

La Déclaration de Reykjavik

*« PROJET POUR L'EGALITE DES CHANCES DES PERSONNES HANDICAPEES EN EUROPE
DEFENDRE ET PROMOUVOIR LE DROIT AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPEES »*

Workability International Europe est le plus grand organisme employeur d'Europe représentant les fournisseurs de travail et de services liés à l'emploi des personnes handicapées. Cette déclaration a été établie dans le cadre la contribution à l'Année Européenne des Personnes handicapées 2003.

Les membres de notre organisation fournissent annuellement du travail et des services d'emploi à plus de 800.000 personnes handicapées en Europe. Dans ce domaine, notre connaissance collective et notre expérience nous paraissent inégalables. Notre déclaration comprend notre vision de l'emploi des personnes handicapées, le code de bonnes pratiques que nous nous sommes imposé et les dispositions qui permettront de parvenir à une insertion complète de ces personnes dans le monde du travail.

La défense et la promotion du droit au travail des utilisateurs de nos services, les personnes handicapées, à tous les niveaux de la société en Europe nous incombent et ce, y compris auprès du parlement européen et de la Commission, des gouvernements nationaux, des services médico-sociaux et de réinsertion, des services d'éducation et de formations, des employeurs, des syndicats et des organisations de personnes handicapées et leurs représentants.

Nous parlons d'une seule voix et nous nous assurons que nos stratégies futures poursuivent un but fondamental : celui de lever tout obstacle à l'accession au travail, afin de faire prévaloir l'égalité des chances pour tous.

PREAMBULE

En mars 2002, le Congrès Européen du Handicap a élaboré et publié la Déclaration de Madrid « la non discrimination ajoutée à une action positive pour une insertion sociale réussie », qui a été prise en compte dans notre propre déclaration.

Elle exprime les vœux de plus de 50 millions de personnes handicapées en Europe et développe la vision d'une société européenne unie bâtie sur les Droits de l'Homme, l'égalité des chances et la non discrimination. L'emploi est considéré comme la clé de l'insertion sociale.

« Des efforts spécifiques doivent être entrepris pour promouvoir l'accès au travail, de préférence dans le milieu ordinaire. C'est un des moyens importants pour combattre l'exclusion sociale des personnes handicapées et pour promouvoir leurs conditions de vie et leur dignité. Ceci nécessite non seulement la mobilisation active des partenaires sociaux, mais aussi des pouvoirs publics, qui doivent continuer à renforcer les mesures déjà prises ».

WIE approuve la déclaration de Madrid.

En particulier, nous respectons la nouvelle vision des personnes handicapées pour une insertion complète dans la société et agissons en conséquence avec les personnes handicapées dans les services que nous leur apportons.

La voix des personnes handicapées se fait entendre plus que jamais. En Europe, avec le soutien initial et les encouragements de la Commission Européenne, le Forum Européen des Personnes Handicapées s'est imposé comme la plaque tournante pour toutes affaires concernant le Handicap.

Il est ainsi devenu un organe influent et puissant pour le développement de la politique économique et sociale en Europe.

Les possibilités d'emplois des personnes handicapées sont très dépendantes de la demande du marché et de la création de postes, ainsi que des possibilités d'accès à l'éducation, aux transports publics, à la société d'information et en général aux biens et services qui leur sont offertes.

Ainsi WIE soutient fermement la proposition faite par le Forum Européen, d'élaborer une directive spécifique au handicap en Europe, basée sur l'Article 3 du traité d'Amsterdam combattant la discrimination due au handicap, dans tous les domaines autres que l'emploi.

Ces dernières années, la Commission Européenne a publié plusieurs rapports concernant le handicap.

La politique européenne du handicap a évolué, de la notion d'aide à la personne handicapée (satisfaction – accommodation ?) à une approche basée davantage sur les droits de la personne.

Cette approche est le point central de la communication de la commission, intitulée « vers une Europe sans barrière » et publiée en 2000 portant sur la meilleure manière d'assurer l'accession et l'insertion au moyen d'une législation européenne très large, associant la non-discrimination, l'emploi, les transports, et les technologies de l'information.

