



AfricaRice

Politique du handicap sur le lieu de travail

Mars 2015

SOMMAIRE

1. But	3
2. Objectifs	3
3. Étendue	3
4. Définitions	3
5. Principes directeurs	4
6. Politique	5
6.1. Accueil raisonnable pour les personnes handicapées.....	5
6.2. Environnements physiques accessibles.....	6
6.3. Recrutement et sélection.....	6
6.4. Interviews de sélection.....	6
6.5. Examens médicaux	6
6.6. Test après une maladie ou une blessure	7
6.7. Orientation et induction.....	7
6.8. Retenir les personnes handicapées	7
6.9. Confidentialité et intimité	7
7. Rôles et responsabilités	8
7.1. Comité exécutif de gestion	8
7.2. Services des Ressources humaines	8
7.3. Tous les employés	8

1. But

La présente politique démontre l'engagement pris par AfricaRice en vue de promouvoir un environnement de travail inclusif, accessible et sécurisé et d'appuyer un personnel diversifié, en intégrant l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans l'institution, dans les procédures, dans les décisions et dans les opérations. AfricaRice s'efforce d'assurer un environnement de travail exempt de discrimination, d'intimidation et de harcèlement où les personnes handicapées peuvent aussi avoir accès au développement professionnel.

Cette politique vise à fournir au Management et à tout le personnel la compréhension et la connaissance requises pour répondre aux besoins des travailleurs handicapés. Elle donne des informations sur :

- La définition du handicap ;
- Le respect et l'égalité des chances à l'endroit des employés ou employés potentiels ayant un handicap ;
- Le cadre juridique dans lequel cette politique a été élaborée ;
- Le niveau dans le cycle de vie de l'emploi dans lequel le handicap physique et un aménagement raisonnable doivent être considérés ;
- L'opportunité d'établir une compréhension, un apprentissage professionnel et des attitudes positives sur le handicap sur le lieu de travail.

2. Objectifs

AfricaRice veut garantir par tous les moyens que le handicap ne constitue pas un obstacle pour les employés actuels et potentiels. Conformément à cette déclaration, nos objectifs principaux sont les suivants :

- Garantir la durabilité de l'environnement physique et virtuel pour tous.
- S'assurer que nos politiques, procédures et critères de recrutement ne créent pas des obstacles inutiles pour les candidats handicapés.
- Fournir un appui au personnel handicapé et prévenir des conditions qui pourraient exposer nos agents aux handicaps pendant qu'ils travaillent pour nous.
- Encourager la déclaration de handicap parmi nos agents, tout en maintenant la confidentialité.
- Travailler avec les employés handicapés et passer en revue les besoins d'appui.
- Appuyer les Managers dans la réponse aux besoins du personnel handicapé.

3. Étendue

Cette politique couvre tous les membres du personnel d'AfricaRice qui ont un handicap. Nous comptons nous assurer que notre réponse en vue de l'appui aux agents et étudiants handicapés est cohérente. Cette politique ne couvre pas les conditions spécifiques exclues de la définition du handicap telle que la pyromanie ou les addictions aux substances illicites, etc.

4. Définitions

Handicap : le handicap est un terme générique qui englobe les déficiences, les limitations de l'activité et les restrictions à la participation. Un handicap est un problème dans la fonction ou structure corporelle ; la

limitation d'activité est une difficulté qui se présente lorsque l'individu exécute une tâche ou une action, alors qu'une restriction à la participation est un problème qui se pose à l'individu lors de son implication dans des situations de la vie.

Le handicap n'est donc pas uniquement un problème de santé. Il s'agit d'un phénomène complexe, reflétant les interactions entre les parties du corps d'une personne et les caractéristiques de la société dans laquelle il/elle vit¹.

Les personnes ayant des handicaps incluent celles qui ont des déficiences physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles à long terme qui, en interaction avec diverses barrières, peuvent entraver leur participation complète et effective dans la société sur un pied d'égalité avec les autres.²

La discrimination directe a lieu lorsqu'une personne traite une autre personne de façon (moins) favorable, ou propose de la traiter de façon moins favorable, qu'elle ne le ferait pour une autre personne n'ayant pas de handicap dans des circonstances similaires. Il y a aussi discrimination directe lorsqu'une règle ou politique s'applique à la majorité mais désavantage une personne handicapée.

