

Breaking down Barriers

FICHE
PROJET
17

Dans les supermarchés des provinces de Lusaka
et de Copperbelt en Zambie

Les obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans l'emploi salarié

Par : Gift Bornfice Lungu, Dr. Thomas Mtonga, Dr. Willem Elbers et Prof. Ndhlovu

Résumé

La Zambie dispose d'une législation judicieuse qui encourage et soutient l'emploi salarié des personnes handicapées (PH). Cependant, malgré l'adoption de ces lois fortes et de ces politiques de discrimination positive, les PH sont encore sous-représentées dans les emplois salariés. De même, les différents défis que rencontrent les PH dans les emplois salariés en Zambie restent mal compris. C'est pourquoi, en s'appuyant sur le cas de certains supermarchés, ce document a cherché à examiner les obstacles qui affectent les PH dans leur accès à un emploi salarié dans les supermarchés et à comprendre les défis qu'elles rencontrent sur leur lieu de travail. L'étude a révélé que les défis qui touchent les PH dans l'emploi salarié dans les supermarchés concernent des obstacles relatifs à l'accessibilité et les obstacles fonctionnels. Voici les obstacles à l'accessibilité révélés par l'étude : le manque de compétences adéquates des PH pour obtenir un emploi dans les supermarchés, la perception par certains employeurs que les PH sont un fardeau, l'échec du gouvernement à mettre en œuvre sa propre politique de facilitation de l'emploi des PH, un manque de sensibilisation de certains employeurs sur les avantages accordés par le gouvernement pour l'emploi de PH et un manque d'informations par petites annonces dans un support accessible. Les obstacles fonctionnels rencontrés par les PH qui parviennent à obtenir un poste dans un supermarché sont entre autres le manque d'infrastructures accessibles, le manque de moyens de transport accessibles et la stigmatisation.

Introduction

Environ 80 à 90 % des PH en âge de travailler sont au chômage dans les pays en développement (Fédération de l'organisation pour les personnes handicapées de l'Afrique australe, 2015). Alors que dans les pays développés, 50 à 70 % des PH en âge de travailler sont au chômage (OIT, 2014). En Zambie, on estime que moins de 5 % des personnes handicapées travaillent dans le secteur salarié. Environ 10 % travaillent dans le secteur parallèle et plus de 80 % travaillent en tant que paysans agricoles (Fédération de l'Organisation pour les personnes handicapées de l'Afrique australe, 2015) Le gouvernement de Zambie a adopté une législation et des politiques visant à promouvoir et à soutenir l'emploi salarié des PH. Cet engagement est clair, au vu de la ratification et l'incorporation de la Convention des Nations unies relatives aux droits des PH (CIDPH) dans la loi relative aux personnes handicapées numéro six de 2012 (PDA). Cependant, malgré l'adoption de ces lois fortes et de ces politiques de discrimination positive, les PH sont encore sous-représentés dans les emplois salariés. En Zambie, les supermarchés emploient plus de 50 000 travailleurs et pourraient constituer une source majeure d'emplois pour les PH. Cependant, en pratique, ce n'est pas le cas. Cette étude vise à mieux comprendre les obstacles et les défis qui touchent les personnes handicapées dans l'emploi salarié. Elle est axée sur les supermarchés qui sont une source importante d'emploi salarié dans les zones urbaines.



Godfrey travaille au supermarché, ici avec son collègue. PHOTO: MUNASHE NYAMUTI & THOFAI MTONGA

Méthodologie

Cette recherche a été menée dans les provinces de Lusaka et de Cooper Belt en Zambie, entre avril et mai 2022. L'étude s'est concentrée sur trois grands supermarchés, à savoir : Shoprite, Choppies et Pick N Pay. S'agissant d'une étude qualitative, l'échantillon a été constitué au moyen d'une procédure d'échantillonnage ciblée. Par conséquent, l'étude a fait appel à des répondants des parties prenantes clés, chacun ayant sa propre perspective et expérience sur notre sujet d'enquête. Les répondants étaient d'abord des dirigeants et des PH travaillant pour les trois supermarchés sélectionnés. En outre, les entretiens ont ciblé des représentants de l'Agence zambienne pour les personnes handicapées (ZAPD), qui est l'institution gouvernementale chargée de mettre en œuvre la PDA de 2012, qui inclut l'emploi des PH. Certains supermarchés comme Shoprite et Pick N Pay ont aussi utilisé l'Agence pour identifier et recruter des PH. Enfin, des représentants des OPH comme ZAFOD, DRW et CIN ont été consultés en raison de leur connaissance du sujet et de leur rôle de plaidoyer dans la

