

VIVRE AVEC LA PARALYSIE

L'emploi des personnes vivant avec un handicap



Première édition 2020

Ce guide a été préparé sur la base de la littérature scientifique et professionnelle. Il est présenté à des fins d'éducation et d'information ; il ne doit pas être interprété comme un diagnostic médical ou un conseil de traitement. Veuillez consulter un médecin ou un prestataire de soins de santé approprié pour les questions spécifiques à votre situation.

Crédits :

Écrit par Liz Leyden

Produit par Sheila Fitzgibbon et Bernadette Mauro

Crédit photo de couverture : John Russell

Fondation Christopher & Dana Reeve

636 Morris Turnpike, Suite
3A Short Hills, NJ 07078
(800) 539-7309 numéro vert
(973) 379-2690 téléphone
ChristopherReeve.org

©2020 Christopher & Dana Reeve Foundation

L'emploi des personnes vivant avec un handicap

Comment commencer ?	4
Où chercher et comment appliquer ?	5
Comment retourner au travail tout en recevant des prestations fédérales ?	8
Que dire ? L'art de l'interview	10
Comprendre les aménagements	12
Luttez pour vos droits	15
Comment s'épanouir sur le lieu de travail	16
Ressources	17

Pour de nombreuses personnes, un emploi est plus qu'un simple moyen de gagner sa vie ; il peut contribuer à donner une structure et un sens à une vie. Mais selon le Bureau américain des statistiques du travail, seulement 31 % des personnes handicapées âgées de 16 à 64 ans avaient un emploi en 2019, contre 75 % des personnes non handicapées.

Les handicaps ne doivent pas limiter la recherche d'un travail satisfaisant. Qu'il s'agisse d'une carrière dans un bureau ou d'une carrière à domicile, il existe de nombreuses voies vers un emploi réussi et gratifiant. Les handicaps peuvent affecter une vie, mais ils ne déterminent pas ce qui est possible.



COMMENT COMMENCER ?

La question de savoir comment, quand et pourquoi trouver un emploi appelle des réponses différentes pour chacun ; un adolescent peut être heureux de travailler à temps partiel en servant des glaces, tandis qu'une mère de trois enfants, mariée et diplômée en droit, aura des objectifs de carrière différents. Mais quelle que soit la phase de la vie dans laquelle se trouve une personne, une auto-évaluation préalable à la recherche peut aider à définir des objectifs personnels et à créer un plan réaliste pour les atteindre.

Commencez par répertorier vos intérêts, vos compétences et votre niveau d'études ; y a-t-il des lacunes à combler avant d'envoyer votre CV ? Déterminez votre objectif et trouvez le moyen de le réaliser en tenant compte de votre handicap : quand on veut, on peut.

Les jeunes demandeurs d'emploi ont peut-être une idée de ce qu'ils aimeraient faire après l'université ou l'école professionnelle, mais d'autres sont peut-être indécis. Les « Perspectives de carrière » du Bureau des statistiques du travail des États-Unis fournissent un large éventail d'informations pour ceux qui explorent les options de carrière, depuis les articles de fond et les interviews jusqu'aux aperçus des salaires et aux perspectives d'emploi par secteur.

Les personnes souffrant d'un handicap nouvellement acquis doivent évaluer s'il est possible de conserver leur précédent emploi. Les aménagements le permettent-ils ? Leurs compétences sont-elles transférables à un autre poste au sein de l'entreprise ou de l'industrie ?

Ne supposez pas immédiatement qu'un handicap a des limites insurmontables : un couvreur victime d'une lésion de la moelle épinière ne peut probablement pas reprendre physiquement ce rôle spécifique, mais il peut en revanche mettre ses connaissances à profit sur le terrain, en fournissant des devis aux clients à l'aide d'un drone ; un agriculteur atteint d'une paralysie des membres inférieurs peut utiliser un élévateur mécanique fonctionnant sur batterie pour entrer et sortir du tracteur et le faire fonctionner en modifiant les commandes manuelles.

