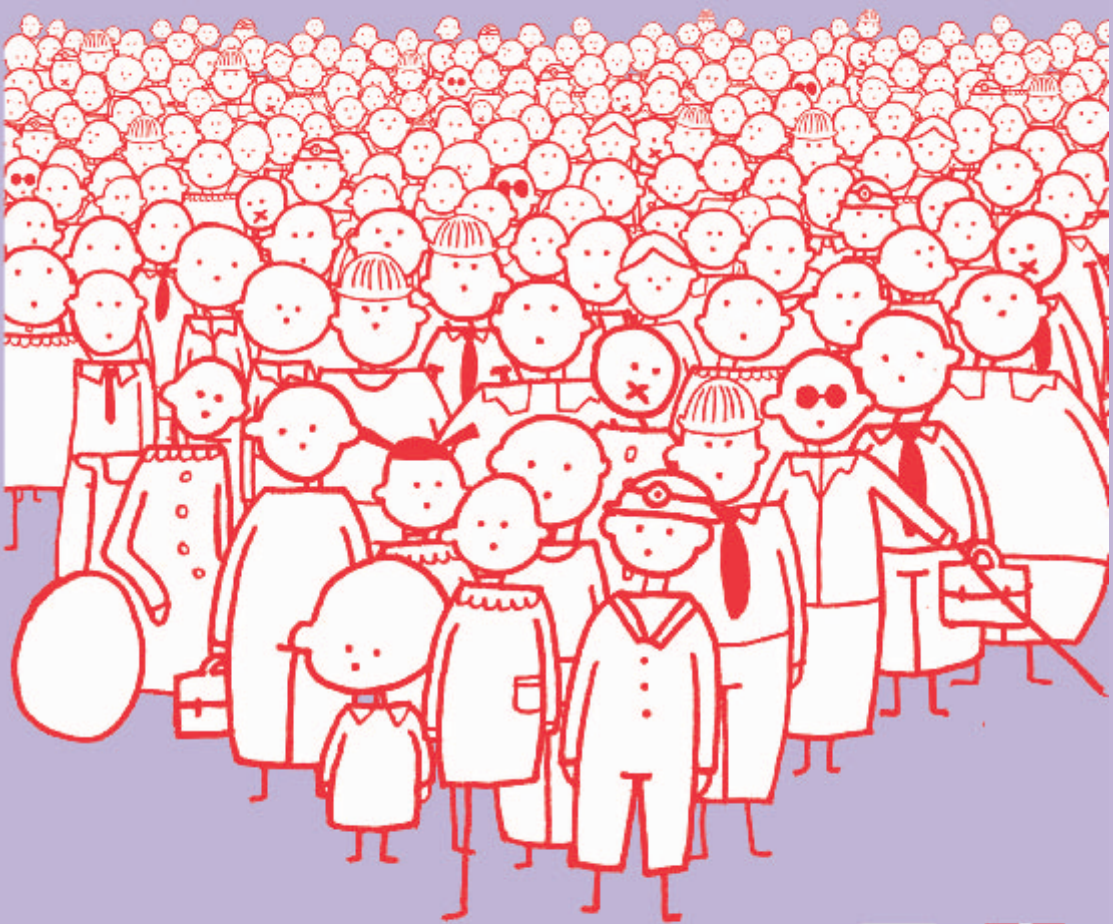


# EMPLOI & HANDICAP:

## RÉUSSIR L'INTÉGRATION



Emploi & handicap :  
voir plus loin que 2003 !!!

# Sommaire

---

► <b>Prendre conscience...</b> .....	3
1. Le handicap, l'affaire de tous ! .....	3
2. Le handicap, pas une fatalité ! .....	4
3. Le travail, origine de nombreuses déficiences invalidantes .....	5
4. Le handicap, facteur de discrimination et d'exclusion .....	6
► <b>Evaluer...</b> .....	8
1. Un cadre légal inefficace... .....	9
2. Des mesures et des aides à l'intégration, insuffisantes ! .....	12
3. L'emploi en milieu adapté, dénaturé... .....	17
► <b>Construire...</b> .....	18
► <b>Annexes</b>	

## ► Prendre conscience...

---

### 1. Le handicap, l'affaire de tous !

Le handicap concerne 38 millions d'Européens,  
soit 1 Européen sur 10...

