**Contribution écrite de la Fédération Nationale des Sourds de France pour le projet du Comité des Droits des Personnes Handicapées de :**

**Commentaire Général sur l’Article 27 de la CIDPH**,

concernant le Travail et l’Emploi

**Plan de ce document :**

1- Présentation des auteurs de ce document

2- Avis général et enjeux présents dans le projet de commentaires importants à souligner

3- Contribution à l’analyse du rapport au travail des personnes en situation de handicap

4- Propositions plus concrètes à insérer dans ces commentaires.

**1 - Présentation**

***1.1- Présentation de la FNSF***

Association 1901 à but non lucratif, elle défend les droits de toutes les personnes sourdes sans exception, est présente dans les régions de métropole et d’Outre-Mer au travers de près d’une centaine d’associations membres et plus de 5 000 membres fédérés. Elle défend les droits des Sourds ainsi que leur langue naturelle qui est la Langue des Signes Française (LSF), outil incontournable d'accès au savoir, à l’inclusion sociale et donc à la citoyenneté sur l’ensemble du territoire de la République française.

La FNSF est impliquée à l’échelle nationale et internationale, que ce soit au sein du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées, de l’Union Européenne des Sourds (European Union of the Deaf) ou de la Fédération Mondiale des Sourds (World Federation of the Deaf).

***1.2- La Commission Emploi-Formation***

La commission Emploi-Formation de la FNSF, créée en 2020 et composée de 6 membres, a pour objectif l’information des employeurs, des organismes de recrutement et d’accompagnement vers l’emploi, des centres de formation, des personnes sourdes en emploi ou en formation autour de quatre axes :

- état des lieux des connaissances existantes et des études réalisées autour de l’emploi et la formation des personnes sourdes en France, et identification des recherches à poursuivre ;
- dialogues sociaux avec différents partenaires, tels que le CNCPH (commission de consultation nationale sur la législation concernant les personnes en situation de handicap)... ;
- diffusion et information législatives dédiés à l’emploi et la formation des personnes sourdes ;
- état des lieux sur les métiers d’accessibilité existants et création d’un annuaire numérique des professionnels sourds et des structures d’accueil dédiés à l’emploi ou la formation des personnes sourdes.

**2- Avis général sur le projet du CDPH**

***2.1- Avis général***

Nous, la FNSF et la commission Emploi-Formation, avons pris connaissance du contenu du projet de commentaires de l’article 27. Nous considérons qu’il œuvre positivement pour une meilleure prise en compte des personnes en situation de handicap au travail, quelles que soient les disparités qu’il peut y avoir entre les pays. Nous sommes favorables à sa diffusion et son application au niveau mondial, avec les recommandations ci-dessous.

***2.2- Points importants déjà cités dans les commentaires mais à soutenir***

1. **Notion de respect et de dignité**

En premier lieu, nous souhaitons souligner l’importance des questions d’intégrité et de dignité des personnes en situation de handicap au cas par cas (eu égard au droit commun et à l’égalité des chances entre les pays). Ceci devrait inclure le respect :

* de l’auto-qualification des personnes en situation de handicap (malentendant/sourd/sourd-muet… dans le cas des personnes sourdes par exemple)
* des choix de vie exprimés concernant les adaptations techniques ou médicales,
* de l’expression “personnes en situation de handicap” plutôt que “personnes handicapées”

Nous sommes en accord avec la position du Comité dans la Section ii conseillant l'élimination des notions de "handicap pour le travail" ou de "non susceptibles d’être engagées" et celle de l'exigence « d'aptitude physique » pour le travail.

1. **Formation professionnelle**

Il nous paraît important d’insister sur les enjeux de formation cités en Partie 2 sections ii et vii, car nous constatons qu’en France notamment les formations professionnelles sont régulièrement mises de côté par rapport aux obligations d’aménagements raisonnables.