Le harcèlement inclut toute forme d'intimidation ou de traitement hostile, causée du fait du handicap de la personne.

Le handicap temporaire est une condition qui existe pour une courte période de temps et ne dure pas ou n'est pas permanente. Dans certains cas, le handicap temporaire peut également être traité comme un handicap passé si le traitement défavorable devait se poursuivre après le cas de handicap.

La diffamation est tout acte public qui pourrait inciter à la haine, à de graves mépris et à l'extrême humiliation d'une personne, ou groupe de personnes du fait de leur handicap.

Des exigences inhérentes se réfèrent à la capacité à :

- Effectuer les tâches essentielles et les exigences fonctionnelles du travail ;
- Répondre aux exigences de productivité et de qualité du poste ;
- Travailler de façon effective dans l'équipe ou tout autre type d'organisation concerné ; et
- Effectuer le travail sans risque sanitaire, sécuritaire et de bien-être excessif pour soi-même ou pour les autres.

5. Principes directeurs

Conformément à l'engagement d'AfricaRice à fournir à son personnel un environnement sécurisé, les principes suivants démontrent la volonté d'appuyer un personnel diversifié et d'intégrer l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans les politiques, les procédures, les décisions et les opérations.

- AfricaRice est conscient que les personnes handicapées sont souvent en mesure d'avoir le même niveau de performance que les personnes sans handicap.
- AfricaRice traite les personnes handicapées comme il le ferait avec tout autre employé ou candidat.

¹ Définition de l'Organisation mondiale de la Santé, 2015

² Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées (2006)

- AfricaRice n'aura pas de préjugés sur les personnes handicapées.
- AfricaRice appuie les droits des personnes handicapées³ à travailler dans un environnement favorable à la réalisation de leur potentiel complet en mettant en œuvre et en améliorant des stratégies en vue de fournir un accès équitable aux opportunités d'emploi.
- AfricaRice va continuellement améliorer tous les bâtiments et infrastructures afin qu'ils soient plus accessibles aux personnes handicapées.
- AfricaRice suit toutes les étapes raisonnables pour assurer que les aménagements pour les agents handicapés ne les avantagent ni ne les défavorisent pas par rapport aux autres membres du personnel.
- AfricaRice maintient la confidentialité de toutes les informations fournies par les travailleurs sur leurs handicaps. Les handicaps peuvent être révélés par un agent lors de la recherche de logement ou d'aménagements sur le lieu de travail.
- Les employés qui pensent avoir été traités de façon injuste ou non raisonnable dans tout sujet relatif à leur emploi du fait de leur handicap peuvent poser un grief en utilisant la Politique et procédure de griefs.

6. Politique

6.1. Aménagement raisonnable pour les personnes handicapées

L'aménagement raisonnable inclut les changements administratifs, environnementaux ou procéduriers requis permettant à une personne handicapée de travailler de façon efficiente. AfricaRice va répondre aux besoins des personnes handicapées en vue de réduire l'impact du handicap sur la capacité de travail de l'agent en vue de remplir les fonctions essentielles d'un travail. AfricaRice pourrait rechercher les moyens les plus rentables qui sont cohérents en levant de façon efficiente les obstacles à une personne lui permettant d'effectuer son travail, et de bénéficier de l'égalité d'accès à la compensation et aux opportunités d'emploi.

L'aménagement raisonnable s'applique aux candidats et aux travailleurs handicapés et pourrait être requis :

- Lors du processus de recrutement et de sélection ;
- Sur le lieu de travail ;
- Dans la façon dont le travail est effectué, évalué et récompensé ;
- Dans les avantages et privilèges de l'emploi.

L'aménagement dépendra de l'individu, de l'infirmité et de son effet sur la personne, de même que sur le travail et le lieu de travail. L'aménagement raisonnable pourrait être temporaire ou permanent, en fonction de la nature et de l'étendue du handicap.