Enfin, n'oubliez pas de tenir compte de la logistique lorsque vous ciblez votre recherche. Si vous envisagez de travailler en dehors de votre domicile, déterminez si vous serez en mesure de vous rendre au bureau ou sur le lieu de travail et d'en revenir. Si ce n'est pas le cas, étudiez les options de transport public disponibles dans votre communauté et faites correspondre les trajets nécessaires aux lieux de travail potentiels. Le manque d'accès à des transports fiables a été cité comme un facteur qui empêche les personnes handicapées de pouvoir travailler.

OÙ CHERCHER ET COMMENT APPLIQUER ?

Les médias sociaux et l'Internet ont élargi les nombreuses façons dont les employeurs publient leurs offres d'emploi. Qu'il s'agisse de créer des recherches ciblées sur LinkedIn ou [Indeed.com](https://www.indeed.com), de suivre un employeur potentiel sur Facebook ou de scruter Twitter à la recherche d'offres d'emploi, surveillez une variété de sites pour augmenter vos chances de trouver l'emploi que vous souhaitez.

Pour aider les employeurs à embaucher de manière plus inclusive, il existe également de nombreux moyens de postuler, notamment des sites d'emploi en ligne, spécifiquement conçus pour les personnes vivant avec un handicap. L'un des plus grands sites, abilityJOBS, a été lancé par Ability Magazine en 1995 pour aider à mettre en relation les demandeurs d'emploi et les employeurs grâce à sa banque de CV, ses listes d'emplois et ses salons de l'emploi virtuels réguliers.

Parmi les autres événements de recrutement, citons CAREERS & the DISABLED Magazine's Career Expo for People with Disabilities. Plus d'une demi-douzaine de salons de l'emploi sont organisés tout au long de l'année, avec pour mission de créer un lien direct avec les employeurs, en mettant l'accent sur les possibilités d'emploi générales et axées sur les STEM.

Les personnes intéressées à travailler pour le gouvernement fédéral peuvent postuler à des offres d'emploi par le biais de l'organisme pour l'emploi indiqué à l'annexe A, un portail de candidature qui offre un processus d'embauche accéléré et non compétitif pour les personnes handicapées.

Les candidats peuvent explorer le vaste éventail d'agences fédérales, allant du département d'État au Bureau of Land Management en passant par la National Aeronautics and Space Administration (NASA), et poursuivre une carrière correspondant à leurs intérêts et à leurs compétences. En outre, bien que certaines personnes souhaitent être basées à Washington D.C., de nombreux emplois fédéraux peuvent également être trouvés dans tout le pays et à l'étranger.

Une lettre de votre médecin, d'un professionnel de la réadaptation agréé ou d'une agence fédérale ou d'État fournissant des prestations d'invalidité sera exigée comme preuve d'invalidité lors de la demande par le biais de l'annexe A ; la lettre n'a pas besoin de décrire l'invalidité spécifique, les antécédents médicaux ou le besoin d'aménagements.

Les candidats de l'annexe A doivent postuler soit par le biais de USAJOBS.gov, le site officiel du gouvernement américain, soit directement auprès du responsable du programme pour les personnes handicapées ou du coordinateur du programme de placement sélectif de l'agence concernée.

Le fait de postuler par le biais de l'annexe A ne garantit pas l'obtention d'un emploi, mais les réglementations créées par l'Equal Employment Opportunity Commission (Commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi) obligent les agences fédérales à s'efforcer de recruter 12 % de personnes handicapées dans leurs effectifs.



Pour les étudiants et les jeunes diplômés, le Programme de recrutement de main-d'œuvre pour les étudiants handicapés (WRP) offre une passerelle vers les employeurs du secteur fédéral et du secteur privé. Les participants au WRP ont trouvé des stages et des emplois permanents après l'obtention de leur diplôme, notamment en tant que spécialiste des transports à la Federal Highway Administration et en tant que rédacteur technique au Department of Homeland Security.

Le processus de demande du WRP n'a lieu qu'une fois par an. Contactez le coordinateur WRP de votre campus dans le bureau des services d'orientation professionnelle ou des services aux personnes handicapées au début du semestre de printemps pour que votre candidature soit prise en compte dans le programme.