Exemple 1 : En France, l'Agefiph est un organisme collecteur de l’argent que doivent verser les entreprises qui ne respectent pas l’obligation d’emploi d’un taux de 6% de travailleurs handicapés. Avec cet argent, cet organisme finance des aménagements de formation ou de poste de travail. En 2019, cet organisme a financé une formation d'Aide à Domicile dans la région Rhône-Alpes-Auvergne, à destination d’une dizaine de demandeurs d’emploi sourds. Cette formation était réalisée à 100 % en Langue des signes (avec interprète, ou directement en LS). Cet organisme n'a pas souhaité renouveler le financement de cette formation. Ses arguments étaient qu’il n'était pas en faveur du financement d'une formation 100 % en LS, parce qu’après, en emploi, il n'y aurait pas des interprètes tout le temps. Ces personnes sourdes prendraient de mauvaises habitudes en ayant une formation complètement accessible. Elles ne développeraient pas leur capacité d'autonomie. A l’inverse, il nous semble compliquer de développer des capacités d'autonomie quand les apprenants n'ont accès qu’à un contenu partiel de la formation. Ils arrivent en emploi déjà fragilisés dans leurs compétences, ce qui vient encore fragiliser leur autonomie....

Exemple 2 : En Rhône-Alpes-Auvergne en 2020 : une entreprise industrielle, très satisfaite d'un salarié sourd ouvrier spécialisé et souhaitant le faire évoluer pour lui permettre d'intégrer leur bureau d'étude, est prête à payer la formation à ce dernier. Cette entreprise très volontaire a cherché comment financer l'interprétariat nécessaire à la formation. N'ayant pas trouvé l'aide financière suffisante (30 % seulement), elle a renoncé à ce projet. Le salarié n’a jamais évolué, malgré ses compétences et le souhait de l’entreprise. Il n'a même jamais été mis au courant de ce projet d’évolution.

 **3) Santé et sécurité**

Il nous paraît décisif de faire entrer les questions d’aménagements, de sécurité et de santé des personnes en situation de handicap dans les processus communs des entreprises (prévention et procédure d’évacuation...) (Partie 2 section iv).
Le rappel des mesures législatives contre le harcèlement ou la discrimination est pertinent et bienvenu (Partie 2 section v paragraphe a). En France, l’analyse des situations discriminatoires reste encore floue et prête à des confusions. Si elles ne sont pas réglées, elles peuvent entraîner des risques psychosociaux chez les personnes concernées.

**4) La diversité des dimensions du travail**

Les thématiques suivantes, traitées dans les commentaires, nous semblent être de véritables avancées dans la clarification des enjeux et méritent à ce titre d’être soulignées :

* **La sensibilisation** (Partie 2 section iii) pour la montée en connaissances et en compétences des collègues et des encadrants ;
* **Les droits du travail et droits syndicaux (**Partie 2, section vi) dans un contexte où l’absence d’accessibilité ou d’aménagements dans les syndicats peut restreindre ces droits ;
* **Le soutien à l’entreprenariat des personnes en situation de handicap** (Partie 2, section viii), dans quelques situations que ce soit (entreprises uniquement composées de personnes en situation de handicap ou non).
* **L’intersectionnalité** (Partie 2, section X) afin d’encourager et d’approuver sa prise en compte dans l’analyse des situations de discrimination dans l’emploi et la formation.
* **Mise en œuvre réelle des aménagements (**Partie 3, B) Obligations immédiates, Point 2)
* **L’octroi de financements par l’Etat pour les aménagements** (Partie 3, B) Obligations immédiates, Point II), en particulier pour les entreprises de petite taille
* **Les risques de discrimination génétique (**Partie 3, B) Obligations immédiates, point I interdiction de toute discrimination, 6ème paragraphe) la question éthique de protection des salariés présentant un tel risque et leurs générations futures.

