



# **Pacte européen pour l'emploi des personnes atteintes de sclérose en plaques**



EUROPEAN  
MULTIPLE SCLEROSIS  
PLATFORM

# Pacte européen pour l'emploi des personnes atteintes de sclérose en plaques

## Il est temps d'agir maintenant

Nous devons :

- reconnaître les compétences et capacités professionnelles des personnes atteintes de sclérose en plaques ou d'autres maladies neuro-dégénératives ;
- aider ces personnes à rester intégrées et à reprendre le travail, pour leur bien-être personnel, psychologique et financier ;
- fournir des emplois durables aux personnes atteintes de sclérose en plaques.

## Un environnement professionnel plus sain

Que vous représentiez une petite ou moyenne entreprise ou que vous fassiez partie d'une organisation multinationale plus grande, le Pacte constituera un pas vers la reconnaissance de la valeur et de l'importance des politiques qui améliorent la santé sur le lieu de travail et font la promotion de la diversité. La réussite d'une entreprise repose sur les compétences, la motivation et le bien-être de son personnel.

En apportant votre soutien au Pacte de manière proactive, en votre qualité de chef d'entreprise, vous affichez votre volonté d'instaurer un lieu de travail sain pour tous. Les bonnes politiques concernant le lieu de travail axées sur la santé améliorent la qualité de vie des gens, tout en favorisant un meilleur état de santé et en augmentant la productivité.

Les avantages d'un environnement de travail sain vont bien au-delà du fait d'éviter l'absentéisme et de mauvais résultats. La mise en œuvre proactive de politiques d'adaptation des lieux de travail assure une valeur ajoutée et la réussite personnelle pour l'ensemble des parties concernées.

EMSP a compilé une liste de contrôle utile à l'attention des entreprises, à utiliser en tant que guide sur leur lieu de travail.

« L'accès à un travail décent grâce à l'adaptation des politiques et du lieu de travail, ainsi qu'à l'éducation sociale, transforme des vies. Les personnes échappent ainsi au cercle vicieux de l'exclusion sociale, de la marginalisation et de la pauvreté ».

[OIT, 2014 ]

# Pourquoi adhérer au Pacte ?

Nous faisons face, à l'heure actuelle, à une situation économique difficile, et cela à l'échelle de l'Europe. Dans de nombreux pays européens, les taux de chômage ont atteint des niveaux alarmants, ce qui a un impact sur la qualité de vie globale des citoyens. Bien que la situation affecte des personnes de tout niveau socio-économique, de récentes consultations ont mis en évidence que les gens atteints de maladies chroniques ou neuro-dégénératives devaient faire face à des obstacles encore plus importants pour accéder au monde du travail ou y rester. La crise économique a eu pour effet de renforcer ces obstacles. En concentrant nos efforts sur les solutions prévues dans le Pacte, nous pourrions, ensemble, réduire considérablement ces obstacles, garantir le maintien de salariés expérimentés et compétents et apporter notre soutien aux personnes sur leur lieu de travail.

## Briser le cycle





## Les organisations qui adoptent le Pacte prennent les engagements suivants :

### Politique d'emploi

Cette entreprise s'assurera que ses politiques d'emploi respectent la législation nationale et européenne relative au handicap, ainsi que les articles 23 et 24 de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

### Recrutement

Les procédures de recrutement seront régulièrement examinées, afin de s'assurer que des postulants de tous les milieux connaissent les politiques de l'emploi de l'organisation.

Bien que la divulgation soit vivement encouragée, il ne s'agit pas là d'une obligation, dans la mesure où nous respectons et reconnaissons les droits au respect de la vie privée des individus.

### Égalité des chances et emploi proactif

Les membres du personnel seront nommés en fonction de leur capacité à s'acquitter des tâches de la fonction leur étant assignée, de leur contribution à l'entreprise et de leur engagement vis-à-vis de la mission de l'organisation. Les personnes possédant l'expérience et les qualifications appropriées seront prises en considération, indépendamment de leur état de santé.

La divulgation d'une maladie/d'un handicap tels que la sclérose en plaques ou d'autres affections neurologiques ne saurait porter préjudice aux postulants.

### Formation et sensibilisation du personnel

L'ensemble des membres du personnel recevra des informations et une formation en matière de diversité, sur les difficultés particulières auxquelles sont confrontées les personnes atteintes d'un handicap ou d'une maladie chronique sur le lieu de travail.

### L'environnement professionnel

Des processus et des pratiques particuliers sont en place afin de s'assurer que l'environnement de travail répond aux besoins du personnel et respecte l'esprit de l'article 27 de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

Nous nous engagerons à honorer le Pacte et utiliserons la liste de contrôle, qui propose un cadre pour aménager les lieux de travail et contribuera à créer un environnement de travail ouvert, inclusif et accessible. Si un problème nécessite une attention particulière, les membres du personnel sont encouragés à exprimer leurs inquiétudes, par le biais d'un modèle d'évaluation des besoins donnant lieu à des aménagements décidés d'un commun accord.