- Près de **20% de la population belge** déclare souffrir de limitations (graves, modérées ou légères) dans sa vie quotidienne en raison d'une déficience physique ou mentale, de naissance, résultat d'un accident ou conséquence d'une maladie.
  
- **11% de la population belge déclare souffrir de limitations modérées ou graves permanentes<sup>1</sup>.**  
**N.B. :** Ce pourcentage correspond au double des personnes « reconnues » officiellement comme handicapées dans le cadre de législations sociales ouvrant le droit à des revenus de remplacement<sup>2</sup>.
  
- **16,7% de la population en âge de travailler (15-65 ans)** résidant en Belgique, soit **1.130.942 personnes<sup>3</sup>**, souffre d'un problème de santé chronique ou d'une déficience physique les mettant en situation de handicap<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Enquête de santé publique (ISP) de 2001.

<sup>2</sup> Différents revenus de remplacement sont octroyés sur base d'une reconnaissance d'une « perte de capacité de gain par le travail » (capacité de gagner sa vie en travaillant) reconnue comme supérieure ou égale à 60%.

<sup>3</sup> Enquête européenne sur les forces de travail de 2002.

<sup>4</sup> Ce pourcentage ne tient pas compte des déficiences mentales.

## 2. Le handicap, pas une fatalité !

La confusion entre déficience et handicap, ainsi que la méconnaissance et les préjugés par rapport au handicap, se révèlent des obstacles majeurs à l'intégration.

Le handicap n'est pas la déficience mais bien l'absence de moyens de compensation permettant à la personne d'agir. C'est pourquoi **la lourdeur du handicap doit toujours se mesurer par rapport à une situation particulière précise**, quelle que soit la gravité de la déficience.

Il serait donc plus judicieux de parler de « personnes en situation de handicap » et d'« obstacles à surmonter » plutôt que de « personnes handicapées »<sup>5</sup>.

Une déficience peut être « handicapante » dans certaines circonstances et s'avérer sans conséquence dans d'autres.

Une déficience sensorielle peut, par exemple, n'avoir aucune incidence négative par rapport à un poste de travail qui ne sollicite pas les capacités limitées (ex. : une personne sourde travaillant sur écran ou dans le cadre d'un environnement au fait de la langue des signes, une personne déficiente visuelle exerçant la kiné...), tout en s'avérant source de difficultés importantes dans la vie quotidienne (ex. : absence de signalétique adaptée, intolérance du milieu...).

La perte d'un membre, voire la limitation de mouvement due à une maladie invalidante, se révélera d'autant plus « handicapante » que l'environnement matériel est non ou mal adapté et que l'environnement social (organisation du travail) est intolérant.

---

<sup>5</sup> Cependant, par facilité et en référence au langage commun, nous continuerons à user de cette expression.

### 3. Le travail, origine de nombreuses déficiences invalidantes

19% des handicaps ont pour origine directe le travail. Ce pourcentage monte même à 25% en ce qui concerne les hommes.

**Les prestations de sécurité sociale octroyées en raison d'une perte de capacité de gain à titre de remplacement de revenu reflètent cette situation<sup>6</sup>.**

<b>Invalidité :</b>	<b>191.524 invalides,</b> dont <b>69.331 en Wallonie.</b>
<b>Accidents du travail :</b>	<b>90.000 bénéficiaires</b> d'une rente pour incapacité permanente.
<b>Maladies professionnelles :</b>	<b>26.900 travailleurs</b> en incapacité permanente.
<b>Chômage :</b>	<b>26.638 chômeurs</b> à aptitude réduite ou très réduite, dont <b>12.639 en Wallonie.</b>

---

<sup>6</sup> Ces chiffres indicateurs sous-évaluent le nombre réel de travailleurs souffrant de déficience invalidante en raison de leur vie professionnelle. En effet, de nombreuses affections causant des déficiences, bien que d'origine professionnelle, ne sont pas (ou très difficilement) reconnues par le Fonds des maladies professionnelles (ex. : affections du dos) tandis que les nombreux travailleurs malades chroniques, en incapacité de travail temporaire parfois à répétition, ne sont pas « visibles ».

## 4. Le handicap, facteur de discrimination et d'exclusion

Les préjugés par rapport au handicap restent très largement répandus dans la société en général et dans le monde du travail en particulier.

