Reis, Palgrave Macmillan 2015.
«Ligue Nationale des Aveugles et Handicapés» <http://www.wcml.org.uk/our-collections/working-lives/national-league-of-the-blind-and-disabled/> (disponible en septembre 2016).
- ² *Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées*, article 27.
- ³ *Rapport mondial sur le handicap*, Banque mondiale et Organisation mondiale de la santé, 2011.
- ⁴ «Moving Towards Disability Inclusion, Case Story: Thailand», Bureau international du Travail, 2011.
- ⁵ *Action syndicale: insertion des personnes handicapées dans la vie active*, Education ouvrière 1998/4, Numéro 113.
Syndicats et personnes handicapées: promouvoir le travail décent et combattre la discrimination, Education ouvrière 2004/4, Numéro 137.
Trade Unions and Decent Work for People with Disabilities: Information Sheet, Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique, 2011.
- ⁶ *Stratégie et plan d'action 2014-17 pour l'inclusion des personnes handicapées*, Bureau international du Travail, 2015.
- ⁷ La méthodologie de cette recherche est décrite plus en détail dans le Rapport initial complémentaire.
- ⁸ Réponse de l'Union nationale des salariés, secteur public compris, à l'enquête ISP/OIT, 2016.
- ⁹ Voir, par exemple, les ressources sur le handicap offertes par le Congrès des syndicats au RU. <https://www.tuc.org.uk/equality-issues/disability-issues/resources> (disponible en septembre 2016).
- ¹⁰ «L'intégration en entreprise: accord tripartite en Norvège», Lene Olsen, Education ouvrière 2004/4, Numéro 137.
- ¹¹ Voir le site web de l'Agefiph <https://www.agefiph.fr/> (disponible en septembre 2016) et également «La France améliore son système de protection des personnes handicapées» dans Education ouvrière 2004/4 n° 137.
- ¹² «Disability Law in Germany: An Overview of Employment, Education and Access Rights» par Martin Kock.
- ¹³ «Heroes and spongers» par Elena Iarskaia-Smirnova et Pavel Romanov, in *Disability in Eastern Europe and the Former Soviet Union*, 2014.
- ¹⁴ Correspondance, Dzial Zagraniczny, Solidarnosc, 2014.
- ¹⁵ Réponse à l'enquête de l'OIT de la Confédération des syndicats indépendants en Bulgarie (CITUB) réponse à l'enquête de l'OIT (2016).
Entretien avec la Fédération des syndicats indépendants du Tadjikistan (FNPT), 2015.
- ¹⁶ Entretien avec Martín Nieves, PIT-CNT, 2016.
- ¹⁷ [Observation de la CEACR](#) adoptée en 2015, publiée en 2016 sur la convention n° 159, Pérou.
- ¹⁸ Réponse à l'enquête de l'OIT, 2016.
- ¹⁹ Entretien avec la Confédération générale du travail du Vietnam, 2015.
- ²⁰ *Employment of Persons with Disabilities in India: Base-line report*, Diversity and Equal Opportunity Centre, 2009.
- ²¹ Fédération générale des syndicats d'Irak, réponse à l'enquête de l'OIT, 2016.
Fédération générale des travailleurs irakiens, réponse à l'enquête de l'OIT, 2016.
- ²² Fédération générale palestinienne des syndicats, réponse à l'enquête de l'OIT, 2016.
- ²³ Entretien avec Henry Cunningham, CIF, OIT, 2016.
- ²⁴ Entretiens et correspondance avec des spécialistes d'ACTRAV, 2016.
- ²⁵ Entretien avec Khamati Mugalla, Confédération syndicale d'Afrique de l'Est, 2016.
- ²⁶ Correspondance avec Mathilde Tabary, Carrefour.
- ²⁷ «The Rights of Disabled Children and Teachers», Resolution 3.2, 7th Education International World Congress Meeting, Canada, 2015.
- ²⁸ Entretien avec Rebeca Sevilla et Nikola Wachter, 2016.
- ²⁹ Réponse de la FNV à l'enquête ISP/OIT, 2016.

-
- ³⁰ Réponse de l'Association Nationale des Infirmières de Colombie (ANEC) à l'Enquête de 2016 de l'OIT.
- ³¹ Conférence ISP/OIT: «Rôle des syndicats des services publics dans la garantie d'un travail décent pour les personnes handicapées», 8/9 décembre 2016, Genève, Suisse.
- ³² *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, adoptée par la Conférence internationale du Travail, 2008.
- ³³ *Employment of Persons with Disabilities in the Private Sector*, note de la CCBRT en collaboration avec TUICO et Radar Development.
Entretien avec Fredrick Msigallah, CCBRT, 2016.
- ³⁴ Par exemple, dans le système de soins de santé de la Colombie britannique. Correspondance avec Wolfgang Zimmermann, 2016.
- ³⁵ *SOCSO Return to Work Programme in Malaysia, A Handbook*, SOCSO Malaisie, 2012.
- ³⁶ *A Manifesto for Disability Equality*, Congrès des Syndicats du RU, 2015.
- ³⁷ Entretien avec Khamati Mugalla, Confédération syndicale d'Afrique de l'Est, 2016.
- ³⁸ Entretien avec Carlos Aparicio Clemente, Syndicat des métallurgistes d'Osasco et de sa région, 2016.
- ³⁹ Correspondance avec Mathilde Tabary, Carrefour.
- ⁴⁰ Entretien avec Cameron Crawford, 2016.
- ⁴¹ C. Griffin Basas: «A Collective Good: Disability Diversity as a Value in Public Sector □ Collective Bargaining Agreements», dans *St. John's Law Review*, Vol. 87, No. 793 (2013).
- ⁴² *Promouvoir des approches constructives des relations de travail dans le service public: Exemples de conventions collectives*, Organisation internationale du Travail, 2015.
- ⁴³ *Impacto de la negociación colectiva sobre los trabajadores y trabajadoras con discapacidad*, Fundación Largo Caballero, 2012.
- ⁴⁴ La majorité de ces exemples est tirée des réponses à l'OIT et aux enquêtes OIT/ISP en 2016.
- ⁴⁵ «Submission by the Canadian Labour Congress, Consultation - Accessibility Legislation for Canadians with Disabilities», Février 2017.
- ⁴⁶ On peut les trouver dans la *Base de données sur les normes internationales du travail NORMLEX*.
- ⁴⁷ Réponse du SFCP à l'enquête ISP/OIT, 2016.
- ⁴⁸ Réponse de la NASUWT à l'enquête de l'OIT, 2016.
- ⁴⁹ Présentation par Phyllis Opoku-Gyimah, Public and Commercial Services Union UK, à la Conférence OIT/ISP, décembre 2016.
- ⁵⁰ «Self-organise and Survive: disabled people in the British trade union movement», Jill Humphrey, *Disability and Society*, 13/4, 1998.
- ⁵¹ Réponse à l'enquête de l'OIT, 2016; traduite de l'Espagnol.
- ⁵² Entretien, 2016; traduit du Portugais.
- ⁵³ Réponse à l'enquête de l'OIT, 2016; traduite de l'Espagnol.
- ⁵⁴ Réponse à l'enquête de l'OIT, 2016.
- ⁵⁵ Réponse à l'enquête de l'OIT, 2016.
- ⁵⁶ Entretien, 2016.
- ⁵⁷ Réponse à l'enquête de l'OIT, 2016; traduite de l'Arabe.
- ⁵⁸ Réponse à l'enquête de l'OIT, 2016.
- ⁵⁹ Réponse à l'enquête de l'OIT, 2016.
- ⁶⁰ Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
- ⁶¹ Convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.