Il existe également de nombreuses possibilités de stage et d'emploi propres à chaque État pour les personnes vivant avec un handicap ; dans l'Illinois, l'Interagency Committee on Employees with Disabilities supervise un programme de stage qui attribue aux étudiants des postes professionnels et techniques au sein d'organismes gouvernementaux à Springfield et à Chicago, tandis que la Special Options Eligible List du Maryland offre aux candidats un processus de demande non concurrentiel semblable à celui de l'annexe A.

Avant de commencer votre recherche, prenez le temps de déterminer quels programmes sont disponibles dans votre État et qui pourraient vous aider à atteindre vos objectifs en matière d'emploi.

Certaines personnes peuvent être réticentes à utiliser les tableaux d'affichage des offres d'emploi, les programmes ou les pratiques d'embauche spécialement conçus pour les personnes handicapées, car elles craignent d'être embauchées pour de mauvaises raisons et ne veulent la pitié de personne.

Mais Anjali Forber-Pratt, athlète paralympique et professeur adjoint de développement humain et organisationnel à l'université Vanderbilt, exhorte les personnes vivant avec un handicap à utiliser tous les outils disponibles pour obtenir l'emploi qu'elles souhaitent - et qu'elles méritent probablement.

« Nous vivons dans une société où les gens sont handicapés et ce type de programme est conçu pour aider à égaliser les chances », dit-elle. « Quand on pense à tous les défis qu'il faut relever rien que pour mettre un pied dans la porte et qu'on y ajoute les coûts exorbitants de la vie avec un handicap, tout programme qui permet d'atténuer ces facteurs de stress et d'offrir aux personnes de qualité des possibilités d'emploi rémunéré est une énorme victoire ».

Le Dr Forber-Pratt encourage également les demandeurs d'emploi à utiliser les communautés de soutien qu'ils ont probablement déjà créées au fil de leur vie avec un handicap.

« C'est gênant de se mettre en avant, mais ce n'est pas une question de handicap », dit-elle. « Il s'agit de dire : Voilà mes compétences, et voilà ce que je recherche. Il s'agit d'aller vers les gens et de tirer parti des relations que beaucoup d'entre nous ont déjà en termes d'histoires. »

Outre les réseaux d'anciens élèves du lycée et de l'université, une personne atteinte d'une lésion de la moelle épinière peut également avoir des contacts dans des hôpitaux de rééducation, des groupes à but non lucratif ou dans le cadre de ses propres activités bénévoles.

COMMENT RETOURNER AU TRAVAIL TOUT EN RECEVANT DES PRESTATIONS FÉDÉRALES ?

L'accès à l'assurance maladie fédérale et aux prestations d'invalidité peut constituer un filet de sécurité essentiel pour les personnes ayant subi une lésion de la moelle épinière ou vivant avec d'autres handicaps. La crainte de ne plus avoir droit à ces prestations — combinée à l'incertitude quant à l'impact d'un handicap sur l'obtention d'un emploi— peut constituer un obstacle à la recherche d'un emploi.

Au cours des deux dernières décennies, le gouvernement fédéral a lancé des programmes d'incitation au travail afin d'encourager les personnes handicapées à réintégrer ou à intégrer le marché du travail sans perdre leurs allocations.

Ticket to Work, créé en 1999, fournit des services gratuits de réadaptation professionnelle et de soutien aux personnes bénéficiant de l'assurance invalidité de la sécurité sociale (SSDI) et du revenu complémentaire de sécurité (SSI) qui souhaitent reprendre le travail ; le programme sert de passerelle et permet aux personnes d'acquérir une expérience professionnelle ou de suivre une formation pour une nouvelle carrière tout en conservant leurs allocations jusqu'à ce qu'un certain niveau de revenus soit atteint.

Chaque participant se voit attribuer un « ticket » qu'il peut utiliser auprès de n'importe quel prestataire local, qu'il s'agisse d'organisations à but non lucratif comme le National Telecommuting Institute, qui aide les personnes handicapées à trouver un emploi à domicile, ou de centres de vie indépendants comme le DAWN Center for Independent Living, qui offre des services d'emploi aux personnes handicapées dans le nord-ouest du New Jersey.