**3 - Contribution à la réflexion sur le rapport au travail des personnes en situation de handicap, en amont des Commentaires de l’article 27**

***3.1 - Les notions de “collectif” et de “Conception Universelle”***

Nous souhaitons insister sur l’importance de la dimension collective du travail, et donc de la dimension collective de l’organisation du travail et des aménagements nécessaires. Un collectif de travail doit s’organiser pour réaliser ensemble les tâches et missions qui lui sont confiées. Chaque membre doit trouver sa place et se coordonner avec les autres. Une personne différente de la majorité dans ce collectif doit pouvoir expliquer ses spécificités et besoins, et des arrangements avec le groupe en entier doivent pouvoir être trouvés.

1) Afin de lever les situations de handicap, il est nécessaire d’apporter des moyens aux valides et non seulement aux personnes en situation de handicap. Cela explique l’importance de la sensibilisation, mais aussi l’importance de la visibilité, de la formalisation et donc de la pérennisation des arrangements mis en place. La question des aménagements raisonnables ne peut donc pas se penser uniquement comme une notion individualisante. Par exemple : faire venir un interprète en Langue des Signes / Français pour une réunion, est-ce un aménagement lié à la situation de handicap de la personne sourde, ou un aménagement d’équipe pour pouvoir travailler ensemble ? En effet, l’interprète est utilisé ici de la même manière qu’un interprète Français-Allemand par exemple dans des grandes entreprises européennes, à savoir, pour permettre et faciliter les collaborations. Ainsi, les coûts liés à l’utilisation d’interprètes ne proviennent pas systématiquement du budget “handicap”, mais pourraient être pris sur un budget fonctionnement.

2) Ceci nous amène à parler de l’importance à accorder à la notion de Conception Universelle du Travail, dans la même lignée que les approches de design universel (présent sur les questions numériques, l’aménagement des espaces) et de la conception Universelle de l’apprentissage. Le concept de “Design universel”, utilisé dans les commentaires proposés par le Comité, pourrait être une “voie d’entrée” vers des aménagements plus collectifs et structurels, et la prise de conscience de l’apport des personnes en situation de handicap aux possibilités et confort de tous.

3) Dans la continuité des deux points précédents, et de la partie 4 du commentaire du Comité sur la “relation avec d’autres dispositions de la CIDPH”, nous souhaiterions faire remarquer que la notion d’accessibilité est quasiment inexistante des textes en lien avec les questions d’emploi. En France, le terme d’”aménagement raisonnable” est d’abord apparu autour des questions d’aménagement de l’environnement de travail, pour ensuite s’étendre aux services accueillant du public. Si pour ces derniers, l’aménagement raisonnable est ce qu'il reste à aménager, une fois que l’Accessibilité a été prévue et mise en place, ne peut-on pas appliquer la même logique au monde du travail ? La notion d’Accessibilité s'approche du concept de Design Universel ou de Communication Universelle - à savoir tout ce qui peut être pensé en amont afin de pouvoir recevoir et interagir avec le plus grand nombre de personnes, quelles que soient leurs spécificités.

***3.2 rvations- Un retour d’expérience sur les modèles de financement des aménagements raisonnables que les Etats pourraient mettre en place***

La situation française montre que les entreprises aidées conçoivent cette aide comme le maximum pouvant être dépensé pour un aménagement, alors que les organismes d’Etat les ont conçues comme des mesures incitatives. Concrètement, il n’est jamais question d’un co-financement “raisonnable” de l’aménagement en question par l’entreprise. Les aides sont apportées de manière indépendante de la taille des entreprises, là où il faudrait soutenir davantage les petites entreprises. Elles sont financées par les contributions financières exigées auprès des organisations privées et publiques qui ne remplissent pas leur quota d’emploi de personnes en situation de handicap. Ce financement interroge sur les conditions de travail lorsque le taux d'emploi visé sera atteint. Enfin, les modalités de suivi des conditions d’aménagement et de l’utilisation des fonds sont à améliorer. De plus, les aides attribuées ne prennent pas en compte les besoins différenciés des professionnels en situation de handicap, par exemple de professionnels sourds qui auraient besoin de 2h/mois et d’autres de 10h/semaine selon leurs activités, comme les entrepreneurs sourds qui ont des besoins plus importants en raison de l’importance et de la diversité de leurs interlocuteurs de travail.

