

- ❖ Une personne handicapée ne doit pas travailler car elle n'est pas rentable.
- ❖ Une personne handicapée doit impérativement travailler dans une entreprise de travail adapté.
- ❖ Une personne aveugle est une excellente téléphoniste et doit, sans conteste, être employée au bureau d'accueil.
- ❖ Une personne handicapée mentale distribue le courrier, travaille dans le jardin, au service travaux ou à l'entretien de la voirie.
- ❖ Une personne en chaise roulante fait du travail de bureau.
- ❖ Une personne sourde est illettrée et ne peut effectuer que des tâches ne requérant de faibles capacités intellectuelles.
- ❖ Un informaticien peut être sourd car il n'entretient de contact qu'avec son ordinateur.

Des images négatives et des caricatures comme celles-ci sont bien souvent véhiculées

Elles sont générées par la mauvaise connaissance de ce que sont les différences et les potentialités des personnes présentant un handicap.

## Les différentes approches de la question de l'intégration de personnes présentant un handicap dans les entreprises en Belgique

### Quelques chiffres pour illustrer les propos

Donner un aperçu de la population handicapée en Belgique, ses caractéristiques sociodémographiques, ses problèmes de santé, les causes de handicap et son degré d'activité n'est pas simple. Le problème réside dans le fait que cette population va au delà de celle dont le handicap est reconnu par les instances officielles et donne droit à une pension ou allocation, ce qui n'est généralement pas compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle ou pose divers problèmes de cumul. D'autres personnes souffrent de limitations physiques et continuent de travailler ou demeurent chez elles sans avoir une allocation.

Plusieurs enquêtes existent pour la Belgique, (enquête sur les Forces de Travail (EFT), 1996, 2002 ; enquête l'Institut scientifique de santé publique (ISP), 1997, 2001 et 2004.) mais les méthodes d'approche sont différentes ce qui empêche toute comparaison.

L'Enquête sur les forces de travail réalisé en 1996 fait apparaître (tableau 1) qu'environ 13% de la population belge en âge de travail est à considérer comme handicapée, ce qui est légèrement inférieur au chiffre de 15% constaté en moyenne dans l'ensemble de l'Europe (Suède exceptée).

Elle fait également une estimation **du nombre** des personnes avec un handicap. (Tableau 2) Sur l'ensemble de la population en âge de travail en Belgique, à savoir 6.750.000 personnes, elle permet d'estimer la population handicapée en âge de travail: elle dénombre près de 900.000 personnes avec handicap dont un tiers (35%), environ 300.000, sont officiellement reconnues comme telles.

**Tableau 1:** Importance de la population handicapée (problèmes de santé) en âge de travail (en %)

% de la population entre 16 et 64 ans	Belgique			Europe hors Suède (14 pays)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Handicap sévère	5	4.2	4.6	4.7	4.3	5
Handicap modéré	7.9	8.7	8.3	9.3	10.6	10
Total handicap sévère et modéré	12.9	12.9	12.9	14	14.9	14.5
Sans handicap	87.1	87.1	87.1	86.0	85.1	85.5

**Tableau 2 :** Population handicapée en âge de travail, par genre et degré de handicap

	Hommes	Femmes	Total	Dont reconnu		Dont NON reconnu
Handicap sévère	170.180	140.599	310.555	58%	180.122	130.433
Handicap modéré	268.884	291.241	560.350	22%	123.277	437.073
Handicap sévère ou modéré	439.064	431.840	870.905	35%	304.817	597.506
<i>Population en âge de travail</i>	<i>3.403.600</i>	<i>3.347.600</i>	<i>6.751.200</i>			

L'enquête EFT de 2002 met en évidence des différences selon la situation socioprofessionnelle des personnes interrogées. (tableau 3) D'après elle, ce sont surtout : « les plus de 50 ans, les non-qualifiés et les sans-emploi qui se plaignent de problèmes de santé chroniques... Parmi les personnes occupant un emploi, les ouvriers du secteur privé étaient les plus nombreux à se dire atteint d'un handicap ou souffrant d'un problème de santé chronique, suivis des salariés du secteur public.»

**Tableau 3 : Problème de santé ou handicap selon le statut professionnel**

En % de la population totale	Problème de santé chronique ou	Aucun problème de santé chronique ou handicap	Pas de réponse
------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------------------	----------------

handicap

Chômeurs %	20,3	70,5%	9,2%
Occupés	11,9%	80,9%	7,2%
Inactifs	24,3%	65,9%	9,8%
Statut (si occupé)			
Ouvrier (secteur privé)	15.6 %	77,7%	6.7%
Employé (secteur privé)	9.5%	83,09%	7.5%
Salarié dans le secteur public	12.9%	79.09%	8.1%
Indépendant	9.09%	84,7%	6.3%

L'Enquête de santé par interview de 2004, procédant par échantillonnage (plus que 10 000 personnes interrogées) situe à 9% le pourcentage de la population totale déclarant être limités en permanence dans les activités de la vie quotidienne à cause d'une maladie. 7% sont limités occasionnellement et 7% déclarent ne pas être limités malgré la présence d'une maladie de longue durée.

