

Sclérose en plaques et travail : le point de vue de l'employeur

Mai 2011

Avant-propos

Compte tenu des défis économiques permanents dans le monde entier, cette enquête mondiale sur le point de vue des employeurs concernant Sclérose en plaques et emploi intervient fort à propos.

L'importance que revêt l'emploi est bien documentée, comme le sont les défis auxquels les personnes atteintes de SEP doivent faire face pour rester au travail. Cependant des études, incluant l'enquête menée par MSIF en 2010, ont montré qu'il suffisait de quelques simples modifications pour aider les personnes atteintes de SEP à se maintenir dans l'emploi.

Cette enquête, qui inclut les réponses de plus de 3500 personnes appartenant à plus de 100 pays, participe à montrer dans quelle mesure les employeurs aident à satisfaire les besoins des personnes atteintes de SEP.

Les résultats sont mitigés. La majorité des personnes interrogées ont dit qu'il existait une législation anti-discrimination, mais que seulement la moitié des lieux de travail étaient pleinement accessibles et que moins d'un quart disposait d'un lieu de repos pour les employés. Ce qui est inquiétant, moins d'un cinquième des personnes interrogées ont estimé que quelqu'un développant une déficience visuelle serait capable de poursuivre son activité. Avec une estimation d'un tiers des personnes atteintes de SEP rencontrant des problèmes visuels, ceci pourrait potentiellement affecter 700 000 personnes dans le monde.

Il est vital que les organisations telles que MSIF, soutenues par les associations membres partout dans le monde, continuent à faire prendre conscience des difficultés rencontrées par les personnes atteintes de SEP pour rester dans l'emploi et les améliorations que les employeurs et les gouvernements peuvent faire pour les aider. Par exemple l'association anglaise contre la SEP s'est réjoui d'avoir pu travailler avec le gouvernement britannique et d'autres associations caritatives pour développer un site web « Your Work Health » (www.yourworkhealth), qui fournit une information utile à la fois aux employeurs et aux employés sur leur droits, obligations et comment ils peuvent apporter leur aide.

Bien venue à ce rapport, et l'accent mis sur le travail par la Journée Mondiale de la SEP, et j'espère que nous pourrons continuer à travailler ensemble pour améliorer la réponse à ces enjeux.

Ed Holloway
Head of care and services research
UK MS Society

Remerciements

Ce rapport a été préparé par Ayesha Ali, Directeur des Campagnes et Communications à MSIF.

Nous aimerions remercier les personnes suivantes pour leur conseil et suggestions :

Rhona Maclean Strategic Lead, Education, MS Society, UK
Dr Elizabeth McDonald Medical Director, MS Australia, Australia
Steve Nissen Senior Director, Employment and Community Programs,
National MS Society, USA
Sarah Westlake Editor, www.yourworkhealth, MS Society, UK

Table des matières

1.0	Introduction	3
2.0	Méthodologie	3
3.0	Résultats	3
3.1	Origines géographiques des personnes interrogées	3
3.2	Informations sur leur entreprise	4
3.3	Pratiques en matière d'emploi	5
	3.3.1 <i>Législation</i>	5
	3.3.2 <i>Environnement professionnel</i>	5
	3.3.3 <i>Politiques internes des entreprises</i>	6
4.0	L'accès à la prise en charge de soins de santé	11
5.0	Accommodements pour maladies chroniques	13
6.0	Limites du sondage	16
7.0	Conclusions	16
8.0	Recommandations	18

Pour plus d'informations ou de conseil, contacter :

Ayesha Ali
MS International Federation
3rd floor Skyline House
200 Union Street
London SE1 OLX
Tel : +44 (0)20 7620 1911
ayesha@msif.org

1.0 Introduction

Le travail est un aspect fondamental de nos vies. Il fournit non seulement un salaire, mais aussi un sens de l'estime de soi, une occasion de mener une vie indépendante, et d'être un membre de la société pleinement intégré.

Pour marquer la Journée Mondiale de la Sclérose en Plaques 2010, MSIF a publié les résultats d'une étude qu'elle avait commandée sur l'impact économique global de la sclérose en plaques, qui mettait en évidence la perte de l'emploi, ou la retraite anticipée, comme étant le plus important des facteurs contribuant au coût total de la sclérose en plaques.

Ces résultats ont été complétés par une enquête mondiale sur internet auprès de personnes atteintes ou concernées par la SEP. L'enquête a montré que des modifications simples et peu onéreuses, telles que des heures ou des conditions de travail aménageables, un travail assis et des tâches régulières ou une charge de travail prévisible, pourraient permettre aux personnes atteintes de SEP, ou à leurs aidants, de conserver plus longtemps une activité professionnelle.

MSIF voulait connaître dans quelle mesure ces types de politiques et de pratiques existent dans les lieux de travail partout dans le monde, et combien d'employeurs et de salariés estiment que leur lieu de travail est « accueillant vis-à-vis de la SEP ». MSIF a donc mené une deuxième enquête internationale dont les résultats sont présentés ici.

2.0 Méthodologie

L'enquête a été conçue via internet en utilisant le logiciel SurveyMonkey (www.surveymonkey.com) et diffusée en 9 langues : Anglais, Espagnol, Allemand, Français, Portugais, Russe, Finnois, Arabe et Roumain. Sa promotion a été faite à travers le site de la Journée Mondiale de la Sep, www.worldmsday.org, et les publipostages, sites et bulletins de MSIF et de nos sociétés membres.

Tous les résultats ont été téléchargés dans une feuille de calcul Excel pour analyse finale des données. Les chiffres définitifs ont été obtenus en additionnant les résultats des enquêtes dans les 9 langues. Le nombre de personnes qui ont complété l'enquête dans chacune des langues est comme suit : Anglais (2432), Allemand (471), Espagnol (213), Français (198), Portugais (72) Arabe (42), Russe (42), Roumain (26) et Finnois (10). Dans les résultats détaillés de chaque question, N est le nombre total de personnes qui ont répondu à la question.

3.0 Résultats

3.1 Origine géographique des personnes interrogées

A la mi-avril 2011, 3506 personnes originaires de 107 pays ont participé à l'enquête (avec un taux d'achèvement du questionnaire de 58 %).

Les Etats-Unis ont le plus haut taux de représentation avec 689 personnes (22,2 %), suivi par la Norvège (11,1 %), le Canada (10,9 %), l'Allemagne (8,5 %), l'Australie (6,7 %), l'Afrique du Sud (4,2 %), le Royaume Uni (3,8 %), la Suisse (3,7 %), la Belgique (2,7 %), l'Espagne (2,4 %), le Portugal (1,7 %) et l'Argentine (1,6 %). Chacun des autres pays a apporté moins de 1 % des réponses.

3.2 Information sur les entreprises

On a demandé aux personnes interrogées d'indiquer le type d'activité de leur entreprise et le nombre de salariés. On leur a aussi demandé si leur entreprise intervient localement, nationalement ou internationalement.