Une déficience créant certaines incapacités, qu'elle soit de naissance, résultat d'un accident de travail, d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, entraîne en règle générale l'exclusion, éventuellement la relégation dans des fonctions ne correspondant pas à la qualification ou l'orientation vers l'emploi protégé, et ce malgré l'existence d'incitants à l'embauche, d'aides à l'adaptation des postes, de campagne de sensibilisation, de publicité faite aux « bonnes pratiques ».

- Le taux d'emploi des personnes handicapées physiques<sup>7</sup> est beaucoup plus faible que celui de la population valide. L'écart entre ces taux est plus important dans notre pays que celui observé au niveau européen<sup>8</sup>.

	Belgique	Europe
Personnes handicapées physiques	30,27%	39,4%
Personnes valides	56,30%	61,9%

---

<sup>7</sup> Nombre de personnes handicapées à l'emploi par rapport à la population active handicapée.

<sup>8</sup> Enquête sur les Forces de travail 1996 (dernière comparaison disponible).

- **Le taux « d'occupation »<sup>9</sup> des personnes handicapées et des malades chroniques est évalué à 42% contre 63% pour la population sans problème de santé ou handicap<sup>10</sup>.**

Parmi les 1.130.942 personnes en âge de travailler se déclarant atteintes d'un problème de santé chronique ou d'un handicap physique, 430.000 personnes seulement ont accès au travail (ce qui ne veut pas dire qu'elles ont accès à un emploi convenable !).

206.000 personnes handicapées sans emploi se déclarent aptes à travailler, 60.000 sont en recherche active d'emploi.

- **Le handicap s'avère être un facteur aggravant d'exclusion pour les groupes déjà fragilisés sur le marché de l'emploi.**
  - Les non qualifiés, les sans emploi et les plus de 50 ans souffrent davantage de maladies chroniques.
  - Les ouvriers du secteur privé forment la catégorie professionnelle la plus touchée par les accidents du travail.
  - Les femmes handicapées connaissent une situation particulièrement précaire avec un taux d'emploi de 20%.

---

<sup>9</sup> « Personne occupée » : toute personne ayant travaillé au moins 1 heure dans un but lucratif dans la semaine de référence ou n'ayant pas travaillé mais occupant un emploi dont elle est temporairement absente (maladie, vacances).

<sup>10</sup> Enquête INS-EFT 2002.



## ► Evaluer...

---

En Belgique, aucune loi n'impose aux entreprises d'engager des travailleurs handicapés, ni même à maintenir au travail ou reclasser des travailleurs souffrant d'incapacité après un accident ou en raison d'une maladie invalidante.

Il n'y a de **pas de reconnaissance, unique et spécifique**, en tant que « personne handicapée » **en vue de l'insertion dans le monde du travail**. Dans le cadre de politiques d'emploi et de conventions collectives en faveur de groupes considérés « à risques », les personnes handicapées sont cependant spécifiquement visées.

Il existe par contre différents niveaux et types de reconnaissance pour :

- l'accès à des allocations de remplacement de revenu (invalidité, accidents du travail, maladies professionnelles, chômage) dans le cadre de la sécurité sociale<sup>11</sup>,
- l'accès aux allocations dans le cadre de l'aide sociale (allocations d'handicapés)<sup>12</sup>,
- l'accès aux aides à l'emploi et à la formation octroyées par les organismes régionaux chargés de l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> **Invalidité** : réduction de capacité de gain à un taux égal ou inférieur au 1/3 de ce qu'une personne de même condition et de même formation peut gagner par son travail.

**Accidents du travail** : toute perte ou diminution du potentiel économique de la victime d'un accident de travail reconnu.

**Maladies professionnelles** : maladie invalidante déclarée par le médecin du travail et reconnue dans une liste limitée établie dans le cadre de la loi du 3 juin 1970.

**Chômage** : perte de capacité de gain de 65% maximum.

<sup>12</sup> **Aide sociale** : capacité de gain réduite à 1/3 ou moins.

Cette situation très inconfortable entraîne souvent la méconnaissance des droits. Par ailleurs, cette approche du handicap sous l'angle de la réparation est réductrice. Elle déresponsabilise les employeurs, elle renvoie la gestion du problème dans le seul champ des politiques sociales et génère des situations de piège à l'emploi.