AfricaRice compte évaluer la performance du travail comparé aux mêmes normes que d'autres agents tout en reconnaissant que certains handicaps peuvent nécessiter que le superviseur adapte la façon dont la performance est mesurée. Cependant, AfricaRice ne va pas effectuer d'aménagement pour un candidat

³ A l'exception des handicaps tels que la pyromanie, la kleptomanie ou l'abus physique et sexuel sur d'autres personnes, ou l'exhibitionnisme ou le voyeurisme compulsif, etc.

qualifié ou un travailleur ayant un handicap si cela devrait imposer une charge injustifiable sur les objectifs d’AfricaRice.

6.2. Environnements physiques accessibles

L’environnement construit peut avoir un impact significatif sur comment les personnes handicapées peuvent accéder à l’emploi. Une évaluation du lieu de travail pourrait recommander que les ajustements soient faits pour construire un tel environnement avec l’installation de rampes, de rails et de toilettes accessibles, etc.

6.3. Recrutement et sélection

AfricaRice est un employeur qui prône l’égalité des chances et reste convaincu que la diversité de son personnel promeut l’excellence dans ses opérations. Un processus de recrutement à AfricaRice va considérer les objectifs pour lesquels l’emploi existe et les outils nécessaires pour faire le travail. Il s’agit :

- D’identifier les exigences inhérentes et les rôles essentiels des postes vacants ;
- De décrire les compétences et les capacités nécessaires pour l’emploi ;
- De fixer des critères raisonnables pour les candidats.

Le processus de sélection se focalise sur l’identification de la capacité d’un candidat à effectuer les fonctions essentielles du travail. Nous entendons par capacité, la formation académique, l’expérience dans un poste similaire, la connaissance additionnelle, etc.

Les annonces de poste doivent être accessibles aux personnes handicapées et devraient inclure suffisamment de détails sur les rôles et responsabilités essentiels afin que les candidats potentiels handicapés puissent prendre une décision s’ils répondent aux exigences relatives au poste.

AfricaRice devrait appliquer le même critère pour tester la capacité des personnes handicapées que les autres candidats, bien qu’il soit nécessaire d’avoir des égards pour les candidats handicapés.

6.4. Interviews de sélection

Les interviews de sélection par téléphone, Skype et en face à face doivent être adaptées, objectives et impartiales. Les membres du panel de recrutement devraient éviter les préjugés sur les personnes handicapées. Si un candidat a révélé un handicap ou a un handicap apparent, le comité de recrutement doit se focaliser que les qualifications du candidat pour le travail plutôt que sur tout handicap présumé ou réel mais pourrait demander et évaluer si le candidat, n’eût été le handicap, aurait été qualifié pour occuper le poste. L’agent des RH dans le panel doit demander à tous les candidats de préciser comment ils comptent accomplir les tâches demandées du poste et effectuer les fonctions essentielles et si des ajustements sont requis.

6.5. Examens médicaux

Les tests doivent être pertinents et appropriés pour le type de travail, le lieu de travail et ses risques. Si un candidat handicapé a les qualifications appropriées, AfricaRice pourrait faire une offre d’emploi sous réserve des tests médicaux en vue de déterminer la capacité réelle ou potentielle de mener à bien les rôles essentiels d’un travail spécifique. Le test doit être conforme aux exigences et correspondre à la

recherche visant à savoir si le candidat est en mesure de faire le travail, avec ou sans aménagement raisonnable. Si les tests montrent que les besoins d'ajustement pourraient créer une pression injustifiée, ou qu'il y a une justification objective relative aux exigences inhérentes au poste ou à la santé et à la sécurité, l'employeur pourrait retirer son offre.

Les tests médicaux ne doivent être entrepris qu'une fois la décision de recruter le candidat est prise car il est compétent pour effectuer les tâches de l'emploi et après qu'une offre ait été faite.

6.6. Test après une maladie ou une blessure

Si un agent a été malade ou blessé et qu'il/elle semble ne pas être en mesure de faire le travail, AfricaRice pourrait demander à ce que l'employé accepte une détermination fonctionnelle de son handicap. Des tests médicaux et autres tests appropriés auront pour objectif d'évaluer si l'agent peut effectuer de façon sécurisée le travail ou d'identifier les aménagements raisonnables pour l'employé.