Le schéma 1 montre une large gamme de types d'activités : santé et médecine (533 entreprises ; 17,2 %), éducation (11,9 %) et secteur public (8,2 %) étant les plus représentés. (N = 3463)

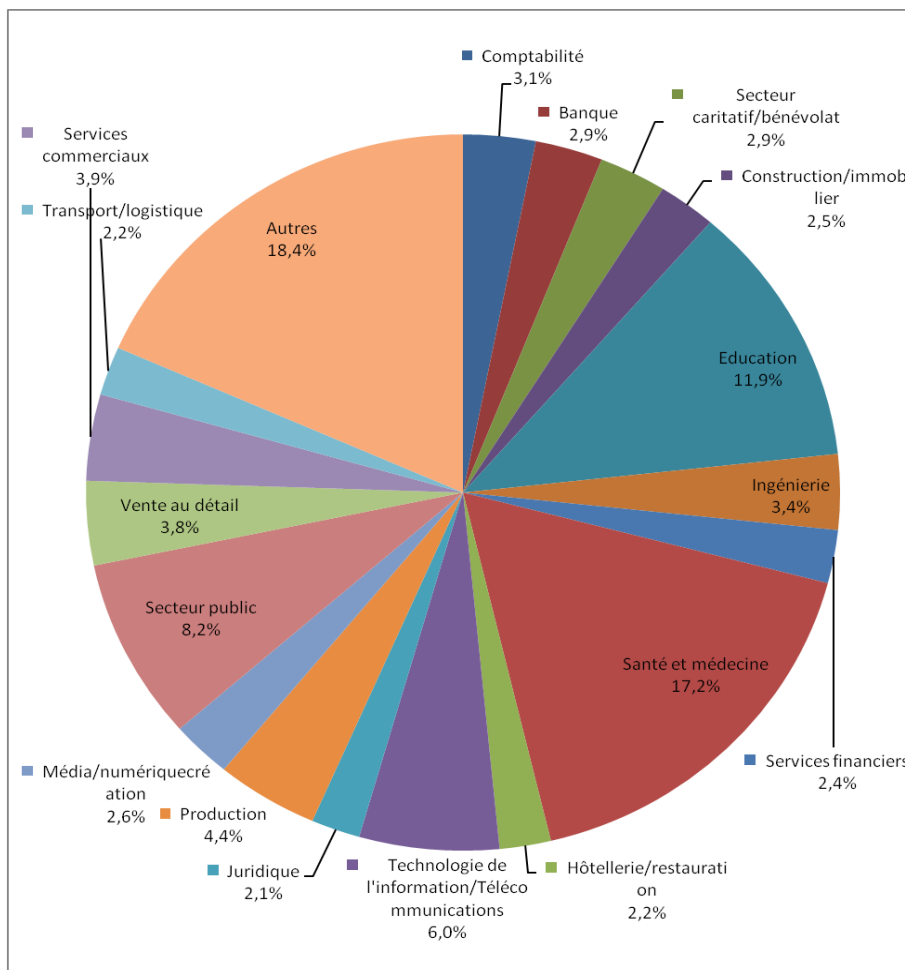


Schéma 1 Types d'activités

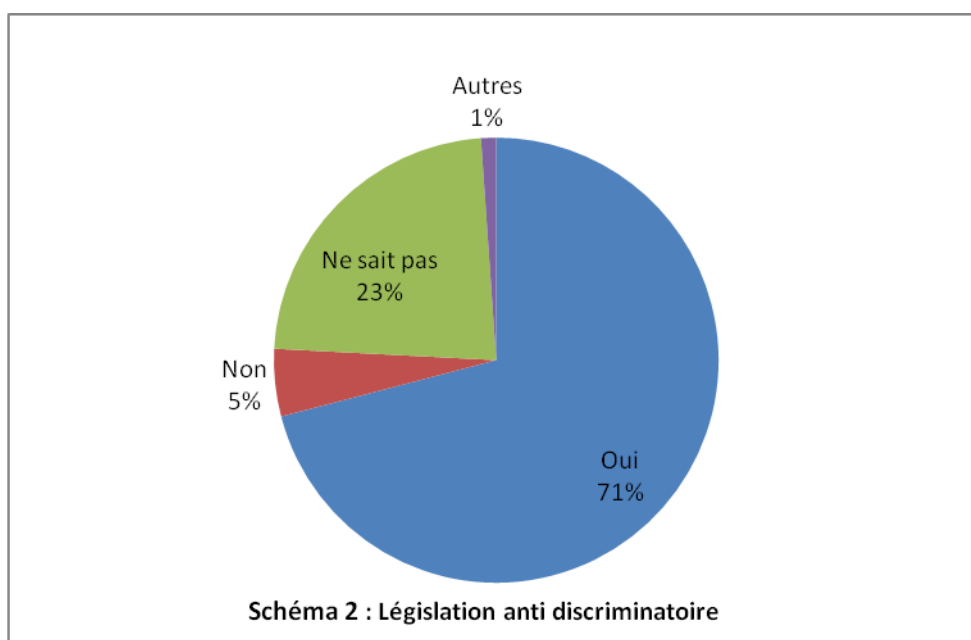
Les grandes entreprises prédominent. 1277 entreprises (36,4 %) emploient plus de 500 personnes. (N= 3505)

Près de la moitié des entreprises opèrent sur une base locale (1735 entreprises, 49,6%), tandis que les autres se partagent presque pour moitié entre le niveau national (28,2 %) et international (22,3 %). (N=3505)

3.3 Pratiques en matière d'emploi

3.3.1 Législation

Le schéma 2 indique au plan international l'ampleur des législations destinées à prévenir de toutes discriminations, les employés ou les candidats à l'embauche. (à la fois lors des phases d'embauche et du maintien dans l'emploi). 2 347 réponses (71%) indiquent qu'une telle législation existe dans le pays d'appartenance, et 23,1 % n'en sont pas certains. (N=3 306)

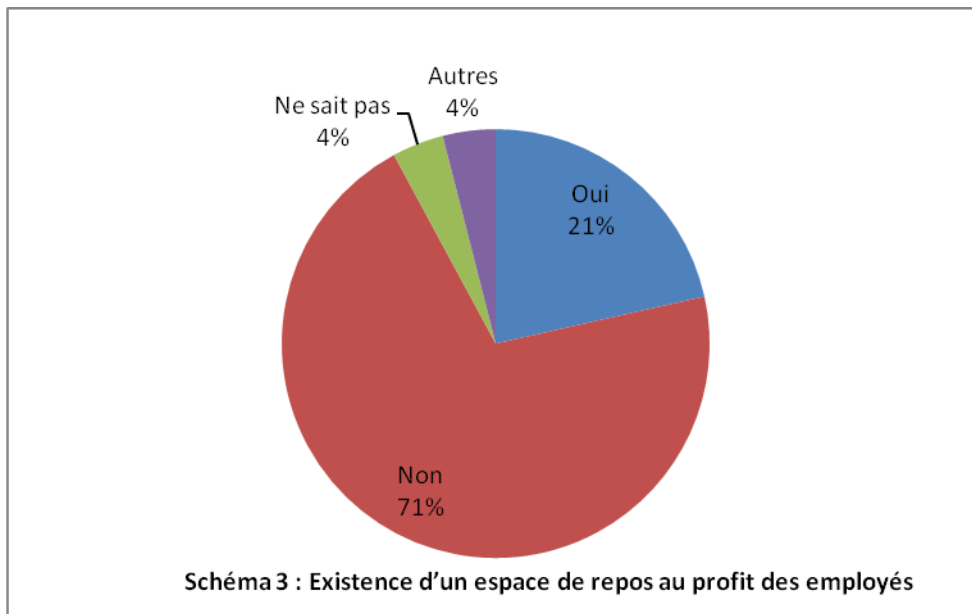


3.3.2 Environnement professionnel

Les questions portaient sur les aides mises à disposition sur le lieu de travail.