Cette enquête permet de faire apparaître la répartition de la population handicapée selon la cause principale de l'handicap :

**Tableau 4 : Répartition de la population handicapée selon la cause principale du handicap**

En %		Accident de travail	Maladie professio.	Accident domest.	Accident de la route	Accident de sport	Maladie	Affection congénitale	Autre raison	Total
Sexe	Homme	22.0	12.1	2.4	5.9	1.3	26.8	23.6	5.8	458
	Femme	8.7	5.7	4.6	4.6	.1	50.8	19.8	5.7	415
	Total	16.2	9.3	3.4	5.3	.8	37.3	22.0	5.8	873
Groupe d'âges	0-14	.0	.0	.0	.0	.0	9.1	90.9	.0	19
	15-24	2.7	.0	.0	16.3	.0	5.3	75.7	.0	17
	25-34	19.7	3.6	1.7	16.6	.0	18.3	37.5	2.6	38
	35-44	10.9	14.5	5.2	9.2	3.5	19.9	27.6	9.3	102
	45-54	23.0	8.8	2.7	5.4	.5	31.1	22.8	5.6	133
	55-64	16.2	11.8	1.9	2.1	.3	51.6	11.3	4.8	168
	65-74	25.6	14.2	6.1	4.6	.0	39.3	8.6	1.6	147
	75+	12.8	5.0	3.8	.9	.3	62.3	4.4	10.5	249
Total	16.2	9.3	3.4	5.3	.8	37.3	22.0	5.8	873	

**Tableau 5 : Le taux d'emploi des personnes avec handicap en Belgique et en Europe (EFT 1996)**

		Belgique	Europe (sans Suède-14 pays)
Part de la population en âge de travail (en %)	Handicap sévère	4,6	4,5
	Handicap modéré	8,3	10
Taux d'emploi	Avec handicap sévère ou modéré	12,9	14,5
	Handicap sévère	18,3 %	24,3%

Handicap modéré	36,9%	46,2%
Avec handicap sévère ou modéré	30,27%	39,40%
<i>Sans handicap</i>	56,3%	61,9%

Ce tableau montre que le taux d'emploi des personnes handicapées est plus faible en Belgique que dans la moyenne des autres pays européens, 30% au lieu de 39%.

Une extrapolation des estimations de l'enquête aux chiffres de la population belge en âge de travail, permet de constater que 263.000 personnes se déclarant handicapées sont insérées sur le marché du travail (ordinaire ou protégé). Deux tiers sont des hommes mais 22% seulement de ces personnes handicapées actives déclarent un handicap sévère.

La situation est particulièrement préoccupante pour les femmes avec un handicap modéré : elles sont davantage exclues du marché du travail que les hommes avec un handicap modéré, comme le montre le tableau suivant :

**Tableau 6 : Taux d'éviction de l'emploi selon le genre et le degré de handicap**

	Hommes	Femmes	Total
<b>Taux d'emploi (en %)</b>			
Handicap sévère	20,4	15,9	18,3
Handicap modéré	50,4	22,6	36,9
Handicap sévère ou modéré	39,70	20,21	30,27
<i>Sans handicap</i>	69,2	44,5	56,3
<b>Taux d'éviction de l'emploi</b>			
Handicap sévère	71%	64%	67%
Handicap modéré	27%	49%	34%
Handicap sévère ou modéré	43%	55%	46%

## L'approche Belge

En Belgique, les législations prises en faveur des personnes handicapées visent à l'origine moins à favoriser l'intégration qu'à assurer des moyens de survie. C'est après la seconde guerre mondiale que les premières mesures visant l'intégration et la réintégration des personnes handicapées ont été prises. En 1980, la politique en matière d'intégration des personnes handicapées est communautarisée cependant que la politique d'emploi et plus particulièrement le placement sont régionalisés. Les organismes qui gèrent les dispositifs pour l'intégration des personnes handicapées sont aujourd'hui les suivants:

- ⇒ l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées en Région wallonne;
- ⇒ le Service bruxellois des personnes handicapées pour les francophones de la Région de Bruxelles-capitale;
- ⇒ le «Vlaams Fonds voor sociale integratie van personen met een handicap » en Communauté flamande;
- ⇒ le «Dienststelle für Personen mit Behinderung» en Communauté germanophone.

La situation belge est très complexe compte tenu de la répartition des compétences entre les différents niveaux de pouvoirs :

L'État fédéral est compétent en matière de sécurité sociale, de garantie de rémunération et de sécurité d'existence.

Les Communautés sont compétentes pour la définition des handicaps, pour l'enseignement...

Les Régions, ont hérité de la politique d'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées depuis la dernière réforme de l'État.

Une complexité qui s'accroît du fait que la répartition des compétences s'accompagne de définitions différentes du handicap.

## **AU NIVEAU FÉDÉRAL**

La référence commune (sauf en ce qui concerne l'allocation d'intégration) pour la définition du handicap est la perte de capacité de gain. L'évaluation est différente selon la législation concernée. Prenons comme exemple la législation chômage :

L'article 60 de la réglementation stipule que pour bénéficier des allocations le travailleur doit être « apte » au travail, c'est-à-dire ne pas présenter une perte de capacité de gain de plus de 65%. Le degré d'inaptitude est fixé par un médecin agréé par le bureau de chômage. Une personne est considérée inapte si elle a moins de 35% de capacité de gain.