Les tickets peuvent également être utilisés dans les agences de réadaptation professionnelle de l'État, qui offrent une formation, une éducation et une réadaptation intensives pour soutenir les efforts d'emploi. Bien que les programmes varient d'un État à l'autre, la plupart des agences proposent des services d'orientation professionnelle, d'aide au placement et de soutien après l'emploi ; en outre, dans certains cas, les programmes peuvent prendre en charge le transport et la modification du véhicule.

Tous les prestataires offrent un soutien individuel pour la recherche d'emploi et les placements. Les participants sont encouragés à interroger autant de prestataires qu'ils le souhaitent avant d'attribuer leur ticket. Il est important de trouver la bonne personne ; n'ayez pas peur de continuer à chercher jusqu'à ce que vous trouviez le meilleur partenaire pour vos aspirations.

Une fois le programme lancé, les prestataires travaillent avec les participants pour créer des plans personnalisés qui précisent comment le prestataire contribue à la réalisation des objectifs ciblés, qu'il s'agisse de créer une entreprise ou de trouver un emploi à temps partiel. Parmi les exemples de services de soutien proposés, on peut citer l'orientation professionnelle, l'accompagnement aux entretiens, le jumelage, l'aide à la scolarité et au transport.

Les explications et les conseils des conseillers en prestations, ainsi que les ressources telles que les webinaires et blogs mensuels peuvent aider les participants à naviguer et à maintenir les aides des soins de santé et des prestations fédérales jusqu'à ce qu'ils atteignent le même niveau d'autonomie dans un nouvel emploi.

Plan to Achieve Self-Support (PASS) est un autre programme destiné aux personnes vivant avec un handicap qui souhaitent chercher du travail mais craignent de perdre leurs allocations. Les personnes participant au programme peuvent mettre de côté des revenus pour atteindre un objectif d'emploi spécifiquement défini ; les revenus mis de côté pour les objectifs de travail liés au PASS ne réduisent pas les prestations SSI.

Les conseillers en réadaptation professionnelle et les organisations qui soutiennent les personnes handicapées peuvent aider les participants à définir des objectifs spécifiques et à créer des propositions bien élaborées afin d'être approuvés pour le programme. Parmi les exemples d'utilisation d'un PASS, citons l'achat de fournitures telles que des ordinateurs ou des uniformes pour lancer une entreprise, le paiement d'une éducation ou d'une formation supplémentaire, ou l'achat d'une camionnette ou d'un fauteuil roulant nécessaire à l'emploi. L'emploi ciblé doit en fin de compte être celui qui rapportera suffisamment de revenus pour réduire ou éliminer le besoin de prestations SSDI et SSI.

En général, la connaissance est le pouvoir. La collaboration avec des prestataires efficaces peut aider les personnes handicapées non seulement à comprendre et à prendre des décisions éclairées sur la façon dont les nouveaux emplois affecteront les prestations, mais aussi à obtenir un emploi.

QUE DIRE ? L'ART DE L'INTERVIEW

La première étape pour s'épanouir au travail est d'en trouver un. Les entretiens peuvent s'avérer cruciaux pour faire pencher la balance entre des candidats aussi qualifiés les uns que les autres. Pour les personnes handicapées, elles peuvent aussi être l'occasion de rappeler aux employeurs ce qui compte le plus : la capacité à accomplir le travail.

Taylor Price était sur le point de commencer sa première année à l'université de Georgetown lorsqu'il s'est fracturé le cou dans un accident de plongée. La blessure a changé le calendrier de sa vie - il a reporté son admission d'un an - mais pas ses rêves. Tout en poursuivant ses études en marketing et en finances, M. Price a postulé et obtenu des stages à Wall Street et à la Maison Blanche. Après avoir obtenu son diplôme, il a décroché un emploi au ministère de la sécurité intérieure, où il est resté pendant huit ans, avant de passer récemment au secteur privé.

M. Price a abordé chaque entretien avec l'état d'esprit qu'il juge essentiel à la réussite : La confiance.

« Cette blessure ne signifie pas que je suis moins et elle ne m'empêche pas de poursuivre la vie que je veux », dit-il. Bien qu'il ait centré ses conversations avec des employeurs potentiels sur ses réalisations, détaillant ses compétences et ses succès, M. Price n'avait pas peur de parler de sa blessure.