L'enquête révèle un partage pratiquement à égalité entre les lieux de travail qui sont totalement accessibles (48,7%) aux fauteuils roulants et ceux qui ne le sont pas (47%), alors que 4,3% des réponses indique ne pas être informé. (N=2 092)

Le schéma n°3 (page suivante) montre que, pour une grande majorité de personnes qui ont répondu (1 478, soit 70,7%), leur lieu de travail ne dispose pas d'un salon pour les employés ou d'un espace de repos où les salariés peuvent se reposer ou dormir durant la journée. (N=2 092)

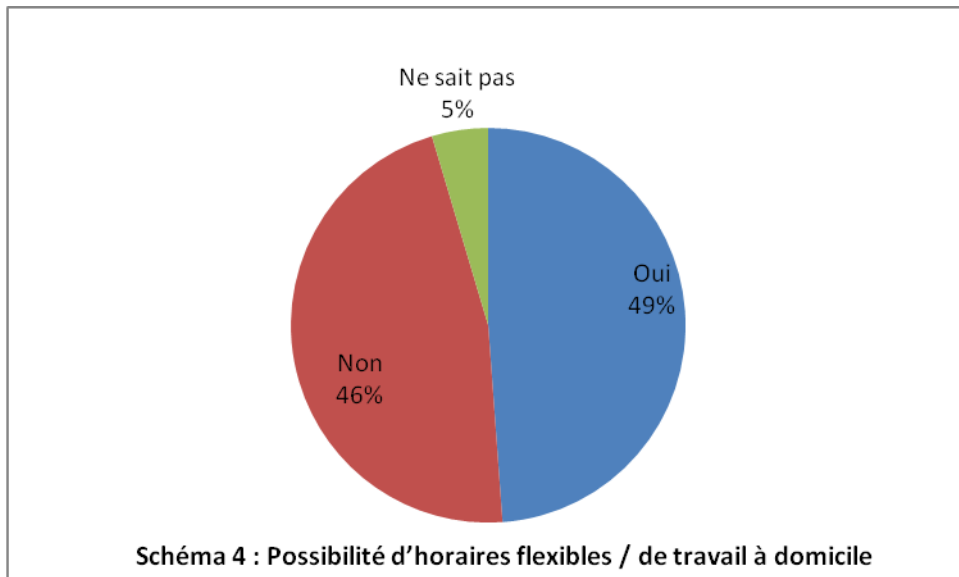


3.3.3 Politiques internes des entreprises

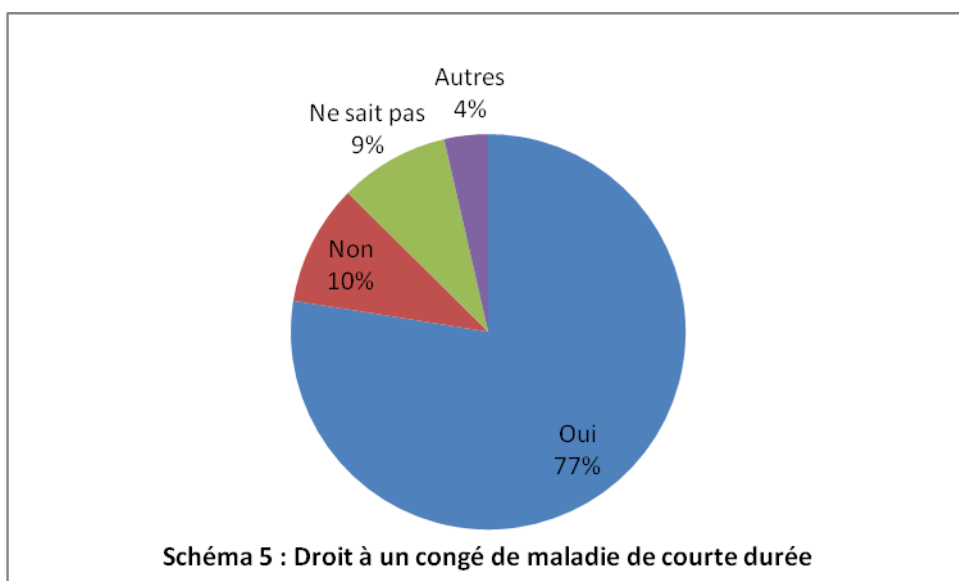
Le questionnaire portait sur les attitudes dans l'entreprise et les politiques mises en place qui visent au bien être des employés.

- A la question : Votre entreprise a-t-elle une politique précise qui encourage la « diversité », en particulier à l'égard du handicap ou bien encore une politique spécifique sur le lieu de travail en faveur du handicap et qui reconnaît l'apport, pour l'entreprise, dans les domaines de l'innovation et de la culture que constituent les personnes souffrant d'un handicap, on constate une quasi égalité entre les réponses positives et les négatives, 38,1% répondent par l'affirmative et 38,9% par la négative, tandis que 22,9% ne savent pas. (N=2 092)
- A la question posée aux participants s'ils croient que leur entreprise encourage activement ses employés à accéder à des postes plus élevés, et si elle met en place les moyens en formation nécessaires à cette politique, à peine plus de la moitié des réponses (53,3%) considèrent que cette incitation et cette formation sont réalisées. Cependant, plus d'un tiers (34,9%) considère que tel n'est pas le cas de leur entreprise. Les autres ne savent pas. (N=2 673)
- Il a aussi été demandé aux participants s'ils avaient conscience que leurs supérieurs hiérarchiques étaient incités à se préoccuper de leur équipe, en termes de conseil personnel ou d'attention. Presque la moitié des réponses (49,8%) pense que cette incitation existe, alors que pour un peu plus d'un quart (27,5%) l'entreprise ne le fait pas et que presque un autre quart n'en sait rien. (N=2 673)
- A la question de savoir si l'entreprise encourage les employés à s'entraider sur le lieu de travail, deux tiers (66,9%) répondent que l'entreprise le fait, un peu moins d'un quart considère que non (23,5%). 9,5% ne savent pas. (N=2 673).

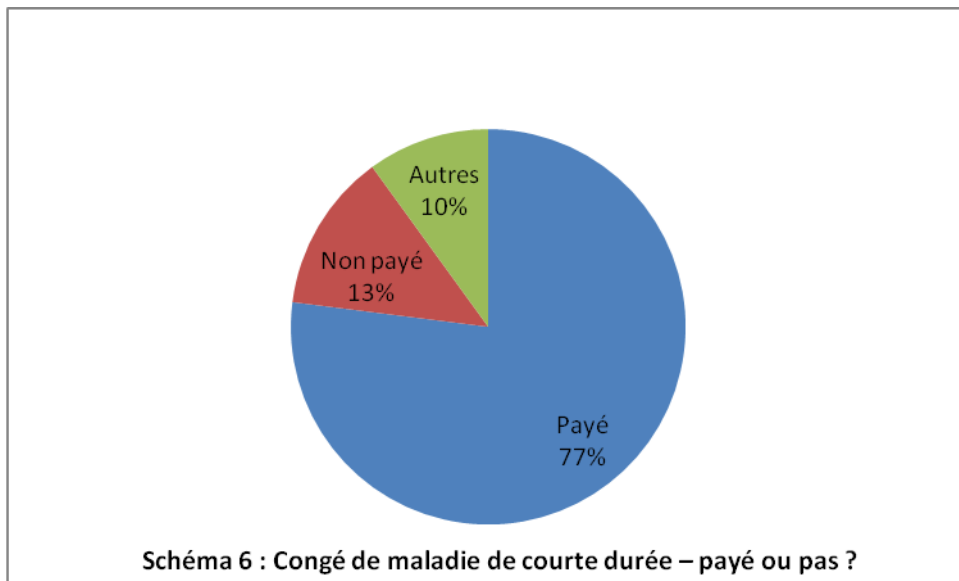
Les réponses se sont avérées également réparties entre les employés dont les entreprises autorisent les horaires flexibles de travail ou le travail à domicile, (1 286 réponses ; 48,8%), et ceux dont l'entreprise ne le fait pas (46,5%). (N=2 634)