## **La législation belge en matière d'emploi**

### **Secteur public**

L'arrêté royal du 11 août 1972 stimulant l'emploi de personnes handicapés dans les administrations de l'État a imposé aux ministères un quota obligatoire de handicapés à recruter.

Le nombre, réparti entre les différents ministères, était de 1 200. Pour les organismes d'intérêt public, différents arrêtés royaux ont fixé ce quota à 90, réparti entre les différents organismes. Entretemps, ces chiffres ont été largement dépassés. Un arrêté royal en vue d'actualiser cette réglementation est actuellement en préparation.

Les services publics fédéraux (SPF) doivent en principe compter 2 % de personnes avec un handicap parmi leur personnel. D'une enquête quantitative ressort que le pourcentage de personnes recrutées sur le quota atteint, en 2004, 0,8 % du personnel des SPF (soit 454 personnes à la place des 1 200 prévues).

Pour exemple : En 2004, le département finance occupe le plus grand nombre de personnes avec handicap (129 personnes) qui ne représente cependant que 0,46% de son effectif total. Le département de la défense occupe 86 personnes qui représentent 3,87% de son effectif total

## RÉGION WALLONNE

L'arrêté du Gouvernement Wallon du 14 janvier 1999 relatif à l'emploi de personnes handicapés dans les services du Gouvernement et dans certaines organismes d'intérêt public stipule que « *Chaque ministère est tenu d'occuper, au cours d'une année civile, un nombre de personnes handicapées fixé à deux pour cent et demi de l'effectif prévu au cadre organique...Cinq pour cent des recrutements sont réservés à des personnes handicapées aussi longtemps que le pourcentage d'occupation fixé n'est pas atteint* ».

La réalité de terrain est toute autre, comme le prouve le tableau suivant (données 31-12-2003)

Services et Organismes	<b>T o t a u x</b>			
	Statutaires	Contractuels	Normes à atteindre	Écart
Ministère de la Région wallonne	38	0	139	-101
Ministère wallon de l'équipement et des transports (1)	44	14	120	-62
FOREM	2	12	36	-22
Port autonome de Liège	0	0	1,5	-1,5
Société wallonne du Logement	3	0	4	-1
Institut scientifique de Service public	0	0.5	4,5	-4
Agence wallonne à l'exportation	3	2	5	-
Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées	5.5	5	7	-
Centre hospitalier psychiatrique « Le chêne aux Haies »	0	0	8,5	-8,5
Agence Wallonne pour la Promotion d'une Agriculture de Qualité	0	0	0	0
Centre hospitalier psychiatrique « Les Marronniers »	4	7	16	-5
<b>TOTAUX</b>	<b>132</b>		<b>328,5</b>	<b>-196,5</b>

### Au niveau des provinces et communes

Les provinces, communes, associations de communes et agglomérations de communes ainsi que les C.P.A.S. sont soumis à un quota à savoir une personne handicapée par 55 emplois, sauf en Région wallonne où il a été prévu un quota de 2 % du nombre total des agents un quota actuellement porté à 2,5 % qui s'applique aux services du gouvernement wallon et aux organismes d'intérêt public dont le personnel est soumis au statut des fonctionnaires de la Région. Le nombre de personnes handicapées à occuper dans les C.P.A.S. qui emploient au moins 20 personnes en équivalent temps plein a été fixé à un mi-temps par tranche de 20 équivalents temps plein. » Environ 80% des CPAS rempliraient

ce quota de 2.5 %, certains allant même au-delà. Le respect de cette obligation n'est toutefois pas contrôlé.

## Secteur privé

La loi de 1963 concernant la revalidation et le reclassement professionnel, fixe le principe d'une obligation d'occupation de personnes handicapées. Ceci n'a jamais été concrétisé dans le secteur privé à défaut de consensus au sein des Commissions paritaires chargées de la mettre en oeuvre dans les différents secteurs d'activité.

Cette loi est toujours d'application, mais plus pour l'ensemble du territoire. Elle fut partiellement abrogée pour la Communauté française, par un décret de la Région wallonne du 6 avril 1995 « relatif à l'intégration des personnes handicapées ». Pour la Communauté germanophone, le décret du 19 juin 1990 »zur Schaffung einer Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge« est d'application.

La loi du 10 avril 1971 relative aux accidents du travail prévoit que l'organisme assureur contacte l'employeur via le médecin du travail pour « demander » la remise au travail. Mais, *la démarche est volontaire et l'employeur garde toute latitude de licencier.*

La loi de 1996 relative au bien-être au travail remplace l'obligation de « surveillance » de la santé des travailleurs par une obligation de « prévention ». Elle impose aux employeurs de « gérer les risques ». L'arrêté d'exécution s'intéresse spécifiquement à la réinsertion du travailleur « en incapacité ». *En l'absence de contrôles et de sanctions suffisamment dissuasifs, cette avancée législative importante en matière de santé au travail ne permet pas à une diminution du nombre d'accidents de travail ou d'invalidités liés au travail, ni au maintien à l'emploi ou à l'intégration de travailleurs handicapés.*

La loi du 12 décembre 2002 relative à la lutte contre les discriminations transpose dans la législation fédérale les directives européennes relatives à la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi. Elle prévoit notamment que « l'absence d'aménagements raisonnables » pour la personne handicapée constitue une discrimination au sens de la loi.