**En l'absence de dispositif général contraignant, l'intégration professionnelle et le maintien à l'emploi des personnes handicapées relèvent de nombreux acteurs dans le cadre de compétences dispersées.**

## **1. Un cadre légal inefficace...**

- **La loi de 1963 concernant la revalidation et le reclassement professionnel**

Cette loi, premier et important cadre légal visant l'intégration professionnelle des personnes handicapées, contenait le principe d'une obligation d'occupation. Elle créait en appui, dépendant du ministre de l'Emploi, un Fonds et des instruments d'aide à l'emploi en milieu ordinaire, tout en organisant la reconnaissance et le subventionnement « d'ateliers protégés » destinés aux personnes handicapées temporairement ou définitivement incapables d'intégrer l'emploi ordinaire.

*L'obligation d'occupation de personnes handicapées n'a jamais été concrétisée dans le secteur privé à défaut de consensus au sein des Commissions paritaires chargées de la mettre en œuvre dans les différents secteurs d'activité.*

---

<sup>13</sup> L'AWIPH intervient en faveur des demandeurs sur base d'une reconnaissance de 30% minimum de handicap physique ou de 20% minimum de handicap mental.

*Dans le secteur public, l'obligation d'occupation a été fixée en 1972 à un quota de 2,5% de l'emploi.*

*En l'absence de sanction en cas de non-respect, ce quota n'est que partiellement et diversement appliqué.*

- **La loi du 10 avril 1971  
relative aux accidents du travail**

Cette loi prévoit que l'organisme assureur contacte l'employeur via le médecin du travail pour « demander » la remise au travail.

*La démarche est volontaire et l'employeur garde toute latitude de licenciement. De manière générale, il ne s'en prive pas.*

- **La loi de 1996  
relative au bien-être au travail**

Cette loi 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**

Cette récente loi 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. Est considéré comme raisonnable, l'aménagement qui ne présente pas une charge disproportionnée, ou dont la charge est compensée de façon suffisante par des mesures existantes. »

*La loi renverse la charge de la preuve, ce qui constitue une avancée importante. C'est à l'employeur de prouver sa volonté de lever les obstacles. Néanmoins, la notion de « charge non disproportionnée au regard des mesures existantes » réduit immédiatement la portée de l'obligation. L'employeur a beau jeu de justifier sa décision en renvoyant la responsabilité aux autorités.*

▪ **La Convention collective de travail n°26**

Conclue en 1975, cette CCT 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.

*La CCT 26 a récemment été abrogée en Région wallonne et remplacée par une « prime de compensation » dégressive dans le temps.*

▪ **La Convention collective de travail n°38**

Conclue en 1983 et modifiée en 1999, la CCT 38 **interdit la discrimination à l'embauche**. Elle stipule que l'employeur ne peut faire de distinction sur base du handicap.

*Cette CCT n'a jamais fait l'objet d'évaluation quant à son impact spécifique sur l'intégration de travailleurs handicapés.*

**L'obligation de stage et la plupart des mesures prises concernant la promotion de l'emploi des « groupes à risques » (accord inter-professionnel, plan avantage embauche, plan de résorption du chômage...) ont progressivement intégrés les personnes handicapées à la liste des groupes ciblés.**

***Aucun résultat tangible n'a été mesuré.***

## 2. Des mesures et des aides à l'intégration, insuffisantes !

- Depuis la régionalisation de la politique en faveur des personnes handicapées en 1994, la politique d'intégration professionnelle des personnes handicapées dans l'emploi ordinaire ne relève plus, en Région wallonne, du champ de compétence du ministre de l'Emploi et de son administration.

Le décret-cadre du 6 avril 1995, relatif à l'intégration des personnes handicapées, a placé l'ensemble des politiques en faveur des personnes handicapées sous la tutelle du seul ministre des Affaires sociales et de la Santé. Il s'agit des politiques de formation, d'aide à l'emploi en milieu ordinaire et en milieu protégé, d'accueil, d'hébergement et d'aide matérielle (aides techniques et prestations de services).

L'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH), organisme public né de la fusion des Fonds spécifiques (Accueil et hébergement / Emploi et formation), est chargée de la gestion de la dotation sur base des orientations politiques définies dans un contrat de gestion passé avec le gouvernement.

Dans le contexte d'une enveloppe budgétaire unique et fermée, l'AWIPH, confrontée aux coûts croissants incompressibles des besoins à couvrir dans les secteurs de l'accueil et de l'hébergement des personnes lourdement handicapées, est tout simplement dans l'impossibilité d'assumer l'investissement (moyens financiers et humains) nécessaire à la mise en œuvre d'une réelle politique d'intégration professionnelle.