Cependant, nous souhaitons rappeler aussi que les aménagements ne sont pas tous techniques ou générateurs de dépenses. Ils sont aussi humains et collectifs (dépendant aussi des compétences des collègues) : communication visuelle pour les sourds, organisation de l’espace, organisation de la coordination au travail... Les environnements dans lesquels ces aménagements se déploient peuvent également être “capacitants” ou à l’inverse “handicapants”. Les mesures incitatives en faveur de l’aménagement de poste oublient trop souvent ce travail humain d’organisation locale.

***3.3- Services indispensables pour les aménagements “raisonnables” et l’égalité des chances en matière de conditions de travail***

Nous souhaiterions que le Comité interpelle les Etats afin de promouvoir le développement de services “conseils” en matière d’aménagement raisonnables sur tout leur territoire, avec une vigilance particulière sur les points suivants :

* en leur associant des “critères de qualité”
* en permettant la participation des associations représentantes des personnes en situation de handicap pour élaborer ces critères de qualité
* en encourageant le libre choix du prestataire par le bénéficiaire en situation de handicap
* en encourageant la co-évaluation de chaque action entre entreprise et salarié en situation de handicap

***3.4 - Des solutions de mutualisation en particulier pour les sourds***

Nous souhaitons aborder ici la question des enjeux de l’enseignement collectif des personnes sourdes aux études supérieures ou à la formation continue. Il conviendrait d’encourager des formations et enseignements regroupant plusieurs sourds :

* sans que celles-ci ne soient des formations “ réservées” (sous-qualifiées et sous-rémunérées)
* en inclusion dans les formations de droit commun, et en garantissant un niveau de qualité de l’enseignement égal.

Cela permettrait de :

* mutualiser les besoins en interprétation / en transcription / adaptation de documents.. et donc permettre une réelle participation à la formation
* de renforcer la qualité d’inclusion des apprenants sourds : partages des informations recueillies par chacun, rapport de force permettant de visibiliser la nécessité de modalité de communication et d’organisation de la formation, différentes.
* de renforcer l’accessibilité d’année en année (création de support utilisable d’une année sur l’autre, environnement sensibilisé, entreprises de stages partenaires auprès d’anciens apprenants sourds maintenant en poste, possibilité à terme aux professionnels sourds de revenir dans leurs écoles pour transmettre eux-mêmes leurs compétences et expériences..).

Nous constatons que différentes expérimentations de ce type, avec des résultats positifs ont été réalisées en France. Pourtant, elles ne sont généralement plus financées au bout de quelques années.

* Le coût de ce type de formation est le premier argument. Or, si en lui-même ce coût est certes plus important qu’une formation classique, il devient très intéressant économiquement si on le rapporte au coût total qui serait nécessaire pour former le même nombre de professionnels sourds, chacun dans une formation différente.
* La difficulté de recrutement des apprenants sourds est le second argument avancé pour arrêter le financement de ce type de projet. Cette difficulté pose la question de l’échelle. Ce type d’initiative doit avoir une dimension nationale. L’Etat devrait coordonner et arbitrer pour répartir les formations mutualisées sur le territoire, s’assurant les passerelles entre les différents dispositifs de financements parfois liés à d’autres échelles géographiques.

Nous souhaiterions que le Comité incite les États signataires à développer ce type de projets.

***3.5- Prendre en compte une discrimination systémique***

Nous souhaitons enfin attirer l’attention sur la dimension systémique de l’inclusion professionnelle mais également des risques de discriminations qui lui sont associés. En effet, comme le Comité le signale dans la partie 4 de ses commentaires, intitulée “relation avec les autres dispositions de la CDPH”, les questions d’emploi sont liées à l’accessibilité de l’ensemble des autres domaines de l’activité, et à des questions de sensibilisation et de compétences des collègues sur les pratiques alternatives de communication, de déplacement ou d’organisation de l’activité ...