## Aménagements raisonnables

Les aménagements raisonnables sont des mesures concrètes que l'employeur devrait réaliser pour permettre à un travailleur handicapé de participer de façon égale à une activité dans la sphère professionnelle. Ces aménagements compensent l'influence négative d'un milieu de travail inadapté pour une personne handicapée. Le groupe cible comprend aussi bien les personnes handicapées au moment de l'embauche que les travailleurs qui, en cours de carrière, deviennent handicapés ou sont touchés par une maladie modifiant leurs capacités. Lors de la sélection et du recrutement, tous les candidats doivent bénéficier de chances égales. Si le handicap d'un candidat le demande, l'employeur réalisera un aménagement adéquat.

### Des exemples d'aménagement raisonnable pour les épreuves de recrutement:

- ⇒ La mise à disposition d'épreuves écrites en grands caractères ou en braille pour les personnes malvoyantes ou non-voyantes;
- ⇒ Puisque la lecture d'un test écrit nécessite plus de temps pour les personnes mal ou non-voyantes, prévoir plus de temps pour la réalisation du test;
- ⇒ Prévoir un interprète gestuel lors de l'entretien d'embauche ou de l'examen oral d'une personne malentendante;

- ⇒ Veiller à ce que l'entretien se déroule en un lieu facilement accessible aux personnes en chaise roulante;
- ⇒ Remplacer une épreuve visuelle par une variante pour le candidat mal ou non-voyant;
- ⇒ Utiliser un test approprié ne biaisant pas la capacité de raisonnement d'une personne dyslexique.

## Les conventions collectives de travail (CCT)

La **CCT n°26** conclue en 1975 vise le respect des droits des travailleurs handicapés occupés en milieu ordinaire en leur garantissant des rémunérations au moins équivalentes aux rémunérations conventionnelles fixées par les commissions paritaires, moyennant la compensation de la perte de rendement par les pouvoirs publics. Cette convention a été abrogée en Région wallonne et remplacée par une « prime de compensation » dégressive dans le temps.

La **CCT n°38**, conclue en 1983 et modifiée en 1999, interdit la discrimination à l'embauche. Elle stipule que l'employeur ne peut faire de distinction sur base du handicap. *La convention n'a jamais fait l'objet d'une évaluation quant à son impact sur l'intégration de travailleurs handicapés.*

## Plan d'action belge pour l'emploi

Dans le cadre de la ligne directrice européenne n°19 « Intégration des handicapés », le Plan d'action belge pour l'emploi de 1998 a prévu d'amplifier l'occupation de personnes handicapées dans le secteur privé.

## Les Accords interprofessionnels pour les groupes à risques

Depuis 1989, dans chacun des accords interprofessionnels signés tous les 2 ans, les interlocuteurs sociaux ont convenu de consacrer une part de la masse salariale au financement d'initiatives en matière de promotion de l'emploi et de la formation, en priorité pour les groupes à risques sans que soit mentionné spécifiquement les personnes avec handicap. Jusqu'à l'accord interprofessionnel 2005-2006, la notion de personne avec handicap n'apparaissait pas.

Ce dernier accord a mis en place un fonds spécial avec une dotation de 5 millions d'euros, géré paritairement par les partenaires sociaux, en vue de promouvoir l'accès ou le maintien au travail de personnes handicapées. A l'heure actuelle l'arrêté royal prévoyant les modalités d'intervention du Fonds n'a pas encore été publié. Cet accord reste ainsi toujours lettre morte

Les secteurs mettent en œuvre les différents accords de façon différente.

Dans des secteurs comme les fabrications métalliques, la construction, le textile et l'imprimerie où existait déjà une tradition de coopération entre le monde de la formation et celui des entreprises, la formation et coopération est renforcée sans non plus de référence spécifique à la personne handicapée

## Interventions financières

Selon les institutions spécifiques dans les différents niveaux de pouvoir, des interventions financières sont prévues en matière d'adaptation du poste de travail ou d'assistance personnelle. Les employeurs privés peuvent obtenir ces interventions pour un de leurs



travailleur (euses)s si celui-ci (celle-ci) est reconnu(e) par une de ces institutions officielles et après une décision favorable de l'institution Cette mesure s'applique aux personnes occupées dans le circuit de travail normal.

### **Au niveau fédéral**

Une intervention financière dans le salaire et les charges sociales de personnes handicapées est prévue dans la convention collective de travail n°26. Un employeur peut obtenir une subvention salariale allant jusqu'à 50% maximum de la rémunération conventionnelle minimale fixée par la commission paritaire ou, à défaut, par l'usage pour compenser la différence de rendement d'un travailleur handicapé. Le paiement de cette intervention est effectué par les institutions régionales et communautaires d'intégration.

Le fonds spécial mis en place dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2005-2006, prévoit notamment le financement de l'aménagement de postes de travail et/ou la formation de travailleurs handicapés et/ou de leurs collègues de travail.