L'intégration des personnes handicapées a non seulement un intérêt social, mais aussi un intérêt économique. Les recherches démontrent qu'elles risquent bien plus d'être au chômage, et pour des périodes plus longues, et de n'obtenir qu'un salaire inférieur à la moyenne.

Leur marginalisation dans le marché du travail signifie des coûts financiers très importants pour les gouvernements et la société, bien qu'il soit notoire que beaucoup de personnes handicapées désirent travailler, si elles en ont l'opportunité et bénéficient d'un soutien adéquate C'est pourquoi, le Handicap est l'une des situations explicitement couvertes par la directive sur l'égalité des traitements dans le travail et dans le programme d'action contre la discrimination.

WIE intervient en faveur d'une application réelle et rapide de la directive de l'Union Européenne sur l'égalité des traitements dans le travail au sein des Etats membres de l'Union Européenne ainsi que dans tous les pays candidats à l'adhésion.

Cette directive a été officiellement adoptée en Novembre 2002 et est destinée à protéger les personnes handicapées contre la discrimination dans le travail et dans la formation.

Sur la scène internationale, WIE salue l'initiative prise par les Nations Unies de commencer l'élaboration d'une convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées.

Nous croyons fermement que le droit au travail est un élément central de la convention future et nous sommes prêts à collaborer activement à l'élaboration de ce document. A cet égard, WIE souligne le rapport récemment publié par le bureau international du Travail (BIT/ILO) intitulé « Le droit des personnes handicapées à un travail digne ».

Le but primordial du BIT est de promouvoir les possibilités, pour les hommes et les femmes, y compris les personnes handicapées, d'obtenir un travail correct et productif dans des conditions de liberté d'égalité, de sécurité et de dignité humaine.

En liaison avec le BIT, le monde économique a publié un document destiné à la communauté économique et intitulé « Libérer le Potentiel – la nouvelle étude de cas concernant le Handicap ». WIE ne peut que se réjouir vivement d'une telle initiative.

Les entreprises qui se projettent dans l'avenir et ont l'intention de créer un environnement favorable pour tous les acteurs de la société prospéreront. Les personnes handicapées peuvent et veulent participer à ce challenge gagnant. Une telle démarche bénéficiera à la société tout entière et aidera à construire un cercle vertueux qui équilibrera au mieux les nécessités de cohésion sociale et de compétition économique.

Mais, à ce jour concernant l'emploi et le travail, un maillon a manqué dans ce débat. La voix collective de ceux qui, jour après jour, mettent les idées, les politiques et les programmes en pratique. Ce sont les fournisseurs de services. Sans eux, les aspirations de l'immense majorité des personnes handicapées à tenir leur place légitime dans le monde du travail seraient réduites à néant.

Alors que par la volonté d'atteindre l'égalité des chances dans le travail est bien établie, il ne s'agit encore que d'un rêve pour la grande majorité des personnes handicapées. En agissant comme un lien vital entre les programmes gouvernementaux et les employeurs, entre les personnes handicapées et l'emploi, les fournisseurs de services transforment les intentions et les rêves en réalité. Parce qu'ils s'expriment d'une seule et unique voix, leur contribution exceptionnelle est d'autant plus efficace.

Durant les 15 dernières années, WIE a étudié en détails les différents aspects de l'emploi des personnes handicapées et a publié des rapports et des recommandations dont les sujets principaux sont les suivants :

- un travail rémunéré pour les personnes handicapées,
- guide de bonnes pratiques dans les établissements de travail protégés,
- coopération entre les entreprises protégées et les autres organisations commerciales,
- analyse économique des établissements de travail protégés
- l'emploi des personnes très sévèrement handicapées,
- chances et risques des nouveaux secteurs économiques
- adaptations aux nouvelles tendances de l'économie et cohésion sociale,
- aide à l'emploi des personnes handicapées mentales et psychiques
- formation continue des personnes handicapées
- aménagements et adaptation des personnes handicapées au travail.

Lors de la conférence annuelle tenue dans la capitale d'Islande les 27-30 mai 2003, les membres de WIE ont confronté leurs connaissances et leurs expériences, donnant naissance à la Déclaration de Reykjavik – promouvoir le droit au travail des personnes handicapées.