« Je pense que le fait de pouvoir l'aborder montre votre confiance en vous », dit-il. « C'est une partie de qui vous êtes - et c'est une histoire qu'il est avantageux de partager à certains égards. Considérez la résilience, l'intelligence émotionnelle, les compétences de vie que la blessure a pu vous apporter. Ce sont des atouts dans n'importe quel travail ».

Les personnes vivant avec un handicap doivent se préparer aux entretiens sur place en téléphonant à l'avance pour évaluer l'accessibilité de l'espace ; rencontrer des bâtiments inaccessibles à la dernière minute peut entraîner des retards ou avoir un impact négatif sur l'état d'esprit d'une personne avant même que l'entretien ne commence.

Prenez le temps de faire vos devoirs avant l'entretien : comprendre l'histoire et les objectifs d'une entreprise vous aidera à élaborer des réponses potentielles qui démontreront que vous êtes la meilleure personne pour ce poste. Et n'oubliez pas de poser vos propres questions, non seulement pour obtenir le plus d'informations possible sur le poste, mais aussi pour démontrer votre propre sens de la valeur aux employeurs potentiels ; il est tout aussi important de décider que le poste vous convient que d'être choisi pour l'occuper.

COMPRENDRE LES AMÉNAGEMENTS

La conception et les détails d'un lieu de travail sont importants, surtout pour les personnes vivant avec un handicap.

Pensez à l'inconvénient de trouver des étagères de fournitures, des micro-ondes de salle de repos, des boîtes aux lettres et des distributeurs de savon hors de portée. Ou encore les défis posés par des entrées sans rampe, des portes trop lourdes à ouvrir en les poussant et des cabines de toilettes dépourvues de barres d'appui et de l'espace nécessaire pour manœuvrer un fauteuil roulant ou gérer un cathéter.

Les espaces inaccessibles peuvent non seulement être une source de frustration, mais aussi empêcher les personnes vivant avec un handicap d'accomplir efficacement et avec succès leur travail.

Le titre I de la loi révolutionnaire **Americans with Disabilities Act (ADA)** prévoit que des aménagements raisonnables doivent être réalisés sur le lieu de travail pour les employés qui en ont besoin. Les aménagements peuvent consister à rendre les espaces communs sur le site, comme les salles de pause et les toilettes, accessibles à tous les employés ; à fournir des technologies d'assistance ou à modifier des équipements comme les bureaux ou les téléphones ; et à adapter les horaires de travail ou à restructurer les emplois pour tenir compte des handicaps individuels.

L'objectif est de supprimer les obstacles et de donner à chacun les mêmes opportunités pour réussir.

Identifier et demander des aménagements

Les employeurs ne peuvent pas demander de mesures d'adaptation pendant le processus d'embauche, sauf si le handicap du candidat est visible ou si le candidat partage volontairement cette information. Toutefois, même si le handicap est évident, certains candidats peuvent se sentir mal à l'aise de parler d'aménagements spécifiques tant qu'une offre d'emploi officielle n'a pas été faite et ne sont pas obligés de le faire.

Les aménagements peuvent être demandés au début d'un nouvel emploi et à tout moment par la suite ; il n'y a pas de délai ou de date limite pour les demandes. Les nouveaux employés peuvent ne pas savoir exactement ce dont ils ont besoin avant d'avoir passé du temps dans le bureau ; d'autres qui se blessent alors qu'ils occupent déjà un emploi devront évaluer comment l'espace et les tâches de travail peuvent être modifiés en conséquence.

Erin Cobb travaillait depuis quatre ans chez Wells Fargo avant de subir une lésion complète de la moelle épinière de type T2. Avant de retourner dans le même bureau, elle a effectué un « passage en revue » sur place pour l'aider à identifier les aménagements dont elle aurait besoin. En conséquence, les lourdes portes de l'entrée et de l'ensemble du bâtiment ont été rendues automatiques. Le fauteuil roulant de Cobb se range sous son bureau, mais son clavier a été fixé à

un nouveau support ergonomique pour mieux tenir compte de la faiblesse de ses mains causée par sa blessure.