Plus d'un tiers des demandes introduites chaque année à l'AWIPH concernent cependant spécifiquement l'intégration professionnelle !

En 2002<sup>14</sup>, parmi les 19.381 nouvelles demandes introduites à l'AWIPH, 7.352 concernaient l'intégration professionnelle :

orientation professionnelle	→ 458 demandes
formation professionnelle	→ 1.456 demandes
intégration professionnelle en ETA	→ 2.127 demandes
intégration professionnelle en emploi ordinaire	→ 3.291 demandes

- L'AWIPH offre l'accès à toute une série d'aides à l'intégration professionnelle sur base de la reconnaissance de 30% de handicap physique ou de 20% de handicap mental.
  - **Stage de découverte en entreprise**  
Immersion d'une semaine en entreprise pour découvrir un métier et le monde du travail.  
→ 35 stages en 2002.
  - **Contrat d'adaptation professionnelle**  
Formation individualisée en entreprise ou en ETA. Des indemnités de formation sont accordées au stagiaire.  
→ 284 contrats d'adaptation en cours au 31 décembre 2002.
  - **Contrat de formation en centre de formation spécialisé**  
Des indemnités de formation sont accordées au stagiaire.  
→ 439 stagiaires en CFP en 2002.

---

<sup>14</sup> Les chiffres relatifs aux demandes introduites et aux aides octroyées proviennent du rapport annuel de l'AWIPH pour l'année 2002.

- **Prime pour contrat de formation en alternance ou d'insertion**

Prime accordée à l'entreprise qui conclut avec une personne handicapée un contrat d'apprentissage (industriel ou classes moyennes), une convention de stage de chef d'entreprise, un plan de formation-insertion, une convention emploi-formation ou une convention de premier emploi.

→ 9 primes en 2002 (dont 7 nouvelles).

- **Prime à l'intégration**

Intervention à hauteur de 25% du coût salarial, durant un an maximum, accordée à l'entreprise pour un travailleur handicapé qui n'a pas travaillé depuis au moins six mois.

→ 241 primes en 2002.

- **Prime au tutorat en entreprise**

Intervention de 250€ par mois, durant 6 mois maximum, accordée à l'entreprise qui désigne un tuteur chargé d'accueillir et de guider le nouveau travailleur.

→ 71 primes en 2002.

- **Prime de compensation**

Intervention dans le coût salarial accordée à l'entreprise pour compenser les mesures prises pour permettre au travailleur d'assumer au mieux ses fonctions. L'intervention est dégressive, accordée pour une durée maximum de 5 ans et renouvelable.

→ 1.581 primes en 2002 (dont 105 nouvelles).

- **Prime pour les travailleurs indépendants**

Intervention équivalente à 33% du revenu minimum moyen garanti pendant 1 an, non renouvelable.

→ 13 primes en 2002.

- Aménagement du poste de travail

Intervention couvrant les frais supplémentaires liés au handicap.  
→ 59 interventions en 2002.

- Frais de déplacement

Intervention dans les frais de déplacement au lieu du travail.  
→ 348 interventions en 2002.

Cette panoplie de mesures incitatives est importante mais les budgets disponibles sont maigres<sup>15</sup> tandis que les employeurs ne se bousculent pas au portillon.

Le nombre de personnes handicapées bénéficiaires des aides à l'intégration professionnelle reste finalement très marginal. Un peu plus de 2.500 bénéficiaires seulement pour l'ensemble de la Région wallonne, toutes interventions confondues y compris les aides récurrentes et cumulées.

- En 2001, le Gouvernement wallon rendait un avis favorable à l'application en Région wallonne de la directive cadre (200/78/CE) sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Le Contrat d'Avenir insistait sur l'importance de la pleine intégration des personnes handicapées dans la société en annonçant « des mesures visant à inciter l'engagement dans les secteurs public et privé ».

---

<sup>15</sup> Les moyens consacrés aux aides à l'emploi en milieu ordinaire représentent 3% de l'ensemble des moyens consacrés à l'intégration des personnes handicapées en Région wallonne.