### Il pourra s'agir notamment :

- d'horaires de travail flexibles et d'aménagements
- de bâtiments et d'installations sanitaires accessibles
- de politiques et d'aides programmées en vue du « retour du travail »
- d'un espace de repos désigné pour le personnel

### Procédure établie

Nous sommes confiants qu'en cas de difficultés liées à la nature fluctuante de l'affection/la maladie, nous disposerons d'une procédure de « retour au travail » impliquant la participation d'un comité du personnel et l'information et l'assistance de nos salariés confrontés à la maladie. Si nous ne disposons pas de compétences en interne en la matière, nous ferons appel à des intervenants extérieurs.

### Conditions de travail flexibles

Cette organisation respecte la législation nationale en matière de santé et de sécurité. Lorsqu'il sera question de la nature fluctuante de la sclérose en plaques et d'autres maladies neurologiques, les besoins changeants des salariés affectés seront évoqués et des aménagements appropriés seront mis en place.

### Suivi

Un suivi sera assuré à des périodes prédéfinies, par le biais de formulaires de retour d'informations, de réunions du personnel et d'évaluations. Le suivi sera assuré par des défenseurs de la diversité en interne et s'accompagnera d'une analyse annuelle. Les conclusions de l'analyse annuelle seront publiées avec les recommandations concernant des améliorations à venir.

## Déclaration universelle des droits de l'homme

### ARTICLE 23

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.

2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.

3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.

4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

### ARTICLE 24

Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques.

## Convention relative aux droits des personnes handicapées

### ARTICLE 27

Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées.

# Qu'est-ce que la sclérose en plaques ?

- La sclérose en plaques est la cause principale de handicap non traumatique chez les jeunes adultes. La maladie est généralement diagnostiquée chez des personnes âgées d'entre 20 et 40 ans.
- En Europe, 700 000 personnes sont atteintes de sclérose en plaques, et plusieurs milliers de malades sont diagnostiqués tous les ans.
- La sclérose en plaques est imprévisible et fluctuante et peut avoir des répercus-

sions importantes sur la qualité de vie des malades.

- Les attitudes négatives vis-à-vis des personnes atteintes de sclérose en plaques constituent un obstacle majeur à leur participation.
- Grâce à des informations et à des conseils appropriés sur le lieu de travail, les personnes atteintes de sclérose en plaques pourront accéder à de meilleures opportunités professionnelles.

La sclérose en plaques est une maladie neurologique généralement diagnostiquée pendant les premières années de la vie active d'une personne.

Les personnes ayant une éducation et des compétences de haut niveau sont exclues du monde professionnel à cause de politiques de « retour au travail » inadaptées, d'un manque de compréhension et de préjugés.

Il faut des milliers de personnes pour atteindre le nombre de personnes actives (6 contre 1) et assister la population vieillissante de l'Union européenne. Les personnes atteintes de maladies neuro-dégénératives pourraient contribuer de manière essentielle à cette main d'œuvre.

Un sondage récent mené par EMSP auprès de personnes atteintes de sclérose en plaques à l'échelle de l'Europe a mis en évidence qu'outre les symptômes de leur maladie, l'attitude des employeurs et la discrimination constituaient les obstacles les plus répandus pour accéder au travail.

Grâce à des efforts combinés consentis par les employeurs, les ergothérapeutes, les professionnels de santé et les décideurs, la majorité des personnes désireuses de travailler peuvent conserver leur emploi ou reprendre leur vie professionnelle avec succès.

**Le Pacte européen pour l'emploi des personnes atteintes de sclérose en plaques (le Pacte) constitue un pas en avant dans la lutte contre les obstacles et les difficultés auxquels sont confrontées les personnes atteintes de sclérose en plaques et d'autres maladies neuro-dégénératives dans le monde professionnel.**

## Capital humain

Les bénéficiaires d'un travail rémunéré ont des répercussions sur la vie des personnes et de leurs familles. Le travail ouvre la porte à des opportunités et à la stabilité financière. Il donne aussi un sens à la vie.

Le fait d'appartenir aux membres actifs de la société préserve la dignité et le lien social, tout en contribuant à la richesse du capital humain et au développement.

Du côté des chefs d'entreprise, l'embauche d'un personnel diversifié va au-delà du respect de la réglementation. Il a été démontré que la diversité apportait de meilleurs résultats et améliorait la qualité de la prise de décision au sein des entreprises.

Intégrer le Pacte au modèle économique d'une entreprise permet de toucher un groupe plus large de salariés, clients et partenaires commerciaux potentiels.



EMSP représente les intérêts des personnes atteintes de sclérose en plaques et de leurs familles sur le plan européen, et coopère avec 39 associations nationales pour atteindre son objectif, à savoir obtenir un traitement et une aide équitables et de grande qualité au-delà des frontières.



Le Pacte européen pour l'emploi a été conçu dans le cadre du projet *Paving the Path to Participation* (Ouvrir la voie à la participation), lequel a bénéficié du co-financement de la Commission européenne, au titre du programme PROGRESS de la DG Justice. Il reflète exclusivement le point de vue de ses auteurs et la Commission n'est aucunement responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.

## European Multiple Sclerosis Platform

Rue Auguste Lambiotte 144/8  
1030 Bruxelles | Belgique  
Téléphone : +32 2 304 5015  
secretariat@emsp.org  
www.emsp.org



EUROPEAN  
MULTIPLE SCLEROSIS  
PLATFORM