Tous les aménagements n'étaient pas prévisibles ; après que les pieds de Mme Cobb ont atterri dans les toilettes à plusieurs reprises alors qu'elle essayait d'effectuer un cathétérisme dans la petite cabine, l'entreprise a installé, à sa demande, un banc de douche pour un soutien indispensable.

« N'ayez pas peur de demander ce dont vous avez besoin », dit Cobb. « Vous avez le droit de réussir, comme toute autre personne ».

Lorsqu'ils envisagent des aménagements, les employeurs peuvent demander une note d'un médecin à l'appui de la demande. Dans cette situation, les employés ne doivent fournir que des informations médicales pertinentes liées au handicap ; ils n'ont pas à faire état d'antécédents médicaux ou de santé mentale spécifiques ou généraux pour bénéficier d'aménagements. Toutefois, sauf en cas de difficultés financières excessives, les aménagements raisonnables doivent être réalisés et payés par l'employeur, et non par l'employé.

En fonction de l'employeur ou de la taille de l'entreprise, les employés peuvent demander des aménagements à leurs superviseurs directs, mais s'il existe un département des ressources humaines, il est bon de le consulter également.

Documentez vos efforts - enregistrez les demandes faites sur papier et par courriel et prenez des notes, avec les dates, des conversations verbales - au cas où des problèmes devraient être soumis à un organisme d'exécution.

Toutes les demandes doivent être spécifiques et décrire le problème de travail lié au handicap. Par exemple, un agent de sécurité atteint de dystrophie musculaire qui doit se lever fréquemment de sa chaise peut demander un coussin élévateur



comme mesure d'adaptation, tandis qu'une personne atteinte de tétraplégie peut demander que les réunions du personnel ne se tiennent pas dans des bâtiments sans entrée accessible.

Toutes les demandes ne sont pas considérées comme raisonnables. Un employé souffrant d'une lésion de la moelle épinière et dont la routine matinale comprend une gestion compliquée des intestins et de la vessie ne peut pas exiger de commencer plus tard au même salaire ; il peut toutefois demander une modification de ses heures de travail afin de commencer et de terminer plus tard dans la journée.

Où trouver des conseils ?

Le **Job Accommodation Network (JAN)**, basé à l'université de Virginie occidentale et financé par le ministère américain du travail, est une ressource gratuite, confidentielle et inestimable pour les employés handicapés et leurs employeurs.

Le personnel - dont une équipe motorisée spécialisée dans les aménagements pour les personnes à mobilité réduite - répond chaque année à des milliers de questions par téléphone, par courrier électronique et par des chats en direct, en anglais et en espagnol. Le site Web complet et clairement organisé de JAN comprend une bibliothèque ADA, un modèle de lettre de demande d'aménagement et des archives d'articles de blog et de bulletins d'information sur des sujets allant du langage des signes aux chiens d'assistance et aux accidents vasculaires cérébraux.

Mais pour les millions de personnes qui visitent le site chaque année, l'outil le plus utile est probablement la liste de A à Z des handicaps et des aménagements. Qu'il s'agisse de rechercher un handicap spécifique comme la paraplégie, des limitations comme les tremblements, les vertiges ou le contrôle de la motricité fine, ou des fonctions du lieu de travail comme le stationnement ou la température, il existe des centaines de défis potentiels et de solutions suggérées. Pour les personnes souffrant de tremblements, une recherche permet de trouver immédiatement plus de trois douzaines d'idées d'adaptation, allant des claviers alternatifs aux poignées de porte en passant par un téléphone mains libres.

Dans l'ensemble, la base de données du JAN est vaste, pratique et fournit des preuves encourageantes des nombreuses façons créatives de surmonter les obstacles sur le lieu de travail.

Technologie d'assistance : Outils et modifications qui peuvent aider

La technologie et le design ont fait des bonds incroyables depuis l'adoption de l'ADA en 1990. Ensemble, leurs avancées ont contribué à transformer les lieux de travail et à élargir les possibilités offertes aux personnes handicapées.