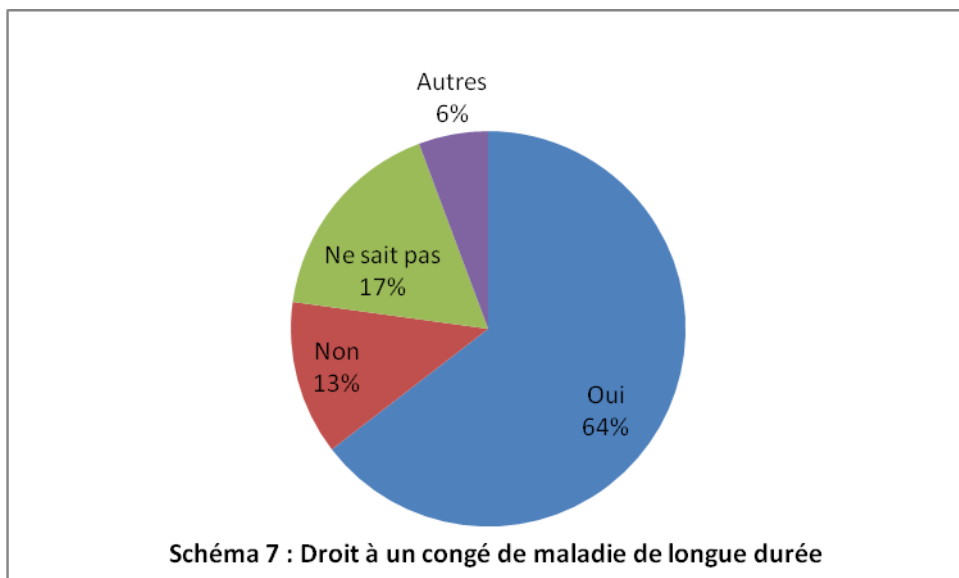
Le schéma 5 présente les réponses à la question de savoir si les employés sont autorisés à bénéficier d'un congé de courte durée lorsqu'ils tombent malades. Plus des trois quarts ont répondu que oui (2 043 réponses). (N=2 634)



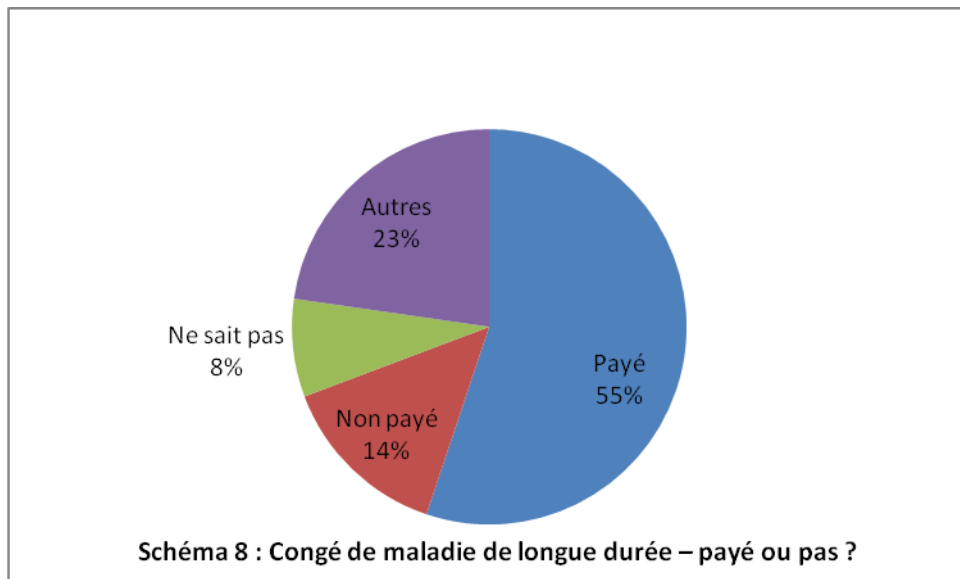
Il a ensuite été demandé si le congé de maladie de courte durée pouvait être payé. Le schéma 6 montre que pour plus des trois quarts, la réponse est positive (1 564 réponses). (N=2 042)



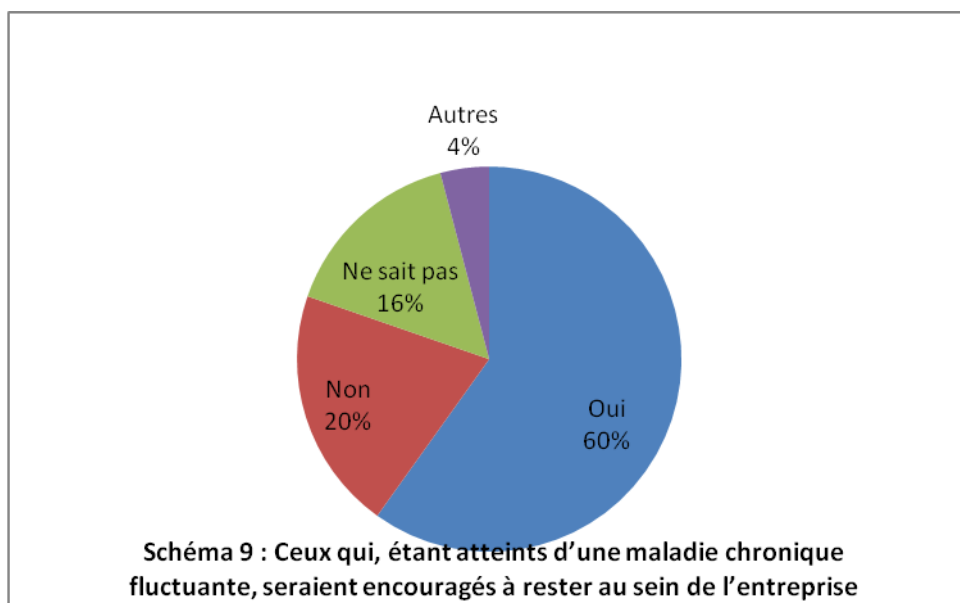
Le schéma 7 indique la répartition des réponses à la question de savoir si les employés ont droit à un congé de longue durée en cas de maladie. Dans ce cas la proportion de réponses positives tombe à 64,5% (1 686 réponses) ; (N=2 612)



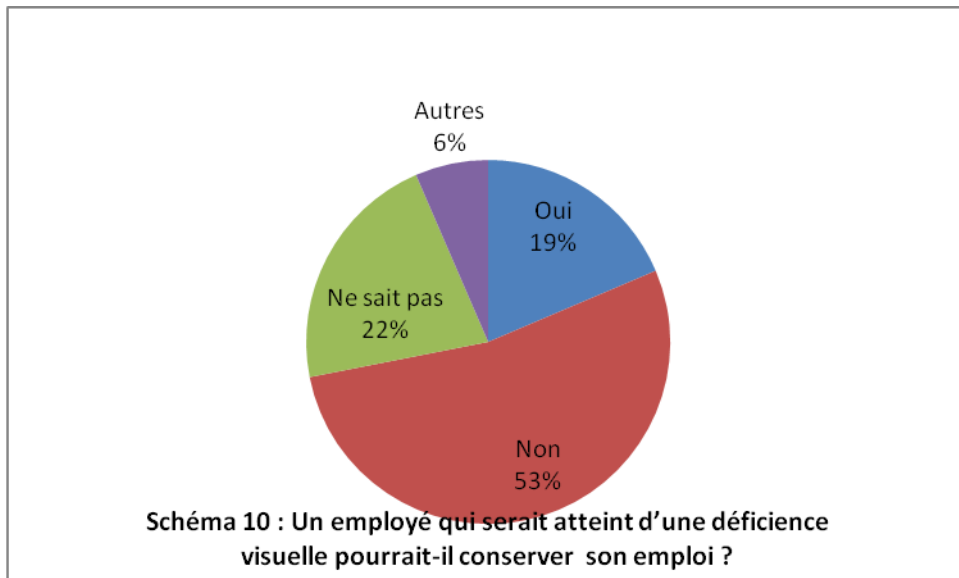
Concernant le congé de maladie de longue durée, payé ou pas, le schéma 8 indique que à peine plus de la moitié en bénéficie (1 050 réponses). (N=1 707)