6.7. Orientation et induction

De nouveaux employés ayant un handicap doivent être traités de la même façon – faire l'objet d'un aménagement raisonnable – que les employés n'ayant pas de handicap. L'orientation et la formation initiales doivent être accessibles, réactives et en mesure de répondre aux besoins des employés handicapés.

6.8. Retenir les personnes handicapées

Les agents qui sont devenus handicapés pendant leur emploi doivent, lorsqu'applicable, être réintégrés dans leur service conformément au manuel des ressources humaines d'AfricaRice.

Si un employé est fréquemment absent pour raison de maladie ou pour blessure, le Bureau des Ressources Humaines va consulter l'employé pour évaluer si la cause de la maladie ou de la blessure est un handicap qui nécessite des ajustements. Si applicable, AfricaRice pourrait offrir des travaux alternatifs, des travaux réduits ou un travail flexible.

Si l'employé ne peut pas être accompagné ou s'il n'y a pas d'emploi alternatif approprié, AfricaRice pourrait mettre fin à son emploi.

6.9. Confidentialité et intimité

Le caractère privé des informations personnelles et de santé révélée par un candidat doit le rester. Les informations concernant tout handicap, fonction réduite ou trouble de la santé devrait rester sécurisées par le Bureau des RH et les services de santé. La déclaration n'est permise qu'après avoir obtenu le consentement écrit de l'individu concerné.

7. Rôles et responsabilités

7.1. Comité exécutif de gestion (EMC)

Il incombe au Comité exécutif de gestion d'assurer que les objectifs de la politique de handicap sont atteints. Le Comité devra échanger avec les ressources humaines et les superviseurs en vue de maintenir les bonnes pratiques. Les responsabilités spécifiques de l'EMC sont :

- Veiller à ce que la politique sur le handicap et les mesures détaillées concernant les aménagements à apporter sur le lieu de travail soient bien connues de tous les agents d'AfricaRice et mises en œuvre ;
- Garantir l'absence de discrimination de toute sorte et d'autres inégalités en ce qui concerne le travail des personnes handicapées ;
- S'assurer que tous les travailleurs d'AfricaRice sont conscients de leurs responsabilités et sont suffisamment informés sur la politique sur le handicap sur le lieu de travail ;
- Assurer la conformité d'AfricaRice avec la législation du pays hôte ;
- Effectuer une revue constante de l'efficacité de la politique du handicap sur le lieu de travail.

7.2. Services des Ressources humaines

Le Bureau des Ressources humaines (HRO) coordonne et administre la mise en œuvre de la politique. Les RH rencontrent le Comité exécutif de gestion et les superviseurs pour discuter des exigences inhérentes à un poste lorsque les aménagements raisonnables sont requis ou il pourrait ne pas être possible de faire des aménagements raisonnables. Les RH sont responsables de :

- Aider les Unités à prendre un rôle actif dans la fourniture d'opportunités d'emploi qui ne discriminent pas les personnes handicapées ;
- Assurer que les processus de recrutement appuient les besoins des candidats handicapés et de veiller à ce que les candidats aient connaissance des exigences inhérentes aux postes publiés.

7.3. Tous les employés

Les employés ne sont pas responsables des décisions d'ajustements relatifs au handicap mais leurs responsabilités incluent :

- Approcher leurs superviseurs ou les agents appropriés des RH dans le cas où ils ont besoin d'aménagements au travail du fait de leur handicap ;
- Comprendre et discuter des exigences du poste qu'ils occupent si le handicap survient après qu'ils aient été employés ;
- Éviter et combattre la victimisation ou le harcèlement des personnes handicapées.

7.4. Comité de Santé et de Sécurité

Le Comité de Santé et de Sécurité pourrait être la première ligne de communication avec les employés, et de ce fait, il a une responsabilité conjointe avec le Bureau des Ressources Humaines. Le Comité va souligner les anomalies et faire des recommandations. Le Comité est chargé de :

- Contribuer à l'élaboration et au suivi du retour au travail pour les agents ayant un handicap ;
- Aider les superviseurs dans la mise à disposition d'un environnement de travail sain en mettant en œuvre les activités de gestion du risque ;
- Assurer que les politiques et procédures non discriminatoires sont en place en vue d'éviter la discrimination à l'endroit des agents, des clients et des visiteurs handicapés.