### **En Région wallonne**

L' « Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées » prévoit différentes interventions financières :

- La prime au tutorat est une intervention accordée à une entreprise qui désigne un tuteur chargé d'accompagner et de guider un travailleur handicapé nouvellement engagé. Cette intervention s'élève à 250 € par mois mais ne peut excéder six mois. Elle est adaptée proportionnellement au régime horaire du travailleur.
- L'aménagement du poste de travail est une intervention financière dans le coût de l'adaptation du poste de travail au handicap du travailleur. L'intervention couvre les frais réellement exposés et reconnus nécessaires pour l'aménagement.
- La prime de compensation est dégressive et accordée à l'employeur en vue de compenser le coût des mesures qu'il prend pour permettre au travailleur handicapé d'assumer au mieux ses fonctions (pause supplémentaire, explications complémentaires...). Elle est accordée pour un maximum de cinq ans et renouvelable.
- La prime d'intégration est une intervention financière forfaitaire destinée à encourager l'embauche ou la reprise de travail d'un travailleur handicapé qui vient de connaître au moins six mois d'inactivité professionnelle. Cette prime consiste en un remboursement de 25% de la rémunération à charge de l'entreprise pendant un an maximum.

### **En Région de Bruxelles-Capitale**

Le « Service bruxellois francophone des personnes handicapées » prévoit également diverses interventions financières pour les travailleurs handicapés francophones.

L'adaptation du poste de travail est une intervention financière visant à permettre l'engagement d'une personne handicapée ou favoriser l'accession du travailleur à une fonction qui réponde mieux à ses capacités ou encore maintenir au travail une personne qui devient handicapée.

La prime d'insertion est une intervention financière accordée à l'employeur en vue de compenser la moindre productivité présentée par certains travailleurs du fait de leur handicap. Cette prime consiste en un remboursement d'une partie, ne pouvant excéder 65%, de la rémunération à charge de l'entreprise. Elle est fixée pour un an et peut être prolongée en fonction de la persistance de la perte de rendement.

### **En Communauté germanophone**

La «Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit Behinderung» prévoit différentes interventions financières dont la possibilité de financement des frais d'aménagement du poste de travail.

Le START-Service assure la promotion et l'accompagnement des mesures de formation/qualification et d'insertion professionnelles pour personnes handicapées. Il prévoit le stage d'orientation en entreprise qui donne la possibilité de découvrir les capacités du stagiaire en vue d'un emploi ou d'une formation en entreprise. Le stage est également un outil de l'orientation professionnelle; la formation en entreprise qui est une mesure de qualification sur le lieu de travail et qui prépare la personne handicapée à l'exercice de certaines tâches dans l'entreprise concernée

Le job-coaching, donne un accompagnement individuel et intensif des personnes handicapées sur le lieu du travail et vise une qualification et intégration socio-professionnelle en entreprise;

L'emploi en entreprise est une mesure accordant à l'employeur l'accompagnement par le START-Service (consultation, conseils) et une intervention financière dans le salaire et les charges sociales du travailleur handicapé.

### **En Communauté flamande**

Du côté flamand, le « Vlaams fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap » a instauré des interventions financières.

Dans le cas de la «Vlaamse inschakelingspremie» (VIP) l'indemnité s'élève à 30% du salaire minimum pour compenser le coût qu'entraîne l'engagement d'une personne handicapée au sein de l'entreprise. Ce coût est constitué des éventuels frais engendrés par l'adaptation du travailleur, son intégration dans le processus du travail, son accompagnement professionnel complémentaire et sa perte éventuelle de rendement; L'intervention dans l'aménagement du poste de travail couvre tous les coûts engendrés par l'adaptation du poste de travail aux besoins du travailleur;

### **Les positions des interlocuteurs sociaux**

En novembre 2003, la FGTB wallonne a rédigé des propositions intitulées « emploi et handicap : réussir l'intégration », visant à intégrer les personnes avec handicap dans l'emploi ordinaire. Ces propositions sont régulièrement déposées auprès des ministres successifs de l'emploi.

Les propositions constatent que l'appréhension du handicap sous l'angle de la réparation du dommage et de la protection de la personne (...) a induit une absence de prise en compte de la dimension du handicap au niveau de la politique de l'emploi et donc l'absence de réglementation dans le cadre du droit au travail

La FGTB revendique :

**Au niveau fédéral.** : Une obligation d'occupation en prenant des mesures pour lever les obstacles à l'intégration dans le cadre de l'application de la loi antidiscrimination.

Éléments à prendre en compte : tenir compte des réalités des secteurs, l'obligation doit être un choix de l'entreprise de respecter un certain taux d'occupation ou de contribuer à la mutualisation de la prise en charge des coûts des mesures d'intégration (formation des travailleurs handicapés, adaptation des postes et condition de travail, accompagnement de l'intégration...

La contribution doit être dissuasive (suffisamment importante) de manière à inciter à intégrer des personnes handicapées. (...)

Les moyens récoltés doivent être intégralement réservés à des actions favorisant l'intégration des personnes handicapées, pour venir accroître les efforts de l'Etat et des régions ;

Le public visé se constitue de l'ensemble de ceux qui, en fonction des différentes législations sont reconnus comme personnes handicapées, visant spécifiquement l'intégration professionnelle, sans remise en cause possible des droits existants.