Cette déclaration a le soutien unanime de tous nos membres et aura, nous en sommes convaincus, le même soutien de la part de tous les fournisseurs européens de travail et de services liés à l'emploi des personnes handicapées.

La déclaration se compose en 3 parties :

- ❖ Notre vision et nos objectifs
- ❖ Notre code de bonnes pratiques
- ❖ Nos propositions pour promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées dans le monde du monde du travail.

VISIONS ET OBJECTIFS

NOTRE VISION

Une société européenne dans laquelle l'égalité des chances d'accès au travail pour les personnes handicapées se concrétise

NOS OBJECTIFS

- ❖ Que dans les 10 ans à venir, le taux d'emploi des personnes handicapées en âge de travailler soit égal à celui du reste de la population européenne.
- ❖ Adapter l'emploi et les prestations de services pour subvenir aux besoins individuels des personnes handicapées, prévoir des mesures positives visant à égaliser les chances d'accès au travail.
- ❖ Collaborer avec les employeurs et les organisations d'employeurs pour développer au maximum, les chances des personnes handicapées à l'accès au marché du travail.
- ❖ Détenir des statistiques fiables qui permettent de mesurer l'efficacité des mesures entreprises pour développer l'égalité des chances d'accès au travail des personnes handicapées.

NOTRE CODE DE BONNES PRATIQUES

- (1) Nous devons assurer la défense des personnes handicapées dans leur recherche d'emploi, que ce soit dans le milieu ordinaire de travail, en qualité de travailleur indépendant, dans le cadre de prestations de services ou au sein de nos propres établissements.
- (2) Toutes les personnes employées dans nos organisations doivent bénéficier de contrats de travail ou d'accords similaires, de salaires corrects ou de dédommagements, de la législation du travail ou d'une législation spécifique en vigueur dans leur pays, avec tous les droits et obligations s'y rattachant, y compris le droit de représentation.
- (3) Dans le cas où l'accès au milieu ordinaire de travail n'est pas possible et où nous disposons de services d'emploi, nous devons offrir un travail digne et rémunéré dans nos établissements en assurant l'avancement et la profession de carrière tout en se situant dans un environnement concurrentiel
- (4) Nous nous engageons à développer des relations avec les employeurs, pour savoir leurs besoins en tant que fournisseurs, clients et employeurs actuels ou futurs des personnes handicapées.
- (5) Nos services seront centrés sur les besoins, les aspirations et les spécificités de la personne, et sur le développement du potentiel individuel.
- (6) Nos services présenteront à chaque personne les choix possibles et toute information qui lui permette de décider en connaissance de cause.
- (7) Les personnes travaillant dans nos services seront impliquées dans toutes les décisions les concernant – « Rien pour les personnes handicapées sans les personnes handicapées ».
- (8) Nos services seront organisés de façon à encourager les utilisateurs de nos services à accéder au milieu ordinaire de travail avec un emploi digne et stable.
- (9) Les besoins des personnes très sévèrement handicapées pour participer au monde du travail seront spécialement pris en compte, particulièrement dans le contexte des nouvelles opportunités créées par les innovations techniques.

- (10) Nos services assureront, ou rendront disponibles des formations sur les apprentissages de base et l'insertion sociale ainsi que des formations professionnelles dans le but de favoriser l'obtention de qualification professionnelles au niveau national. Pour les personnes employées, la formation continue sera encouragée particulièrement pour les nouvelles technologies
- (11) Dans toutes nos actions, nous allons nous concentrer sur le potentiel et non sur le handicap, libérer ce potentiel et supprimer les obstacles rencontrés par les personnes pour accéder au travail et à l'emploi.
- (12) A partir des expériences rencontrées, nos services doivent adopter les méthodes les plus adaptées et tendent constamment à les améliorer par la mesure constante de leur efficacité.
- (13) WIE va continuer à nouer des relations de travail et des partenariats efficaces avec les autres organisations de fournitures services, les ONG du handicap et d'autres agences similaires.
- (14) Dans les cas où nos propres méthodologies s'avèrent adaptées, nos services les tiendront, le cas échéant, à la disposition d'autres groupes extérieurs.
- (15) Nos respecterons la vision des personnes handicapées telle qu'elle est définie dans la Déclaration de Madrid.