Les freins auxquels les professionnels en situation de handicap font face, et l’inégalité des chances qu’ils vivent au quotidien, permettent de parler de discrimination systémique. Ce ne sont pas des discriminations volontaires mais tout un système incapacitant auquel ils font face. Pour les valides, cette discrimination reste pour beaucoup invisible, impalpable. Et chaque organisation “handicapante” contribue sans même le savoir à cette discrimination systémique.

Face à cette discrimination systémique, nous pensons nécessaire d’encourager les actions positives. Elle nous semble pertinente pour maintenir et compenser l’égalité des chances, notamment dans un contexte de calcul constant des coûts de salariés.

Exemple : En France, les professeurs sourds de langue des signes sont régulièrement mis en concurrence avec des professeurs entendants de langue des signes... Or embaucher un entendant reste dans l’esprit de l’employeur “plus pratique” et moins coûteux. Face à ces situations de discrimination systémique, et pour faire référence à l’affaire Richard Sahlin en Suède, la priorisation de professeur sourd pour enseigner la langue des signes auprès d’un public entendant ou d’autres matières, en langue des signes, auprès d’un public sourd ou mixte, nous semble une action positive tout à fait pertinente.

Face à ces discriminations systémiques, souvent invisibles du grand public, les personnes en situation de handicap ne cessent de compenser en puisant dans leurs ressources propres, de sensibiliser chaque nouvel acteur qui entre dans leur vie, essaient de se faire entendre… Le travail est immense et les risques psycho-sociaux qu’il entraîne aussi. Il nous semble urgent pour les professionnels en situation de handicap, et notamment des professionnels sourds, de proposer des lignes d’écoute et de soutien psychologiques gratuits, accessibles directement de manière adaptée, et notamment en Langue des Signes via des écoutants signants (et non indirectement avec via des interprètes).

***4 - Propositions concrètes pour les commentaires***

**4.1 - Intégrer les points de vocabulaire pré-cités**

* Ne pas utiliser seulement la notion d’aménagement raisonnable, mais aussi celle d’accessibilité, en précisant notamment les exigences d’accessibilité des alertes incendie et informations de secours ;
* Ne pas restreindre la référence du Design Universel aux environnements numériques, et la mobiliser dans les sections évoquant les formations et des postes de travail ;
* Privilégier la notion de “personnes en situation de handicap” plutôt que “personnes handicapées”.

**4.2 - Insister sur les enjeux de formations, en lien avec l’emploi, le maintien en emploi et l’égalité des chances et des conditions de travail**

Dans les commentaires de l’article 27, il serait pertinent de citer systématiquement les obligations d’accessibilité et d’aménagement raisonnables des formations professionnelles, obligatoires ou non, proposées aux travailleurs. L’exemple français montre que cet accès est extrêmement limité, en particulier pour les salariés sourds en raison des besoins d’interprétation ou de transcription.

Nous suggérons les ajouts dans les paragraphes suivants, sur cet enjeu de formation :

Partie 2, Section iii, concernant le droit à un salaire égal, il conviendrait d’ajouter ce point parmi les causes expliquant le déséquilibre de salaire constaté :

 - Une législation ou des pratiques des employeurs limitant l’accès à la formation professionnelle et continue, en raison notamment des besoins d’accessibilité,

Partie 2, Section vii, sur l’accès à l’éducation inclusive et à la formation professionnelle inclusive

→ En lien avec les objectifs de montée en compétences des personnes en situation de handicap, il convient que les Etats mettent en œuvre les conditions d’accessibilité réelle des formations professionnelles garantissant une liberté d’accès et de choix des formations professionnelles.

Partie 2, section ix, pour le paragraphe suivant : “*Les conventions collectives spécifiques au secteur public devraient inclure des références explicites au handicap comme l'un des motifs de non-discrimination et prévoir des mesures favorisant l'emploi et le maintien dans l'emploi des employés handicapés, y compris des références explicites aux aménagements raisonnables*.”

→ incluant les formations professionnelles.