La gestion des moyens doit relever d'un fonds fédéral géré par les employeurs, les syndicats, en collaboration avec les associations des personnes handicapées. La décision quant à l'utilisation des moyens doit relever du fonds

**Au niveau régional** : ancrer la politique d'intégration professionnelle des personnes handicapées à tous les niveaux de conception et de mise en œuvre de la politique de l'emploi.

Garantir l'accès des personnes handicapées au service public de l'emploi et de la formation conformément à la directive européenne sur l'égalité de traitement

Garantir une prise en charge collective des coûts de la compensation du handicap (aménagement des lieux, transport, poste de travail..)

Au niveau de la Communauté française : intégration, sous certaines conditions, des enfants handicapés dans l'enseignement ordinaire.

## **Les organisations d'employeurs**

### ***Au niveau fédéral***

En 2002, la Fédération des employeurs de Belgique (FEB) s'est clairement opposée au principe d'un quota d'emploi quel qu'il soit. Ce principe étant par définition arbitraire et non créateur d'emplois... «... une entreprise dit-elle n'est pas une organisation non marchande... » : L'employeur engagera toujours la personne qui convient le mieux pour le poste à pourvoir. Enfin, elle « attire l'attention sur le fait que l'embauche obligatoire d'une catégorie spécifique pourrait entraîner le licenciement d'autres.

### ***Au niveau wallon***

Dans le cadre d'un avis du CESRW les employeurs se sont clairement exprimés à propos de l'idée d'une obligation d'emploi sous forme de quota.

« Les organisations représentatives des employeurs affirment leur opposition à l'application d'un système de quota d'embauche dans les entreprises et marquent leur préférence pour un dispositif basé sur le recours volontaire à des mesures incitatives ». Elles estiment en outre que, « particulièrement dans un contexte de pénurie d'emplois, l'insertion d'une personne handicapée par le biais de quotas ne pourrait qu'entraîner des conséquences nuisibles ».

Pour les organisations patronales, l'introduction de quotas d'engagement au profit de personnes handicapées « n'est ni plus ni moins justifiable que pour d'autres catégories de travailleurs susceptibles de rencontrer des difficultés d'insertion : travailleurs migrants, sous qualifiés,... »

Une généralisation de quotas priverait l'employeur, pour un temps au moins, d'une grande partie de sa responsabilité de sélection, et favoriserait de ce fait des attitudes hostiles de la part de demandeurs d'emploi qui ne comprendraient pas qu'on puisse refuser un engagement pour le seul motif qu'ils ne présentent pas de handicap physique ou social .

### **Quelques considérations sur la politique belge en matière d'intégration de personnes avec handicap dans l'emploi ordinaire**

**Le morcellement des compétences réparties dans diverses institutions de niveau institutionnel différent a des conséquences sur la politique de l'emploi vis-à-vis des personnes handicapées**

Même au sein de l'Awiph ou du Vlafo, généralement assimilés comme les principaux responsables de cette politique en Wallonie et en Flandre, la politique d'emploi en milieu ordinaire ne représente que 3 % du budget (contre 17 % pour l'aide au secteur protégé).

**Par le fait** du transfert aux Régions/Communautés des compétences en matière d'aide sociale aux personnes handicapées, tant le Ministère de l'Emploi du Travail que les interlocuteurs sociaux fédéraux délaissent ce terrain.

Les diverses compétences ayant trait à la politique d'emploi et de formation des personnes handicapées restent souvent mal intégrées également au niveau régional. Particulièrement en Wallonie, où le Forem est très peu impliqué.

Les nombreuses mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées demeurent peu visibles et mal connues du fait de la fragmentation des intervenants et des faibles moyens qu'ils peuvent consacrer à la communication.

Une trop faible coordination entre les services d'aide à l'emploi et à la formation spécialisés pour la personne handicapée et les services généraux de formation professionnelle et de placement font en sorte que la personne handicapée comme l'employeur doivent parcourir plusieurs sources pour avoir une vue globale des aides disponibles.

### **Les freins à l'emploi**

Quelques exemples de freins à l'emploi et à l'intégration de personnes présentant un handicap :

Quand une jeune personne handicapée sort de l'école (enseignement spécial ou ordinaire) avec un diplôme qui lui donne accès aux dispositifs d'attente (chômage, incapacité de travail), dans les faits il se trouve face à deux situations :

- A l'Organisme de chômage, si on le déclare en incapacité à au moins 33%, il n'est pas disponible sur le marché du travail. Il est alors orienté vers sa mutuelle. Si le médecin-conseil de la mutuelle déclare son incapacité comme préexistante. Il ne peut pas bénéficier d'indemnités d'incapacité (il n'a pas 66 % d'incapacité de travail car il n'a jamais travaillé et donc pas non plus de capacité ...). Il lui reste alors à se tourner vers le seul bénéficiaire d'une allocation pour personne handicapée.

- Lorsqu'une personne handicapée perd son travail, la récupération de son droit à l'allocation pour personne handicapée ne se fait pas dans la foulée. Il peut se passer plusieurs mois avant que la personne ne retrouve un revenu.
- Plus une personne handicapée perçoit longtemps une allocation, plus il lui est difficile de faire la démarche de trouver un emploi. En effet, l'allocation pour personne handicapée est un revenu stable, même si il est modeste. Alors si la personne travaille et qu'elle perd son emploi, elle risque de se retrouver quelques mois sans revenu.