promotion de l'emploi pour les PH. En outre, CINO a également identifié et recruté des employés ayant une déficience auditive pour les supermarchés Chopies. Au total, 15 répondants ont été consultés, dont cinq étaient des directeurs des ressources humaines des trois supermarchés sélectionnés, trois employés des supermarchés sélectionnés, deux PH cherchant un emploi dans les supermarchés, un agent des ressources humaines de la ZAPD et quatre directeurs des OPH.

Les résultats

Dans l'ensemble, l'étude a révélé que les trois supermarchés sélectionnés employaient des PH, mais en très petits nombres et seulement dans des postes spécifiques. Elle a également constaté que les catégories principales des PH employées dans ces supermarchés étaient des personnes souffrant de troubles physiques ou auditifs. Les supermarchés ont indiqué qu'ils employaient des PH par l'intermédiaire de la ZAPD et, dans le cas d'un supermarché, par l'intermédiaire de CINO.



Grace, une dame sourde travaille au supermarché Pick n Pay. PHOTO: MUNASHE NYAMUTI & THOFAI MTONGA

Les obstacles à l'accès à l'emploi salarié

L'étude a identifié plusieurs obstacles majeurs qui limitent la capacité des PH à accéder à un emploi salarié. En général, les supermarchés ne sont pas motivés à employer des PH. L'un des principaux facteurs qui, selon les répondants, sont la cause de la sous-représentation des PH salariés dans les supermarchés est le fait qu'ils craignent que ces PH ne puissent pas fonctionner au même niveau que leurs homologues valides. L'idée selon laquelle les PH sont un fardeau a été remarquée, car il est évident que ces supermarchés emploient des PH à des tâches spécifiques dans le magasin. Par exemple, un supermarché a indiqué que l'entreprise affectait les personnes malentendantes uniquement au service des colis. Ce phénomène est réaffirmé dans le choix des trois supermarchés sélectionnés, qui emploient uniquement les personnes ayant un handicap physique ou auditif. Partant de ce scénario, il est clair que les autres catégories de PH sont perçues comme persona non grata par les supermarchés.

L'autre défi qui a été attribué au sous-emploi des PH dans les supermarchés était le manque de qualifications et de compétences adéquates des PH. On a dit que la majorité des PH ne possédaient pas l'éducation ni les compétences nécessaires pour occuper certains postes dans les supermarchés. Il ressort clairement des conclusions que la plupart des PH qui travaillent dans les supermarchés étaient employées comme personnel de vente ou dans la production alimentaire.

Les OPH ont souligné que le sous-emploi des PH dans divers secteurs est également causé par l'échec du ministère du

Développement communautaire et de la Protection sociale à faire appliquer la PDA de 2012. Il a été souligné que la loi, du moins sur le papier, contient de bonnes dispositions qui soutiennent et promeuvent l'emploi des PH dans les secteurs public et privé. Par exemple, l'article 39 de la PDA tente d'introduire le système de quotas dans lequel le gouvernement, par l'intermédiaire de la ZAPD, est mandaté pour engager toutes les institutions pertinentes des secteurs public et privé à réserver un pourcentage minimum de postes aux PH. Toutefois, l'étude a constaté que les instruments législatifs n'étaient pas formulés pour rendre cette loi opérationnelle. Par conséquent, les employeurs zambiens, en particulier dans le secteur privé, ne se sentent pas obligés d'assurer l'inclusion dans leurs politiques de recrutement.

Dans le même esprit, l'étude a révélé que certains directeurs de supermarchés n'étaient pas au courant des abattements fiscaux (avantages légaux) prévus dans la Loi sur les impôts sur le revenu pour les employeurs employant des PH. En d'autres termes, les incitations que le gouvernement a mises en place pour promouvoir l'emploi des PH n'ont pas produit les effets escomptés.