Partie 2, section xi 3ème paragraphe : “*Au cours de Commentaires Finales, le Comité a conseillé aux États parties de veiller à ce que le refus d’aménagements raisonnables soit explicitement reconnu dans tous les domaines de la vie comme une forme de discrimination interdite fondée sur le handicap, y compris dans le domaine du travail.*”

→ et dans la formation tout au long de la vie.

Partie 2, section xi 4ème paragraphe : “*Le Comité a aussi conseillé aux États parties d’assurer que les personnes handicapées, en particulier les femmes handicapées et les personnes souffrant de handicaps intellectuels ou psychosociaux, ne se voient pas refuser un aménagement raisonnable sur le lieu de travail.*”

→ y compris pour des formations liées à son travail ou à son évolution sur la base d’une égalité avec les autres.

Partie 3, B) Obligations immédiates, point I interdiction de toute discrimination, 5ème paragraphe “*La référence de l'article 27.1 (a) sur la promotion professionnelle est, notamment, importante dans le contexte de la non-discrimination, car elle devrait garantir que les personnes handicapées ne seront pas l'objet de discrimination quand elles cherchent à être promues, même au moyen de l’accès à toute formation offerte aux employés, ainsi qu'en garantissant la réalisation d’aménagements raisonnables par l'employeur en cas d’un changement d'emploi.*”

→ Ceci inclut de prévoir des aménagements raisonnables pour l’accès aux formations offertes aux employés, sur un principe d’égalité des chances.

**4.3 - Intégrer les questions de sécurité dans les procès communs du travail**

Le principe de prise en compte des questions de santé et de sécurité liées au travail concernant les personnes en situation de handicap est explicitement posé dans le projet actuel de commentaires, en Partie 2, Section iv. Afin de soutenir cet objectif, nous proposons de compléter cette section avec les recommandations suivantes :

→ Intégrer les questions de santé et de sécurité des personnes en situation de handicap dans les processus communs d’organisation du travail et d’évaluation des risques.

→ Tenir compte des capacités et repères alternatifs, et non uniquement des limitations fonctionnelles des personnes.

→ Impliquer les parties prenantes (associations représentatives, salariés en situation de handicap concernés) dans l’identification des besoins d’aménagements raisonnables mais aussi des critères de qualité de ces aménagements.

**4. 4 - A propos des aménagements raisonnables**

Concernant les conditions de mise en place de ces aménagements, abordées dans la Partie 3, B) Obligations immédiates, point II, nous suggérons d’ajouter les éléments suivants :

1. Interpeller les Etats sur les liens entre accessibilité ordinaire des bâtiments, des transports et des communications électroniques avec les conditions de travail des personnes en situation de handicap. Cette accessibilité écologique réduit les besoins d’aménagement individualisé devant être financés et soumis à négociation avec l’employeur (négociation en raison du caractère “raisonnable” recherché).
2. L’accessibilité des alarmes incendie, qui relève d’une réglementation plus générale que celle du travail, devrait être correctement traitée par les Etats membres. La situation des sourds par exemple n’est pas traitée de manière structurelle, alors que l’association systématique d’alertes visuelles aux alarmes sonores seraient une solution.
3. Afin de garantir un accès aux droits, il convient que les intermédiaires du droit soient eux-mêmes accessibles, y compris les syndicats. Nous recommandons l’ajout suivant dans la Partie 2, section vi sur les droits du travail et droits syndicaux :

→ Les obligations d’aménagements raisonnables et d’accessibilité des services publics doivent s’étendre aux organisations syndicales et aux services juridiques.

1. Les Etats devraient être invités à définir a minima cette notion d’aménagement “raisonnable”. Ils devraient notamment définir les conditions minimales d’aménagement.
2. Concernant les moyens pour garantir la réalisation effective des aménagements, les deux mesures citées nous semblent appropriées mais, au regard de l’expérience de la France, devraient être précisées ou encadrées comme suit :
* Concernant l’octroi d’un financement pour soutenir les coûts d’aménagement :

Nous proposons d’ajouter les recommandations suivantes :

→ L’octroi de ce financement ne décharge pas les entreprises de leurs obligations, en particulier les grandes entreprises, si les coûts nécessaires sont supérieurs à l’aide accordée par les législations nationales. Cette aide reste incitative.