Pour un employeur, la personne handicapée est souvent perçue comme source de perte de rentabilité. Il n'est donc pas très enclin à en engager.

Pour les futurs collègues, travailler avec une personne handicapée est perçu comme source d'ennuis et d'un surcroît de travail.

Les personnes handicapées sont souvent confrontées à des problèmes d'accessibilité. Trouver un emploi dans un bâtiment accessible est rarissime. L'accessibilité est considérée comme un des principaux freins à l'intégration des personnes à mobilité réduite.

Lorsqu'un employeur engage une personne handicapée les lenteurs administratives le conduisent à devoir attendre plusieurs mois avant de toucher les primes auxquelles il a droit pour l'engagement de cette personne.

## **Une expérience d'entreprise**

### **Arcelor-Cockerill**

L'entreprise sidérurgique Arcelor Cockerill Sambre avec un effectif de 4924 personnes est un grand employeur en Région Liégeoise. Ses orientations stratégiques, ont conduits à la fermeture d'un des deux hauts-fourneaux de Liège mi-2005, ainsi qu'à l'arrêt de la ligne à chaud en 2009.

Dans ce contexte particulier les organisations syndicales ont pu obtenir des assurances en matière de reclassement de personnes souffrant des séquelles d'un accident du travail. Le plan de sécurité qui est d'application dans l'entreprise, privilégie depuis 5 ans le reclassement en interne de travailleurs présentant une déficience suite à un accident du travail. C'est ainsi que des travailleurs ayant des problèmes de dos, sont reclassés soit dans les bureaux ou effectuent des travaux moins lourds comme réfecteur. Dans d'autres cas, l'adaptation du lieu de travail a suffi pour maintenir les travailleurs à leur poste

### **Le chemin de l'intégration de la personne différente est long....**

Lorsque le rapport de force des organisations syndicales existent, des accords tacites ou des conventions dans certaines grandes entreprises (ex : Duferco, Cockerill, SNCB), permettent le maintien dans l'emploi au sein de postes adaptés pour les travailleurs victimes d'accidents ou de maladies professionnelles. Dans certaines entreprises, le pourcentage des travailleurs dans cette situation est de plus de 5%. Cette situation est cependant loin d'être généralisée et le licenciement pour force majeure reste bien souvent le sort des travailleurs devenus handicapés par suite d'accident ou de maladie.

L'intégration, l'embauche de personnes handicapées, si l'on doit se référer aux données concernant les aides octroyées par l'AWIPH, apparaît comme dérisoire, même si toutes les embauches ne se font pas l'objet d'un dossier AWIPH.

Différents éléments de la réalité de terrain expliquent la situation belge:

- L'absence d'obligation, que ce soit de maintien à l'emploi après accident ou d'embauche, voire même d'accessibilité des lieux de travail ou aux examens d'embauche.
- Le non-respect en l'absence de sanction en ce qui concerne le secteur public.
- L'appréhension négative du handicap par méconnaissance, ce qui engendre amalgame entre handicap et incompétence et/ou moindre rendement.
- L'absence de prise en compte de la problématique du handicap dans le cadre des politiques générales de l'emploi et de la formation et son cantonnement dans des services « spécifiques ».
- Le peu de prise en compte dans l'organisation du travail des impératifs de santé en général et du handicap en particulier.

La problématique du « handicap » sera de plus en plus présente dans le futur vu le vieillissement de la population, l'augmentation de l'espérance de vie de personnes porteuses de handicap mais aussi le développement de maladies chroniques invalidantes (stress, maladies musculosquelettiques).

Il s'agit donc de dépasser une appréhension restrictive du handicap (association à handicap mental, handicap moteur) pour se rendre compte que cette problématique doit faire partie intégrante de la réflexion sur la santé au travail, l'intégration de personnes handicapées n'étant que l'une des facettes du droit de chacun à l'emploi.

Au niveau syndical, la réalité du handicap a été approchée essentiellement au travers de la défense des allocations de sécu et des droits des travailleurs victimes de déficiences trouvant leur origine dans le travail.

Ce n'est évidemment pas négligeable étant donné que 425.000 personnes en âge d'activité bénéficient d'indemnités en raison d'une incapacité reconnue sans oublier les nombreux travailleurs victimes d'accident qui ont pu être maintenus au travail dans les grandes entreprises grâce au rapport de force syndical.

Cette approche du handicap fut pendant de longue année prédominante au sein de l'ensemble de la société.

En effet, pendant environ 40 ans, l'ensemble des politiques développées en faveur des personnes handicapées se sont centrées sur la réparation des dommages, la protection des victimes et l'aide sociale aux plus démunis, parallèlement au développement de structures spécialisées.

C'est au cours des 10 dernières années, dans le monde entier, que les associations ont œuvré au changement d'appréhension du handicap et à un repositionnement des politiques dans le sens de l'intégration plutôt que de l'assistance.