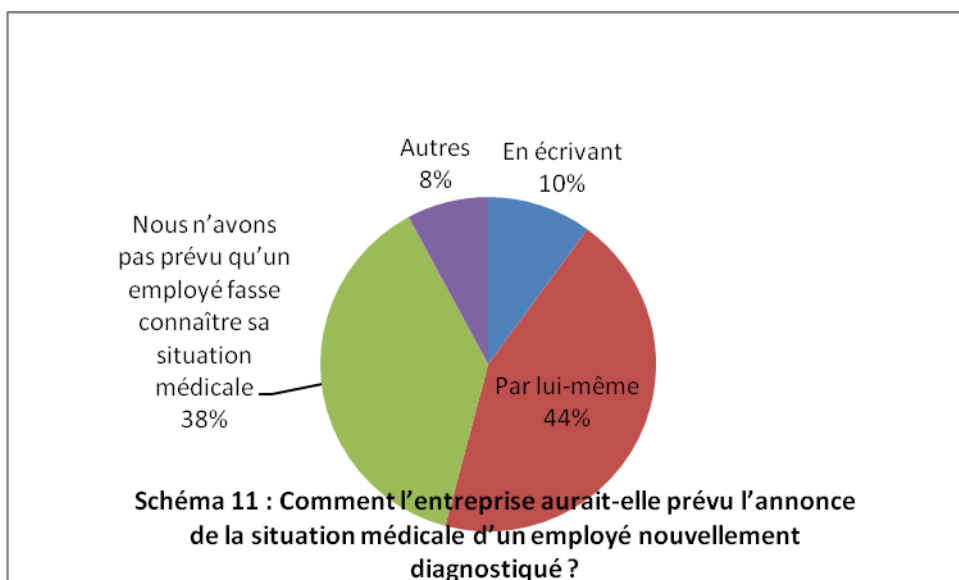
59,9% des participants (1 254) estiment que ceux qui vivent avec une maladie chronique présentant un caractère instable, comme c'est le cas de la SEP, seraient encouragés par l'entreprise à rester dans l'entreprise, au sein du même emploi ou d'un autre, après qu'ils aient révélé leur situation. (confer Schéma 9). (N=2 092)



Le schéma 10 montre que 53,3% des personnes qui ont répondu pensent que si un employé venait à développer une déficience visuelle, il ne serait pas capable de conserver son emploi. Seulement 18,6% pensent l'inverse. (N=2 092)



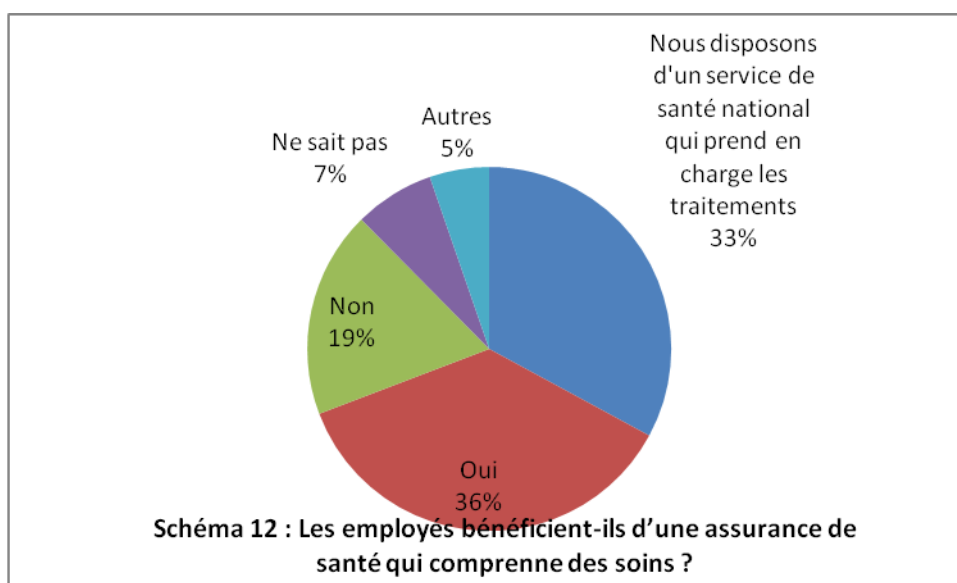
A la question de savoir si l'entreprise a prévu qu'un de ses employés, nouvellement diagnostiqué, puisse faire connaître sa maladie et quelles dispositions elle a prévues pour cela, 38% répondent que leur entreprise n'a rien prévu ; 44,1% comptent sur l'intéressé lui-même pour annoncer son état de santé (voir le schéma 11). (N=2 092)



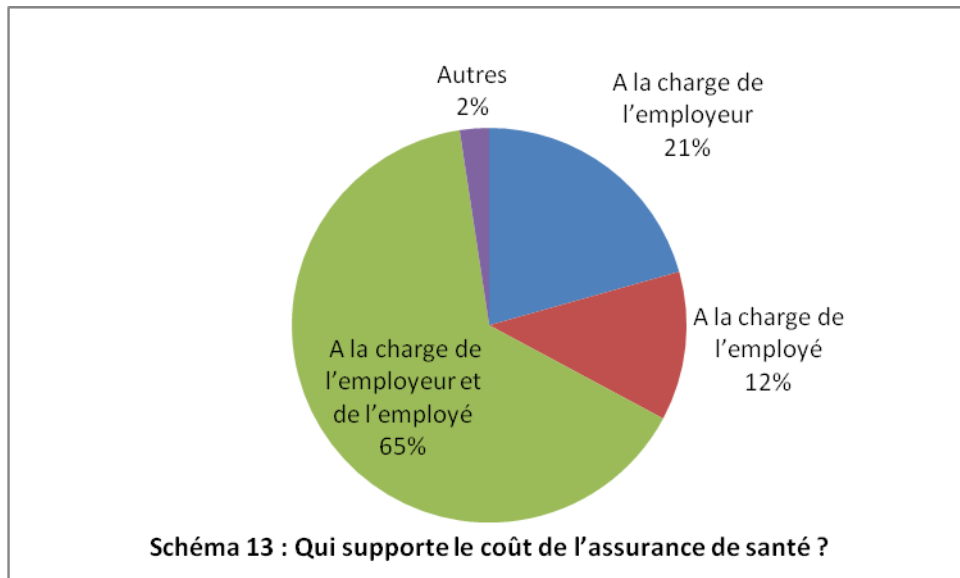
4.0 Accès à la prise en charge de soins de santé

Le questionnaire portait également sur les dispositions prévues par l'entreprise en matière de soins médicaux et d'assurance maladie au profit de ses employés.