Des innovations autrefois futuristes, telles que les logiciels de reconnaissance vocale et les dispositifs de suivi oculaire, sont désormais des aménagements

courants qui aident les personnes à mobilité réduite à utiliser leur ordinateur. Parmi les autres dispositifs fréquemment utilisés qui permettent de contrôler le clavier en dépit de limitations de la dextérité ou d'une paralysie, citons les claviers alternatifs, les souris de conception adaptée et les outils tels que les bâtonnets buccaux, les baguettes de tête et les interrupteurs de type « sip and puff ».

De nouveaux produits conçus pour soutenir et encourager l'inclusion continuent d'arriver sur le marché, qu'il s'agisse de logiciels de lecture d'écran pour les malvoyants ou de systèmes d'amplification de la voix pour les personnes ayant des difficultés d'élocution. Mais les technologies d'assistance peuvent aussi avoir une faible technicité. Les rampes de construction et les balles de tennis coupées en deux et placées sur le fond d'un déambulateur pour le faire glisser plus facilement comptent également, tout comme chaque outil ou produit qui améliore et étend les capacités d'une personne vivant avec un handicap.

Le personnel et la vaste bibliothèque de JAN peuvent fournir des idées aux employés et aux employeurs concernant les adaptations possibles des technologies d'assistance pour les défis du lieu de travail. Les centres de réadaptation professionnelle de l'État proposent parfois des prêts de technologies d'assistance ; profitez de ces services, s'ils sont disponibles dans votre État, pour tester les produits qui répondent le mieux à vos besoins.

LUTTEZ POUR VOS DROITS

Il est essentiel de comprendre vos droits lorsque vous naviguez dans le monde avec un handicap. L'ADA interdit aux employeurs d'exercer une discrimination à l'encontre des candidats qualifiés handicapés lors des décisions d'embauche. Arriver à un entretien en fauteuil roulant n'est pas un motif de discrimination.

Les pratiques discriminatoires sont également interdites sur le lieu de travail. Si elle est embauchée, une personne vivant avec un handicap ne peut être harcelée, licenciée ou moins bien payée à cause de son handicap. Des mesures d'adaptation doivent être prises pour que les employés soient en mesure d'accomplir leur travail au mieux de leurs capacités et qu'ils aient un accès égal à l'espace et à la vie de bureau que leurs collègues.

L'assurance maladie peut être plus compliquée. L'ADA n'oblige pas les entreprises à couvrir les conditions préexistantes ou tous les frais médicaux liés à un handicap (bien que, grâce à la loi sur les soins abordables, les assureurs soient tenus de couvrir les conditions préexistantes depuis le 1er janvier 2014). L'ADA exige seulement que les employés handicapés bénéficient d'un accès égal à la même couverture d'assurance que celle offerte aux autres employés.

Si vous pensez que vos droits ont été violés, vous pouvez déposer une plainte pour discrimination auprès de la Commission américaine pour l'égalité des chances en matière d'emploi (Equal Employment Opportunity Commission) ou de l'agence pour les pratiques équitables en matière d'emploi de votre État. Il est illégal pour les employés d'être punis ou de subir des représailles pour avoir signalé des violations.

COMMENT S'ÉPANOUIR SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Que vous commenciez un nouvel emploi ou que vous en repreniez un ancien, passez vos premiers mois à apprendre autant que possible et à démontrer ce que vous savez faire. Sur le lieu de travail, ce qui compte le plus, c'est le travail lui-même.

Envisagez d'adhérer à des organisations professionnelles spécifiques à votre secteur d'activité et à celles liées à votre handicap afin d'élargir votre réseau. Des groupes tels que la « Society of Healthcare Professionals with Disabilities » ou la « Foundation for Science and Disability » peuvent aider à mettre en relation des personnes ayant des expériences similaires pour partager des ressources et offrir un soutien.

Lorsqu'Erin Cobb a réintégré Wells Fargo après sa blessure, elle a participé à des événements avec d'autres personnes du réseau d'invalidité de l'entreprise.

« C'était incroyable », dit-elle. « J'ai rencontré des gens incroyables de toute l'entreprise et je suis repartie inspirée ».

Ces collègues lui ont rappelé qu'elle n'était pas seule, qu'il était possible de surmonter les obstacles au travail et qu'un handicap ne définissait pas qui elle était ou ce qu'elle pouvait faire.