Cependant la société continue largement à considérer la personne handicapée comme étant incapable d'autonomie et à contrôler au travers de services spécialisés. Le changement s'avère d'autant plus difficile à réaliser que notre pays a développé un important réseau de services spécialisés. Les préjugés et les « a priori » restent nombreux. La réalité du handicap est mal connue et l'appréhension en est stéréotypée. Une large sensibilisation et une démythification du handicap sont donc grandement nécessaires.

Cette évolution – révolution - de l'approche du handicap s'inscrit dans le contexte ambiant du néolibéralisme et de la remise en cause des solidarités et du rôle « protecteur » de l'Etat au profit d'un recentrage généralisé sur l'individu et son projet spécifique. Pour la FGTB, le recentrage sur l'individu et son projet doit trouver ses limites dans le respect de l'intérêt collectif et que tous les besoins ne doivent pas trouver réponse à charge de la collectivité.

La réflexion que l'organisation syndicale devrait avoir et les engagements qu'elle devrait prendre par rapport au handicap concernent l'ensemble de ses activités :

Aussi bien dans son rôle de représentation collective des travailleurs au niveau de l'entreprise et de la concertation sociale en général que dans son rôle d'éducation permanente. L'action à développer va de la sensibilisation interne à la défense des droits individuels des travailleurs handicapés devant le tribunal du travail, en passant par :

- la formation des délégués,
- la prise en compte du handicap transversalement aux différents dossiers soumis à concertation,
- la formulation de revendications et leur promotion auprès du monde politique et des gouvernements,
- la collaboration avec les associations et le Centre d'égalité des chances dans le cadre de la lutte contre les discriminations.

#### **Comment agir au niveau syndical ?**

- Défendre le droit à l'emploi pour chacun sans discrimination en relation avec une quelconque déficience de naissance ou acquise.
- Déconditionner par rapport aux préjugés de tous ordres et sensibiliser à la problématique de la santé au travail dans tous ses aspects. Il s'agit de montrer le rapport entre le handicap et l'environnement social et la relativité du concept en fonction de la situation.
- Former à l'utilisation des aides existantes permettant de compenser le handicap au niveau de la fonction.
- Intégrer la problématique à tous les niveaux d'intervention syndicale.
- Rendre accessible les structures de l'organisation syndicale (accessibilité des lieux et des horaires de réunions, prise en compte des spécificités dans l'organisation des formations syndicales, sensibilisation des cadres, accessibilité aux divers postes dans l'organisation...).

## **Sources :**

Binamé, Jean-Pierre

Responsabiliser les employeurs ? Opportunité et faisabilité en Belgique d'un dispositif pour l'emploi des personnes handicapées en entreprises privées. Rapport final Equal, Région Wallonne, Janvier 2004.

CEPAG, Emploi et Handicap. Réussir l'intégration. Octobre 2004

CESRW (1998) Avis A.577 relatif au projet d'arrêté visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi ainsi qu'à l'évaluation de sa mise en oeuvre (28 septembre 1998)

CESRW (2002) Avis A.653 relatif au projet de modification visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi ainsi qu'à l'évaluation de sa mise en oeuvre (18 février 2002)

CNT (Conseil national du travail) (2001) : Vademecum de mesures destinées à favoriser l'emploi des travailleurs handicapés (mise à jour de 1 octobre 2003).

L'Enquête de santé par interview. Service d'Epidémiologie. Bruxelles Institut Scientifique de Santé Publique, 2006.

FGTB (2003) : Memorandum Avril 2003

Soutien des personnes handicapées sur le lieu du travail  
Rôle des relations industrielles en Europe. Intervention d'Anne Tricot, FGTB. Séminaire européen à Ostia, le 7 et 8 mai 2004

Senat de Belgique. Question n° 3-2933 de Mme Zrihen du 17 juin 2005 (Fr.) :  
Emploi des personnes handicapées. — Pièges à l'emploi. — Engagement de personnes handicapées dans le secteur public. — Respect des quotas d'embauche.

Senat de Belgique. Jeudi 20 novembre 2003 - Séance de l'après-midi  
Demande d'explications de Mme Clotilde Nyssens au ministre de l'Emploi et des Pensions sur «l'exécution de l'obligation d'occupation de personnes handicapées auprès des administrations publiques, d'organismes d'intérêt public et d'entreprises privées» (n° 3-53)

Tricot, Anne. Emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail; note au bureau de l'Interrégionale Wallonne de la FGTB, 28 novembre 2000.

## Glossaire

**AWIPH** : Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées

**DPB** : Dienststelle für Personen mit Behinderung

**FGTB** : Fédération Générale du Travail de Belgique

**CESRW** : Conseil Economique et Social de la Région Wallonne

**CEPAG** : Centre d'Éducation Permanente André Genor

**EFT** : Enquête sur les Forces du travail

**FEB** : Fédération des Entreprises de Belgique

**Forem** : Service public wallon de l'Emploi et de la Formation professionnelle

**ISP** : Institut de la Santé publique

**OMS** : Organisation Mondiale de la Santé

**ORBEM** : Office Régional Bruxellois de l'Emploi

**SPF** : Services Publics Fédéraux

**Vlafo** : *Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap*

**VIP** : Vlaamse Inschakelings Premie (Prime flamande d'intégration)