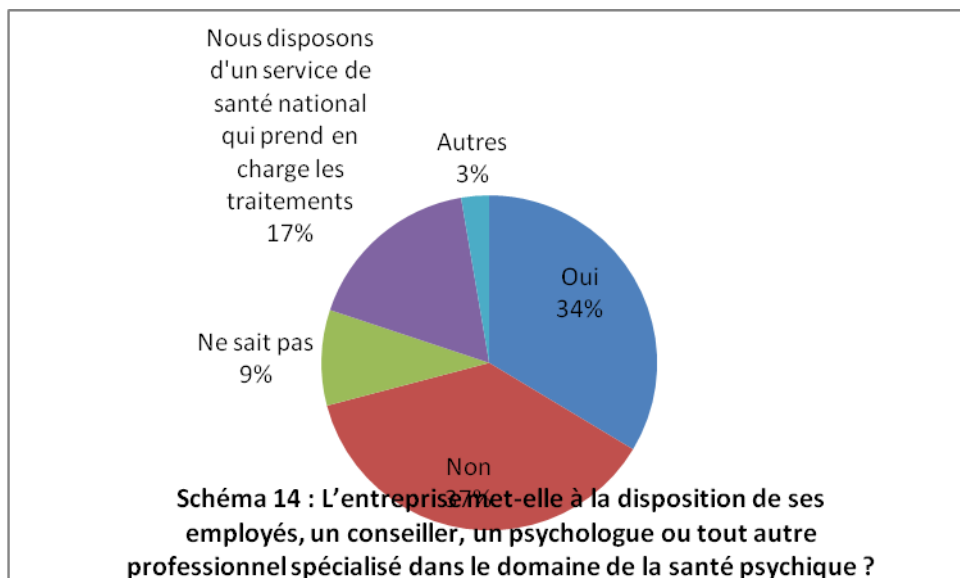
Le schéma 12 révèle que à peine plus d'un tiers des participants (930) reconnaissent que leur entreprise dote leurs employés d'une assurance de santé qui intègre les soins. Presque le même nombre annonce qu'il bénéficie d'une couverture médicale au niveau national. A peine moins d'un cinquième indique que leur entreprise ne leur fournit pas d'assurance de santé et qu'ils ne disposent pas d'un service de santé national. (N=2 563)



Pour ceux qui disposent d'une assurance de santé, le schéma 13 indique ceux dont les frais d'assurance sont pris en charge par l'employeur, l'employé ou les deux (64,7% ; 558 réponses). (862)



A la question de savoir si, grâce à l'entreprise, les employés ont accès à un conseiller, un psychologue ou tout autre professionnel spécialisé dans le domaine de la santé psychique, le schéma 14 montre que dans 33,6% des cas ce service est mis à disposition par l'entreprise, à l'inverse dans 37,3% des cas, ce service n'est pas fourni. (N=2490)



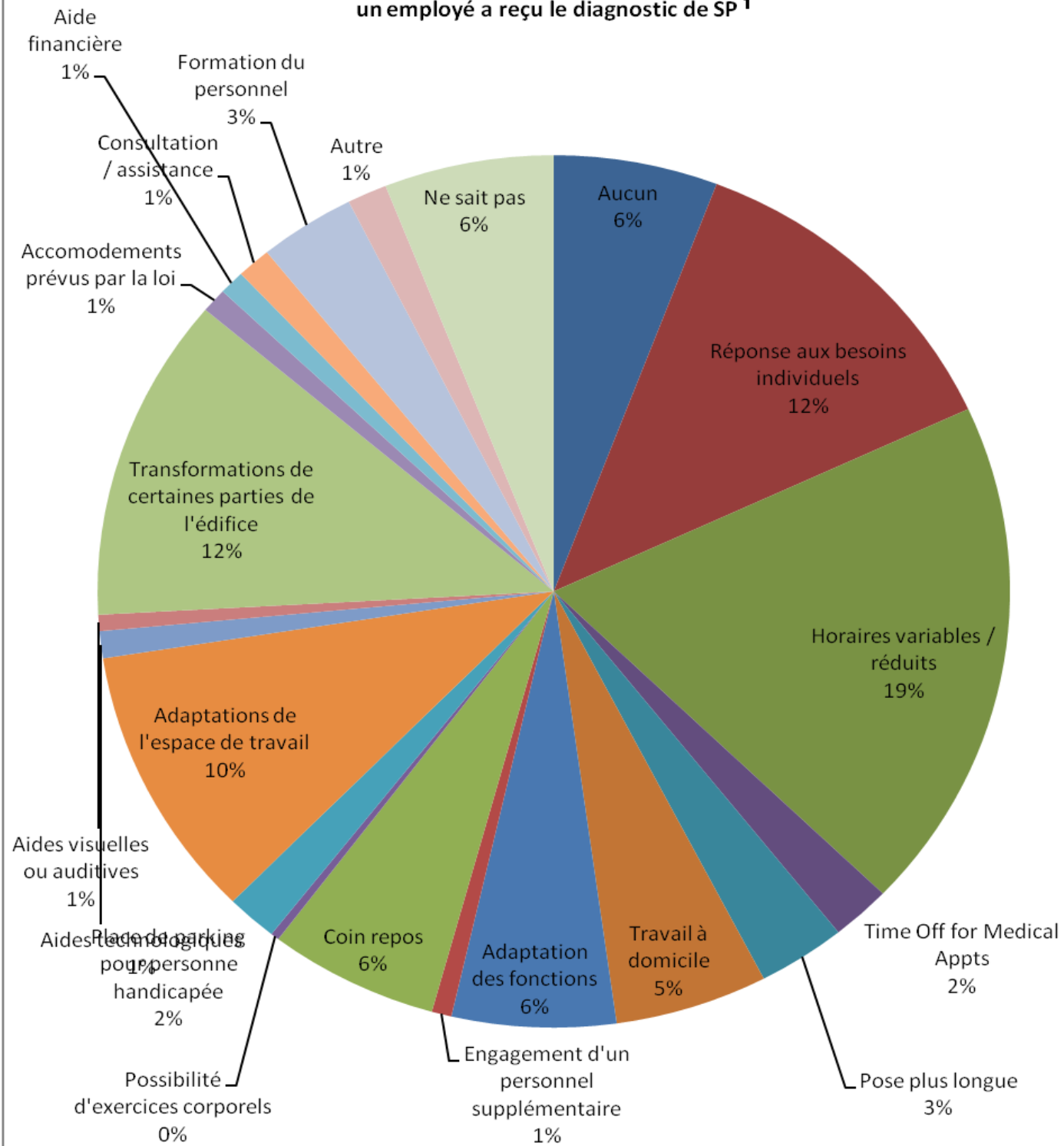
5.0 Accommodements pour maladies chroniques

Le sondage comprenait deux questions sur les accommodements que font les employeurs pour leurs employés atteints de SP ou de toute autre maladie chronique. La première question consistait à demander l'avis des répondants sur les accommodements que les employeurs devraient faire pour les employés ayant reçu un diagnostic de SEP. La deuxième question portait, quant à elle, sur les accommodements effectivement ménagés pour les employés handicapés et les employés atteints d'une maladie chronique fluctuante.

Plutôt que d'être accompagnées d'un choix de réponses limité, les questions posées étaient ouvertes, donnant ainsi aux répondants la possibilité de formuler leurs réponses. Celles-ci ont été analysées et classées par catégories identiques pour les deux questions.

La figure 15, à la page suivante, illustre les accommodements que les répondants souhaiteraient voir mis en place par les employeurs pour les employés atteints de SP. L'accommodement le plus fréquemment suggéré était l'aménagement d'un horaire variable ou d'un horaire réduit (310 répondants; 19 %). Les autres suggestions les plus fréquentes portaient sur la nécessité de répondre aux besoins individuels (12,3 %), de transformer certaines parties de l'édifice (12 %) et d'adapter l'espace de travail (10 %) (N=1 253).