Si vous cherchez plus d'informations sur l'emploi des personnes handicapées ou si vous avez une question spécifique, les spécialistes de l'information de la Fondation Reeve sont disponibles du lundi au vendredi, au numéro vert 800-539-7309, de 9 h à 17 h, heure de l'Est.

La Fondation Reeve propose des ressources complètes et des brochures sur des centaines de sujets liés à la vie avec une paralysie, notamment :

Page Web de la Fondation Reeve sur l'emploi <https://www.christopherreeve.org/living-with-paralysis/costs-and-insurance/work-and-benefits>

Pour plus de ressources, voir la section ci-dessus du site de la Fondation Reeve.

Fiche d'information sur l'emploi et les avantages sociaux de la Fondation Reeve <https://s3.amazonaws.com/reeve-assets-production/employment-and-work-programs-9-20.pdf>

Comprend une liste de sites d'emploi pour les personnes vivant avec un handicap.

Ressources supplémentaires liées à l'emploi des personnes handicapées :

AbilityJOBS <https://abilityjobs.com>

American with Disabilities Act <https://www.ada.gov/index.html>

CAREERS & the disABLED Magazine's Career Expo for People with Disabilities <https://www.eop.com/expos.php>

Council of State Administrators of Vocational Rehabilitation: Vocational Rehabilitation Agency by state <https://www.csavr.org/stateagencydirectory>

Job Accommodation Network (JAN) <https://askjan.org>

Maryland Department of Budget and Management:

Maryland Special Options Eligible List

<https://dbm.maryland.gov/jobseekers/Pages/Disabilities.aspx>

National Assistive Technology Act Technical Assistance and Training (AT3) Center: Assistive Technology Programs by state <https://www.at3center.net/stateprogram>

Social Security Administration: Plan to Achieve Self Support (PASS) <https://www.ssa.gov/disabilityresearch/wi/pass.htm>

Social Security Administration: Red Book

<https://www.ssa.gov/redbook>

Social Security Administration: Ticket to Work

<https://choosework.ssa.gov/index.html>

State of Illinois: Interagency Committee on Employees with Disabilities <https://www2.illinois.gov/sites/iced/programs/Pages/Intern.aspx>

U.S. Bureau of Labor Statistics, Career Outlook
<https://www.bls.gov/careeroutlook/about.htm>

U.S. Department of Labor: Workforce Recruitment Program for College Students with Disabilities
<https://www.dol.gov/agencies/odep/employers/workforce-recruitment-program>

U.S. Equal Employment Opportunity Commission
<https://www.eeoc.gov>

U.S. Office of Personnel Management: Selective Placement Program Coordinator (SPPC) Directory
<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/disability-employment/selective-placement-program-coordinator-directory>

Informations sur l'annexe A :

U.S. Department of Labor: Sample Schedule A letter
<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/odep/wrp/schedulealetter.pdf>

U.S. Equal Employment Opportunity Commission: ABCs of Schedule A
<https://www.eeoc.gov/publications/abcs-schedule-tips-applicants-disabilities-getting-federal-jobs>

USA Jobs: Schedule A Hiring
<https://www.usajobs.gov/Help/working-in-government/unique-hiring-paths/individuals-with-disabilities>



Crédit photo : Sandy Siegel



CHRISTOPHER & DANA REEVE FOUNDATION

PARALYSIS RESOURCE CENTER®

Nous sommes là pour vous aider.

Apprenez-en davantage dès aujourd'hui !

Fondation Christopher & Dana Reeve

636 Morris Turnpike, Suite 3A

Short Hills, NJ 07078

Numéro vert (800) 539-7309

Téléphone (973) 379-2690

ChristopherReeve.org

Ce projet a été soutenu, en partie, par la subvention numéro 90PRRC0002, de l'Administration for Community Living, Department of Health and Human Services des États-Unis, Washington, D.C. 20201. Les bénéficiaires qui entreprennent des projets sous le parrainage du gouvernement sont encouragés à exprimer librement leurs résultats et leurs conclusions. Les points de vue ou les opinions ne représentent donc pas nécessairement la politique officielle de l'Administration for Community Living.