



La loi en faveur des Américains handicapés (Americans with Disabilities Act) dans l'action

La force des États Unis réside dans leur capacité à exploiter les talents, les compétences et le potentiel de l'ensemble de ses citoyens. Selon un rapport du Bureau américain du recensement, publié en 2012, près d'un Américain sur cinq est atteint d'un handicap physique ou mental. La loi en faveur des Américains handicapés (ADA : Americans with Disabilities Act) permet la pleine participation de cette partie de la population aux mondes des affaires, du commerce et de la politique ainsi qu'aux arts et à la vie sociale.

Promulguée en 1990, l'ADA a levé les obstacles à la participation des personnes en situation de handicap en leur garantissant l'égalité d'accès et l'égalité des chances. La mise en œuvre de l'ADA a favorisé l'innovation, amélioré le rendement des employés, ouvert aux entreprises de nouveaux marchés et procuré aux Américains les avantages d'une société inclusive.

SCEPTICISME PRECOCE

De nombreuses entreprises américaines, des administrations locales et d'autres entités ont tout d'abord exprimé leur inquiétude concernant la mise en œuvre de l'ADA. Nombre de chefs d'entreprises craignaient par exemple, à la suite du recrutement de personnes handicapées, des répercussions négatives sur leurs coûts d'exploitation, la qualité des produits et la productivité des employés. Au cours des 22 dernières années, certaines de ces préoccupations se sont avérées légitimes et ont été prises en compte grâce à des incitations fiscales. D'autres inquiétudes se sont révélées infondées.



Refugio Valls en train de s'amuser sur la balançoire pour fauteuils roulants dans le parc d'attraction Morgan's Wonderland, un parc consacré aux personnes handicapées, à San Antonio, au Texas. AP Photo/Eric Gay

PRÉOCCUPATIONS ET RÉALITÉ

Préoccupation : Le recrutement de personnes handicapées nuit à l'efficacité et aux opérations.

Réalité : L'ADA ne contraint aucun employeur à recruter des personnes non qualifiées pour un poste. Tout candidat ne présentant pas les compétences, la formation et l'expérience requises ou n'étant pas en mesure d'accomplir les tâches essentielles ne peut être considéré comme qualifié et ne sera donc pas protégé par l'ADA.

Si l'ADA ne requiert pas l'embauche de candidats non qualifiés, l'embauche de candidats qualifiés et souffrant d'un handicap s'est avérée bénéfique pour le commerce. Les personnes souffrant d'un handicap apportent au milieu du travail un point de vue différent, notamment sur les moyens de répondre aux besoins d'autres personnes handicapées. Cela se traduit par de nouveaux procédés, produits

et services. Les malentendants ont ainsi été les premiers à utiliser les messages SMS, et ceci bien avant qu'ils ne deviennent le moyen de communication de facto des utilisateurs de téléphones portables.

En recrutant des personnes handicapées, une entreprise attire de nouvelles parts de marché grâce à l'innovation mais aussi grâce à la diversité. Une enquête d'opinion, conduite en 2006 auprès de consommateurs, a révélé que 87 % des consommateurs américains fréquentent de préférence les commerces qui engagent des personnes handicapées.

Afin d'encourager davantage l'intégration dans le milieu du travail, l'Internal

Sarah et Becky Metz traversent un pont en bois accessible aux fauteuils roulants à Camp Arrowhead à Barbourville, en Virginie occidentale. AP Photo/The Herald-Dispatch/Mark Webb



RÉALITÉ : LES GARANTIES DE L'ADA

Elles comprennent cinq dispositions. L'ADA :

- Empêche les employeurs d'exercer toute discrimination à l'encontre d'une personne handicapée qualifiée.
- Exige des administrations locales et des États qu'ils assurent une égalité d'accès à tous les services et programmes, comme les transports publics.
- Assure l'égalité jouissance des biens, des services et des installations des lieux publics comme les restaurants, hôtels et théâtres.
- Contraint les sociétés de télécommunication à fournir aux personnes handicapées des services équivalents sur le plan fonctionnel, comme le sous-titrage codé pour malentendants.
- Rend illégal l'usage de représailles à l'encontre de toute personne exerçant ses droits ou assistant d'autres personnes à exercer les droits que leur confère la loi.

Mary Lou Green donne à Jason Barret, un handicapé physique, des instructions sur l'utilisation des nouvelles urnes électroniques dans le Maryland. AP Photo/Timothy Jacobsen



Revenue Service des États-Unis (IRS – les autorités fiscales américaines) a accordé aux employeurs 2.400 dollars de crédits d'impôt annuel pour chaque embauche de personne handicapée.

Préoccupation : Les coûts liés à l'aménagement du travail des personnes handicapées sont trop élevés.

Réalité : La plupart des travailleurs handicapés n'ont pas besoin d'aménagement particulier. Selon une étude effectuée en 2012 par le Job Accommodation Network (JAN – réseau d'aménagement pour l'emploi), 57 % des aménagements n'engagent aucun frais et le reste coûte généralement 500 dollars. L'IRS accorde jusqu'à 5.000 dollars de crédit d'impôt à toute petite entreprise procurant des aménagements accessibles aux travailleurs handicapés. Un aménagement accessible peut comprendre des solutions de rechange aux obstacles architecturaux existants, comme une rampe d'accès à la place d'un escalier, ou encore l'acquisition de matériel nouveau, comme des logiciels de lecture d'écran.

Les employeurs américains ont encore tiré profit de la mise en place de l'ADA. Cette même étude réalisée par le JAN a révélé que procurer des aménagements abordables a pour effet de fidéliser des employés de valeur, d'augmenter leur productivité et d'éliminer les coûts de formation de nouveau personnel. Les employeurs signalent également une hausse globale de la motivation et de la productivité.

Suite à l'embauche de travailleurs handicapés, une société d'aliments de collation en Caroline du Nord a enregistré un gain de productivité de 70 à 95 %. On constate une fidélité accrue du personnel et un absentéisme en baisse.

Préoccupation : Les services dispensés aux personnes handicapées vont nuire à l'activité de l'entreprise.

Réalité : À l'instar de l'aménagement du travail des personnes handicapées, l'accueil de clients souffrant d'un handicap est bon pour les affaires. Selon le Bureau pour la politique de l'emploi en faveur du handicap du département américain du Travail, les personnes en situation de handicap représentent la troisième plus grande part de marché des États-Unis. Les 54 millions d'Américains handicapés représentent plus de 200 milliards de dollars de revenus discrétionnaires accessibles aux entreprises.

Une grande chaîne hôtelière américaine a par exemple observé une augmentation de 260 % de ses recettes nettes après avoir proposé des chambres en conformité avec l'ADA et formé son personnel au service d'hôtes handicapés.