****

# La déclaration de Belgrade - 22 octobre 2021

Plus de cent-cinquante participants, réunis à Belgrade (Serbie) et en ligne, ont consacré deux jours à examiner la situation de l’emploi des personnes aveugles et malvoyantes dans de nombreux pays d’Europe. La conférence s’est déroulée dans une atmosphère d’espoir : on peut espérer que le pire de la pandémie globale de la COVID-19 soit derrière nous, et il existe aujourd’hui quantité d’outils techniques et politiques permettant que l’emploi devienne une réalité vécue pour les personnes aveugles et malvoyantes.

Les observations suivantes, formulées durant la conférence, ont fait l’objet d’une résolution adoptée à l’unanimité des participants :

- L’accès à l’emploi des personnes aveugles et malvoyantes constitue tant un droit que l’un des moyens les plus puissants d’insertion dans la société, car un travail épanouissant représente bien plus qu’une activité génératrice de revenus !

* Bien que le contexte en matière de politiques publiques, au plan international, européen et national, soit plus que jamais favorable à ce que les personnes aveugles et malvoyantes puissent occuper une place égale dans la main d’œuvre,
* Bien que de nouveaux secteurs d’activité soient devenus accessibles ces dernières années, surtout grâce aux nouvelles technologies,
* Bien que de nouvelles formes et modalités d’emploi, comme le travail indépendant, offrent de nouveaux débouchés, en plus des formes « traditionnelles » d’emploi,
* Bien qu’il existe de nombreuses initiatives, tant au niveau individuel qu’institutionnel, pour améliorer la situation de l’emploi des personnes aveugles et malvoyantes,

Nous déplorons que le taux d’emploi des personnes aveugles et malvoyantes demeure relativement bas, comparé à celui des personnes voyantes.

Étant donné qu’il s’agit ici seulement d’une tendance globale, nous convenons que la représentation de la réalité statistique de la situation de l’emploi demeure souvent floue ou incomplète, et en appelons donc aux gouvernements et aux offices de statistiques, à tous les échelons politiques, pour qu’ils collectent des données plus fiables et comparables. Il s’agit là d’une condition préalable à l’adoption de politiques ciblées et d’autres mesures de soutien pour permettre une meilleure insertion des personnes aveugles et malvoyantes sur le marché du travail. Les données officielles devraient, en plus de dresser un tableau comparatif de l’emploi et du chômage, aider à mieux connaître la situation des personnes aveugles et malvoyantes qui travaillent, qu’il s’agisse du niveau de salaire ou du type de contrat. Autre aspect important, de meilleurs indications statistiques doivent permettre d’analyser l’impact du sexe et des divers types de handicap sur la situation de l’emploi.

Nous constatons, avec regret, une lenteur généralisée pour ce qui est de la mise en œuvre des législations et des réglementations, avec comme conséquence que les améliorations attendues ne profitent pas immédiatement, ici et maintenant, aux personnes aveugles et malvoyantes qui travaillent ou sont en recherche d’emploi.

Nous demandons que soient déployés plus d’efforts pour combattre les préjugés et les stéréotypes qui freinent l’insertion des personnes aveugles et malvoyantes sur le marché du travail ; c’est souvent un plus gros obstacle à surmonter que les difficultés techniques ou législatives. Afin que cela change, il faut investir davantage à long terme dans la sensibilisation des employeurs de tous types et de toutes tailles. Ces efforts et initiatives doivent systématiquement mettre l’accent sur les capacités et les compétences des travailleurs aveugles et malvoyants, comme le prône la Convention de l’ONU relative aux droits des personnes handicapées.

Qui plus est, nous en appelons tant au secteur privé qu’aux organismes publics pour qu’ils fournissent toute adaptation dont pourrait avoir besoin une personne aveugle ou malvoyante afin d’exercer un emploi dans les mêmes conditions qu’une personne voyante, et ce sans coût pour l’employé.

Nous demandons que les mesures en faveur de l’emploi soient conçues dans une perspective globale ; à savoir que l’enseignement, le développement des compétences et la formation continue doivent s’intégrer à part entière dans ces mesures.

Toutes les innovations dans le domaine des nouvelles technologies devraient privilégier une approche de « design universel », bénéficiant ainsi aux personnes aveugles et malvoyantes. Sinon, le risque existe que les nouvelles technologies n’aggravent leur exclusion du marché du travail. Il peut s’avérer utile d’adjoindre à ces innovations des matériels spécifiques et des aides adaptées aux besoins des personnes aveugles et malvoyantes.

* Tous les dispositifs de soutien et moyens mis en œuvre par les pouvoirs publics devraient se fonder sur une approche à long terme, offrant ainsi de la prévisibilité aux employeurs, aux travailleurs et aux demandeurs d’emploi. Ce genre de vision à long terme permettra également de remédier à la situation actuelle où les dispositifs de soutien sont souvent dispersés entre de multiples agences et échelons de décision, ou bien dépendent de l’initiative et de la volonté d’un petit nombre d’individus, au lieu de s’inscrire dans un système vigoureux.
* Le secteur privé a un rôle crucial à jouer en augmentant ses efforts pour employer davantage de personnes aveugles et malvoyantes. Cet engagement peut s’appuyer sur les exemples très positifs déjà existants, mais qu’il faut imiter et multiplier pour modifier le cours des choses.
* Nous soulignons à quel point il est important que les personnes aveugles et malvoyantes puissent occuper un emploi de leur choix, qui corresponde à leurs talents, à leurs aspirations, à leurs compétences et à leurs qualifications. Cela exige de s’écarter de l’approche traditionnelle où elles étaient cantonnées à quelques rares métiers. En même temps, nous sommes conscients que la transition vers une nouvelle situation de l’emploi par rapport à ce que connaissent beaucoup de personnes aveugles et malvoyantes doit s’organiser en douceur, toujours avec le souci d’offrir de nouveaux débouchés et de laisser le choix.

Conclusion

L’Union Européenne des Aveugles et ses membres sont décidés à œuvrer pour que l’emploi des personnes aveugles et malvoyantes devienne une réalité, et nous accorderons la plus haute priorité à cet objectif ! Afin d’y parvenir, nous nous associerons à des acteurs publics et privés, pour partager les expériences et préconiser des changements. Sur le long chemin vers un marché du travail garantissant l’égalité des chances aux personnes aveugles et malvoyantes, nous prenons l’engagement de montrer l’exemple et de faire que le changement devienne enfin réalité !

À propos de l’UEA

L’UEA est une organisation européenne non gouvernementale à but non lucratif, fondée en 1984. C’est l’une des six entités régionales de l’Union mondiale des aveugles. Elle défend et promeut les droits des personnes aveugles et malvoyantes en Europe. Elle œuvre actuellement au sein d’un réseau d’associations nationales des déficients visuels dans 41 pays d’Europe.

6 rue Gager Gabillot 75015 PARIS (France)Contact: ebu@euroblind.org
www.euroblind.orgTwitter @euroblind