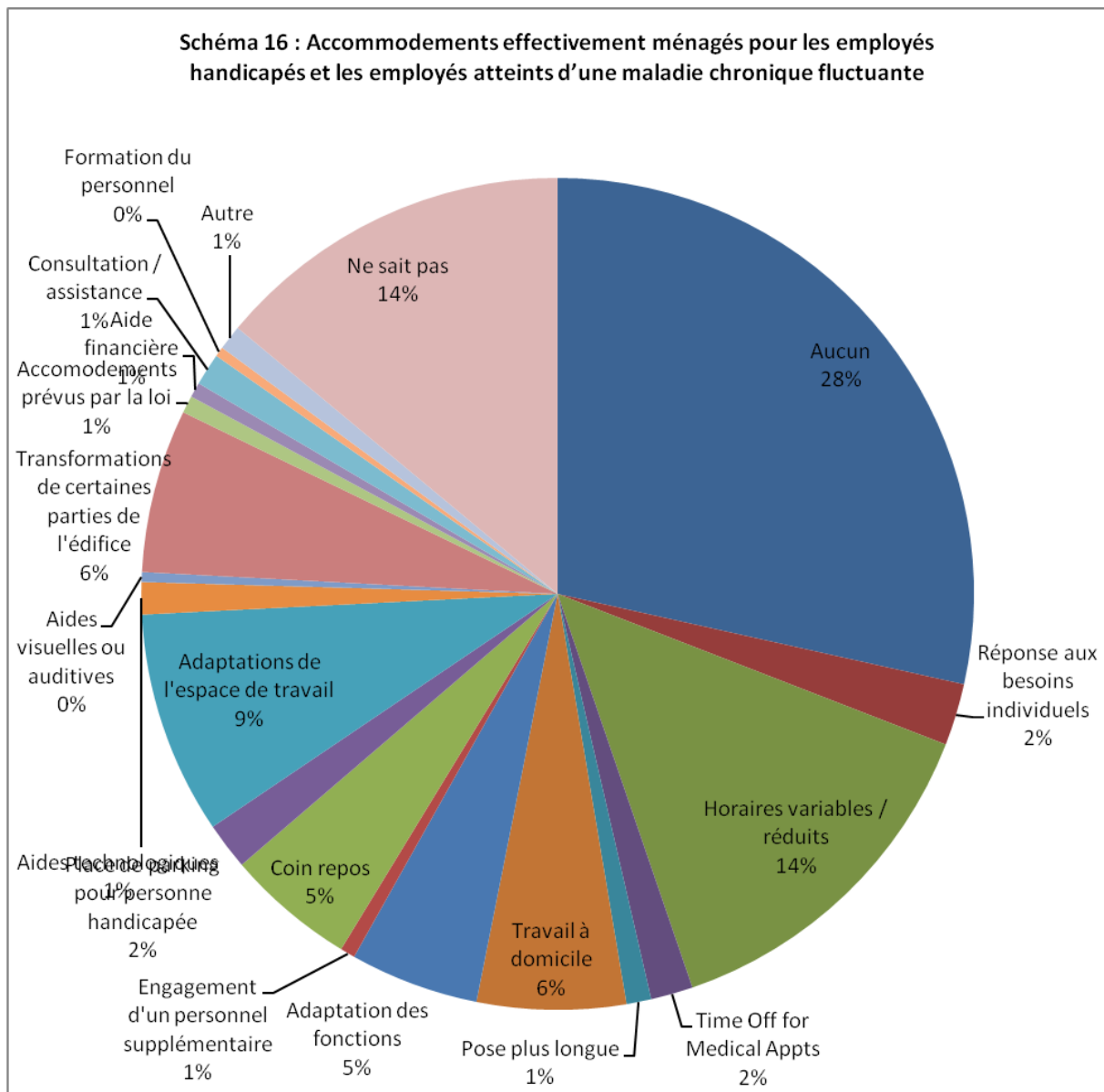
Schéma 15 : Quels accommodements attendez-vous de la part d'un employeur dont un employé a reçu le diagnostic de SP ¹



1

¹ La plupart des noms de catégories devraient être suffisamment explicites, mais certains d'entre eux pourraient nécessiter quelques éclaircissements :
 Réponse aux besoins individuels – collaboration de l'employeur avec l'employé concerné pour répondre à ses besoins particuliers.
 Horaire variable/réduit – y compris l'autorisation de prendre des congés de maladie de courte ou de longue durée.

La figure 16 illustre les accommodements que les employeurs ont déjà ménagés pour les employés aux prises avec un handicap ou une maladie chronique épisodique. La réponse la plus fréquente a été de loin « Aucun » (373 réponses; 29,6 %) et l'accommodement le plus souvent cité a été l'horaire variable ou réduit (14,4 %) (N=1 224).



Coin repos – salle où les employés peuvent se reposer ou dormir pendant les heures de travail.
 Transformation de certaines parties de l'édifice – rampes pour fauteuil roulant, toilettes adaptées, climatisation, etc.
 Adaptation de l'espace de travail – tables à hauteur de fauteuil roulant, fauteuils adaptés, transfert du poste de travail au rez-de-chaussée, etc.
 Accommodements prévus par la loi – accommodements limités aux exigences de la loi.
 Formation du personnel – sensibilisation des autres membres du personnel à la SP (ou à toute autre maladie chronique).
 Consultation/assistance – y compris la formation du personnel par un spécialiste sur les façons de prêter assistance à un collègue atteint de SP.
 Engagement de personnel supplémentaire – pour aider l'employé atteint de SP à accomplir ses tâches, à se déplacer, etc.
 Aide financière – assurance pour soins médicaux, frais de transport, retraite, etc.

6.0 Limites du sondage

Le public a été invité à participer au sondage par l'entremise du site Web et de la page Facebook de la Journée mondiale de la SEP (worldmsday.org). Les organismes membres de la MSIF ont également annoncé la tenue de ce sondage. L'échantillon de répondants s'est donc formé par participation volontaire. Aussi, le fait qu'il s'agissait d'un sondage en ligne peut avoir influé sur la composition de l'échantillon de répondants.

Le sondage a été mené en neuf langues, mais la plupart des personnes qui y ont répondu étaient des anglophones. Il se peut aussi qu'il y ait des similarités et des différences entre les pays – notamment entre les grands et les petits pays – dont il n'est pas question dans le présent rapport.

Une grande proportion des répondants étaient des salariés non-cadres (1 125 personnes, soit 36,2 %) et 24,5 % étaient des travailleurs autonomes ou occupaient des postes de la catégorie d'emplois non définis. Leur perspective peut être différente de celle des autres répondants, qui occupaient des postes d'encadrement.

Finalement, des écarts mineurs dans la structure des versions arabe et française du questionnaire ont invalidé certaines des questions concernant les figures 1 et 11. Nous avons donc omis les réponses dans ces deux langues pour ces questions seulement.

7.0 Conclusions

L'une des révélations les plus surprenantes du sondage est que la majorité des répondants (71 %) croient qu'il existe des lois visant à prévenir la discrimination à l'encontre des personnes atteintes de SP ou d'une autre maladie, tant en ce qui concerne l'embauche que le maintien de l'emploi. Toutefois, les réponses aux questions suivantes portent à croire que, dans bien des cas, le champ d'application des lois en vigueur est limité, que ces lois ne sont pas appliquées ou que les répondants ne connaissaient pas les politiques adoptées par leur employeur.