→ Le budget national mis en place pour ces aides ne devrait pas être exclusivement alimenté par les amendes issues de pratiques discriminatoires ou de non-respect d’un quota d’emploi de personnes en situation de handicap tel que fixé dans le pays considéré. Ce budget doit à l’inverse être envisagé de manière pérenne.

→ Ces aides ne devraient pas être utilisées pour les services administratifs internes aux entreprises destinées au handicap (“mission handicap”) mais aux seuls besoins des aménagements et conditions de travail des personnes en situation de handicap.

* Concernant la fourniture d’une assistance pour la mise en œuvre de cet aménagement :

Cette assistance, importante à soutenir, ne doit pas pour autant se substituer à l’avis et à l’expertise par expérience des personnes concernées. Ainsi, nous suggérons l’ajout des mentions suivantes :

→ Il conviendra d’impliquer les parties prenantes (associations représentatives, salariés en situation de handicap concernés) dans l’identification des besoins d’aménagements raisonnables mais aussi dans l’appréciation des critères de qualité de ces aménagements.

→ Les personnes en situation de handicap devraient pouvoir avoir le choix des types de professionnels (métiers) intervenant en faveur de leurs conditions de travail et leurs parcours professionnels.

→ Les solutions d’aménagement via le recours aux nouvelles technologies ne devraient pas être imposées, de manière systématique et sans analyse des situations de travail, aux travailleurs en situation de handicap (imposer par exemple l’interprétation à distance ou la transcription automatique comme seule solution pour des salariés sourds).

* Une 3ème mesure pourrait être ajoutée, permettant de vérifier que des aménagements ont bien été fait ou que les fonds reçus ont bien été utilisés dans cet objectif :

→ Les entreprises devraient conserver un registre des dépenses allouées aux efforts d’aménagements, incluant les actions de sensibilisation des collègues directs de travail, les audits et groupes de travail internes dédiés à la recherche de solution, et à l’exclusion des dépenses visant la sécurité des bâtiments à traiter séparément, et des dépenses de communication sur le handicap qui ne constitue pas une action d'aménagement de poste.

**4. 5 - Mesures en faveur de l’accès au travail**

Concernant cette proposition de la Partie 2, Section x, Paragraphe 3 : “Les mesures d’embauche publique peuvent inclure des procédures d'appel d'offres réservées aux entreprises dont les propriétaires sont des personnes handicapées ou des procédures d'appel d'offres qui donnent des points supplémentaires aux entreprises qui emploient un certain pourcentage de personnes handicapées qui pourrait être celui établi par la loi, au cas où le pays disposerait d'un quota établi.”

→ Ces réductions de charges ne devraient pas être fondées, dans les législations nationales, sur le principe général que ces personnes seraient “moins efficientes”, “moins capables”.

Au regard du constat fait dans cette section x sur les besoins d’attention particulière aux personnes en situation de handicap exclues du marché du travail, et compte tenu de différents obstacles cités, dont la discrimination systémique en raison des manques d’accessibilité dans d’autres domaines de la vie, des actions positives, voir des actions de discriminations positives en faveur de ces personnes, pourraient être encouragées.

Par exemple, il serait possible de promouvoir l’emploi de personnes sourdes dans les postes d’enseignants ou de formateurs à la langue des signes ou en langue des signes.

**4.6 - Mesures en faveur de la participation des personnes en situation de handicap au dialogue social**

Deux propositions déjà faites contribuant à cet objectif :

* Celle du point 3) de la dernière section du présent document visant à intégrer les questions de sécurité et de santé dans les procès communs de travail.
* Celle du point 4) paragraphe c) visant à étendre les obligations d’aménagements raisonnables aux organisations syndicales et aux intermédiaires du droit, et l’accessibilité des services publics aux services juridiques.