Un autre facteur associé au sous-emploi des PH dans le salariat est l'absence d'informations via un support approprié sur les possibilités d'emploi dans les supermarchés. Lorsqu'ils conçoivent les petites annonces, les supermarchés ne tiennent pas compte des différents handicaps. Souvent, les employés potentiels déficients visuels ne sont pas en mesure de lire les annonces. Parfois, les annonces ne sont faites que par radio, ce qui exclut leur portée vers les déficients auditifs. Cela explique

peut-être pourquoi seules deux catégories de handicaps ont été observées dans les supermarchés : les personnes ayant un handicap physique et auditif.

Les obstacles fonctionnels sur le lieu de travail

Les quelques PH qui ont réussi à obtenir un emploi salarié dans les trois supermarchés ont rencontré certains obstacles sur le lieu de travail qui affectent leur fonctionnement et leur bien-être général.

Un obstacle majeur concerne la question des infrastructures inaccessibles. Par exemple, l'un des employés handicapés déplorait le fait que les toilettes du personnel dans le magasin ne soient pas accessibles aux personnes en fauteuil roulant. Par conséquent, il a indiqué qu'il n'était pas à l'aise pour utiliser ces toilettes car à chaque fois qu'il y allait, il devait laisser son fauteuil roulant à l'extérieur et cette image affectait

sa dignité d'être humain.

Un autre type d'obstacle infrastructurel concerne les problèmes de mobilité auxquels les personnes handicapées sont confrontées pour leurs trajets aller-retour. En Zambie, il est difficile de trouver des transports publics accessibles qui peuvent accueillir une personne en fauteuil roulant. Par ailleurs, il est établi que les supermarchés ne fournissent pas de transport à leurs employés. Par conséquent, les PH, et en particulier les handicapés physiques, ont des difficultés à trouver un moyen de transport accessible pour se rendre sur leur lieu de travail et en revenir.

La stigmatisation est un autre défi auquel les PH sont confrontées de la part de leurs collègues non handicapés. Il s'avère que la plupart des personnes percevaient les PH, en particulier les malentendants, comme des individus difficiles et colériques. En outre, on dit aussi que les personnes malentendantes se méfiaient des commérages de leurs collègues non handicapés les concernant. Ce sentiment a poussé de nombreuses personnes malentendantes à se replier sur elles-mêmes et à s'isoler sur leur lieu de travail.

Conclusions et recommandations

L'emploi est un outil important pour éradiquer la pauvreté chez les PH. Cependant, nombreux sont les obstacles qui empêchent les PH d'accéder à l'emploi dans les supermarchés, ce qui nuit considérablement à l'autonomie des PH dans le pays. L'étude a révélé que très peu de PH travaillaient dans les supermarchés sélectionnés. Les rares PH qui avaient réussi à être employées dans les supermarchés se sont heurtées à des obstacles d'attitude, d'infrastructure, de politique, légaux et de communication.

Plusieurs recommandations se dégagent des conclusions de l'étude. Le gouvernement devrait :

- s'assurer de l'implémentation de la PDA, car il s'agit d'un élément important de la législation qui promeut le bien-être des PH.
- s'assurer que les entreprises connaissent les avantages fiscaux associés à l'emploi des PH.

Les OPH et les Organisations de la société civile devraient :

- continuer à sensibiliser le public au fait que handicap ne signifie pas incapacité
- surveiller et préconiser la mise en œuvre de la PDA en termes d'emploi des PH.
- sensibiliser les employeurs aux avantages apportés par l'emploi des PH et à l'importance de l'accessibilité des petites annonces et des infrastructures.
- fournir des compétences aux PH pour le marché de l'emploi et les préparer aux opportunités d'emploi.



Grace, une dame sourde travaille au supermarché Pick n Pay.
PHOTO: MUNASHE NYAMUTI & THOFAI MTONGA

Rédacteurs

Gift Bornfice Lungu, Dr. Thomas Mtonga, Dr. Willem Elbers et Prof. Ndhlovu

Notes

Le Dr Willem Elbers est le chercheur en chef du projet « Breaking down Barriers » à l'Université Radboud.

Le Dr Thomas Mtonga est Zambien, conférencier spécialisé dans le handicap et aveugle, de l'Université de Zambie.