Accessibilité et accommodements

Moins de la moitié des répondants (48 %) ont déclaré que leur bureau ou leur lieu de travail était accessible aux personnes en fauteuil roulant. Le sondage mené en 2010 a révélé que, selon les répondants, l'accessibilité du lieu de travail (15 %) et la présence d'un ascenseur dans l'édifice (17 %) sont des aménagements contribuant grandement au maintien de l'emploi pour les personnes à mobilité réduite. Plus de 70 % des répondants au même sondage ont affirmé ne pas avoir pu conserver leur emploi en raison de difficultés à marcher et à se déplacer. Comme les incapacités des personnes atteintes de SP varient beaucoup, l'accessibilité du lieu de travail est un obstacle considérable dans bien des cas. Aussi, le fait de déménager le poste de travail au rez-de-chaussée, près des toilettes, et d'installer des mains courantes faciliterait les déplacements.

Les mesures consistant à élever la hauteur des bureaux pour les adapter aux fauteuils roulants et à investir dans des logiciels d'adaptation pour troubles visuels et des dispositifs d'adaptation pour troubles de la coordination aideraient les personnes atteintes de SP à obtenir ou à conserver un poste dans un bureau.

Repos

Plus des deux tiers des répondants (70,7 %) ont déclaré ne pas avoir accès à un coin repos. Dans le cadre du sondage de 2010, seulement 10 % des répondants ont déclaré que le coin repos était un

facteur important leur permettant de conserver leur emploi, tandis que plus de 80 % des répondants ont affirmé que la fatigue les avait empêchés de garder leur emploi. L'aménagement d'un coin repos et l'adoption d'une philosophie d'entreprise permettant au personnel de l'utiliser pourraient avoir des effets très positifs.

Soutien des supérieurs et des collègues

Les réponses fournies relativement au soutien apporté aux employés en matière de perfectionnement, d'une part, et à l'attention qu'ils reçoivent, d'autre part, étaient semblables. Environ 50 % des répondants ont indiqué que leur employeur encourageait activement leur progression au sein de l'entreprise, et la même proportion était d'avis que les supérieurs se souciaient personnellement des employés faisant partie de leur équipe. Le sondage de 2010 a révélé que le soutien des supérieurs et des collègues constituait un facteur important de maintien au travail pour les personnes atteintes de SP. L'absence ou le manque de soutien peut entraîner des sentiments d'isolement et d'incompréhension, de même que générer du stress chez les personnes qui sont aux prises avec la SEP. Il importe que les supérieurs comprennent la nature changeante des maladies chroniques fluctuantes comme la SP et que la communication demeure ouverte, en particulier pour permettre la définition de mesures d'assouplissement qui pourraient aider les employés à conserver leur emploi. Selon un cinquième des répondants, les personnes atteintes de SP ne seraient pas encouragées à conserver leur emploi, ce qui est préoccupant.

Le fait de connaître et de mieux comprendre la SP, ainsi que les besoins et considérations des personnes qui en sont atteintes, devrait contribuer à dissiper bon nombre des idées fausses que les employeurs peuvent avoir au sujet de la SP. Il pourrait être très utile d'organiser des formations internes sur la SP à l'intention de tous les employés, en particulier des cadres et des gestionnaires qui engagent du personnel. Une telle mesure pourrait susciter davantage de soutien et d'ouverture dans le milieu de travail, ce qui permettrait aux employés de se sentir plus enclin à divulguer leur état de santé, de demander des accommodements et de se sentir encouragés à rester en poste et à progresser au sein de l'entreprise.

Accès aux soins de santé

Selon le sondage de 2010, l'accès aux médicaments est l'un des facteurs les plus importants permettant aux personnes atteintes de SP de rester en poste. Pour sa part, le sondage de 2011 a révélé qu'environ 18 % des répondants n'avaient pas accès aux traitements dont ils avaient besoin, que ce soit par l'entremise d'une assurance collective financée, en tout ou en partie, par l'employeur ou par celle du système de santé public. Des traitements existent pour les symptômes de la SP, mais ils demeurent inabordables pour bon nombre de personnes atteintes de cette maladie.

Les employeurs et les gouvernements ont tout intérêt à combler les lacunes importantes constatées en matière de soins de santé, tant pour assurer la santé et le bien-être des particuliers atteints de SP et de leurs familles, tout en aidant ces derniers dans leur carrière, que pour optimiser l'apport de ces particuliers à l'ensemble de la société.

Horaires variables – télétravail

Il est possible d'instaurer des modalités de travail flexibles sans engager de frais; une telle mesure pourrait même permettre une réduction des coûts. Dans bien des cas, elle donne aux personnes atteintes de SP la liberté dont elles ont besoin pour gérer leur charge de travail et composer avec leurs symptômes efficacement. Près de 40 % des répondants au sondage de 2010 ont affirmé que l'instauration d'un horaire variable leur aurait permis de conserver leur emploi, mais près de 50 % des répondants au sondage de 2011 ont déclaré que leur employeur n'offrait aucune modalité de travail flexible. L'assouplissement des modalités de travail permettrait de rendre les lieux de travail

accessibles non seulement aux personnes atteintes de SP, mais aussi à celles qui sont atteintes d'une maladie chronique fluctuante, aux parents et aux personnes qui, à cause de leur situation personnelle, peuvent difficilement être au travail en continu, selon un horaire fixe et dans un seul et même lieu.

8.0 Recommandations

Les employeurs et les gouvernements ont la possibilité de changer le cours des choses pour les personnes atteintes de SP. Ils peuvent les aider à conserver leur emploi ou à être en mesure d'occuper un nouveau poste. Les mesures que nous recommandons aux employeurs et aux gouvernements sont énumérées ci-dessous.

Employeurs :

Adopter des mesures comme les horaires variables, le télétravail et la prestation de services de garde d'enfants, l'adaptation des édifices et des installations – y compris l'équipement informatique – pour en assurer l'accessibilité pour les personnes atteintes de SP ou d'autres incapacités.

Reconnaître la contribution des personnes atteintes de SP ou ayant des incapacités à la diversification du milieu de travail en adoptant des politiques sur la diversité ou d'autres formes d'inclusion; tenir compte des handicaps dans les politiques de recrutement portant sur la diversité.

Adopter une philosophie d'entreprise qui permet les accommodements en milieu de travail pour les personnes qui ont des incapacités.

Offrir des formations internes sur la SP et d'autres maladies à l'ensemble du personnel, en particulier aux cadres et aux gestionnaires.

Communiquer avec les organismes nationaux œuvrant pour les personnes atteintes de SP ou ayant des incapacités ou avec la MSIF, pour obtenir les meilleurs conseils qui soient en vue de la mise en place de mesures d'adaptation qui permettront aux personnes atteintes de SP de travailler.

Prendre connaissance des droits légaux des personnes handicapées en lien avec le milieu de travail dans votre pays, et des responsabilités juridiques de l'entreprise comme employeur.

S'engager à apporter des changements importants en 2011 pour faciliter le maintien en poste des personnes atteintes de SP ou ayant des incapacités.

Gouvernements :

Ratifier la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies.

Mettre en place une loi nationale pour assurer le soutien aux personnes atteintes de SP ou ayant des incapacités et éliminer la discrimination.

Procurer systématiquement aux employeurs et aux entreprises des directives et des conseils sur le soutien à apporter en milieu de travail aux personnes atteintes de SP ou ayant des incapacités et sur les mesures à prendre pour appliquer la loi.

Créer des mécanismes pour assurer l'application de la loi, notamment en mettant sur pied des programmes d'inspections régulières ou un organisme habilité à enquêter sur les recours déposés par les personnes qui allèguent que leur employeur ne respecte pas la loi sur les incapacités.

S'assurer de la prestation de programmes de réorientation ou de réadaptation professionnelle, coordonnés avec les services de santé et de soins cliniques.

Assurer l'admissibilité aux congés de maladie liés à l'incapacité, par exemple pour les traitements et la réadaptation.