NOS PROPOSITIONS

En formulant ces propositions, nous nous limiterons au préalable à mentionner ci-dessous les quelques facteurs parmi de nombreux autres qui influencent l'accès ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées:

- ↪ Sans statistiques fiables aux niveaux européens et nationaux, la proportion des personnes handicapées au travail comparée aux autres personnes ne peut être mesurée ; il en est de même des politiques, programmes et actions destinées à corriger ce déséquilibre. Partant du constat que de nombreuses personnes handicapées sont économiquement inactives, les seuls chiffres du chômage ne peuvent rendre compte du nombre de personnes désirant travailler si la possibilité et l'aide adéquate leur étaient données.
- ↪ Les coûts financiers nécessaires pour résorber ce déséquilibre doivent être comparés aux coûts à long terme bien plus importants pour la société qui résulteraient de l'absence partielle ou totale d'actions engagées dans ce domaine.
- ↪ En tant que fournisseurs de services, nous croyons qu'il existe un capital de connaissances permettant aux personnes handicapées de progresser notablement avec des moyens adéquats. Plutôt que de disperser nos ressources dans des études sans fin et dans des nouveaux programmes, celles-ci doivent être utilisées pour renforcer et développer les programmes qui ont été couronnés de succès. De cette façon, un plus grand nombre de personnes handicapées auront accès à ces services efficaces, accélérant ainsi l'accès au travail en permettant leur maintien dans leur l'emploi.
- ↪ Chacun a sa part à jouer pour assurer une Europe solidaire. A une extrémité de cet éventail, les gouvernements doivent initier le mouvement et définir le calendrier. A l'autre extrémité, les employeurs doivent endosser leur responsabilité et agir en conséquence.
Entre les deux, se trouvent les personnes handicapées, elles mêmes et leurs représentants, les services médicaux et d'insertion, les services sociaux et de formation, les syndicats et les fournisseurs de services , qui doivent tous travailler en partenariat

✓ PROPOSITION N° 1 PROGRAMMES ET RESSOURCES

Il est possible d'établir le constat suivant : il n'y a pas ou peu à ce jour de financement adapté à la diversité des services d'emploi.

Nous proposons que des ressources plus importantes soient affectées aux programmes qui se sont avérés efficaces pour assurer l'accès au travail en milieu ordinaire des personnes handicapées, en reconnaissant leurs capacités individuelles et leurs besoins. Dans ce contexte, un financement conséquent doit être garanti aux fournisseurs de services, afin de leur permettre d'investir dans leurs services et ce dans le cadre d'une politique d'amélioration continue et de bonnes pratiques.

✓ PROPOSITION N° 2 AMENAGEMENTS D'EMPLOIS PROTEGES

Il faut reconnaître qu'il y a une grande diversité de besoins en terme d'emplois pour répondre aux différentes situations des personnes handicapées. L'accès au milieu ordinaire de travail n'est souvent pas possible pour les personnes avec un handicap très sévère, que ce soit à court ou long terme. Comme tout un chacun, ces personnes devraient avoir la possibilité de contribuer par leur travail à l'économie de leur pays, diminuant ainsi le nombre de personnes handicapées «économiquement inactives ».

Nous proposons que les dispositifs propres à l'emploi protégé (ateliers protégés, CAT et placements en entreprises) soient renforcés et financés dans ce but, dans le cadre d'un environnement économique encourageant activement l'accès au milieu ordinaire de travail, mais en permettant, si nécessaire, le retour au secteur protégé.

✓ PROPOSITION N° 3 LE ROLE PRIMORDIAL DES EMPLOYEURS

La plupart des personnes handicapées désirent accéder, dans la mesure du possible, en milieu ordinaire du travail, soit directement, soit par d'autres dispositifs d'emploi. Aussi, il est important que les fournisseurs de services comprennent les intérêts, les besoins et les exigences des employeurs. Les employeurs doivent prendre de leur côté toutes les mesures facilitant ces emplois, démontrant publiquement leurs bonnes intentions.

Nous proposons de constituer un groupe de travail de nos membres pour définir un plan d'action qui permettra de mettre à disposition cette expérience de manière pratique et accessible auprès de ces pays.