En 2002, dans le cadre de la maîtrise budgétaire imposée à l'AWIPH, les montants des aides à l'emploi en milieu ordinaire ont été revus à la baisse afin de répartir l'enveloppe sur un nombre plus élevé de personnes. Ceci, sans que les mesures permettant de garantir aux personnes handicapées l'égalité d'accès à l'emploi et la formation, ni même au service public de l'emploi, n'aient été prises au niveau du ministre de l'Emploi.

La CCT 26 a été abrogée en Région wallonne. La prise en charge de la perte de rendement a été remplacée par une « prime de compensation » plafonnée et dégressive dans le temps.

Cette décision fait craindre de voir licencier progressivement les travailleurs les plus lourdement handicapés et diminuer encore les possibilités d'intégration en milieu ordinaire.

La dégressivité linéaire « aveugle » est un non sens : elle ne tient pas compte du fait que les incapacités s'aggravent en général avec l'âge !

Par ailleurs, rétablir l'égalité d'accès à l'emploi à compétence égale et faire respecter le droit à l'emploi supposent pour le moins de couvrir la totalité du coût des mesures de compensation nécessaires.

### 3. L'emploi en milieu adapté, dénaturé...

Aujourd'hui, près de 19.000 personnes handicapées travaillent en entreprises de travail adapté (ETA), dont près de 6.000 en Région wallonne dans 61 ETA agréées et subventionnées.

La loi de 1963 organisait la reconnaissance et le subventionnement d'ateliers protégés destinés à proposer de l'emploi aux personnes handicapées incapables d'exercer provisoirement ou définitivement une activité professionnelle dans des conditions habituelles de travail.

La compétence a été transférée aux Régions qui agrément et subventionnent les ateliers, désormais appelés « entreprises de travail adapté ».

Au fil du temps, les ETA sont devenues de véritables entreprises économiques dont certaines se sont éloignées de leur objet social<sup>16</sup> :

- Le passage vers l'emploi ordinaire est de moins de 1%.
- La part de subvention dans les recettes des ETA a diminué et 2/3 des recettes financières proviennent désormais de l'activité.
- De nombreuses ETA pratiquent la « mise à disposition » au sein d'entreprises ordinaires, agissant comme des sociétés d'intérim.

Les demandes d'entrée en ETA dépassent largement les possibilités<sup>17</sup>. Elles sont d'autant plus importantes que l'intégration dans l'emploi ordinaire est exceptionnelle. Dans le même temps, les exigences des ETA en terme de productivité se sont rapprochées de celles existantes dans l'emploi ordinaire, tandis que les travailleurs les plus lourdement handicapés ont de moins en moins de possibilité d'intégrer une ETA.

---

<sup>16</sup> La FGTB s'est battue pour faire reconnaître aux travailleurs handicapés en ETA un statut de travailleurs à part entière et a obtenu l'application du RMMG (revenu moyen minimum garanti) au sein des ETA.

<sup>17</sup> Dans le cadre de la maîtrise budgétaire, un moratoire limite le nombre d'agrément d'ETA et le nombre de travailleurs subventionnables.

## ► Construire...

---

Les politiques développées depuis 40 ans en faveur des personnes handicapées se sont centrées sur la réparation des dommages, la protection sociale des victimes d'accident et de maladie et l'aide sociale aux plus défavorisés, parallèlement au développement et au subventionnement de structures spécialisées (enseignement spécial, ateliers protégés, institutions d'hébergement). En l'absence d'obligations imposées aux employeurs, ces politiques ont très accessoirement soutenu le reclassement des accidentés du travail et l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

La sensibilisation de la population en général - du monde du travail en particulier - à la réalité du handicap a été négligée.

La responsabilisation des entreprises par rapport au droit à la santé au travail<sup>18</sup>, dans le cadre du respect du droit à l'emploi, et celle de la société par rapport au respect de l'égalité des droits des citoyens<sup>19</sup> ont été éludées.

- Au cours des 10 dernières années, dans le monde entier, 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.**

---

<sup>18</sup> Sécurité et prévention, adaptation des postes et conditions de travail à l'homme.

<sup>19</sup> Accessibilité des lieux publics et des logements, adaptation de l'enseignement et des formations.

La FGTB s'inscrit dans ce changement qui s'avère d'autant plus difficile à réaliser que notre pays a développé un important réseau de services spécialisés, souvent à l'initiative des associations et des familles.

La reconnaissance de la personne « handicapée » comme une personne autonome reste encore bien trop souvent de l'ordre du discours. Notre société continue largement à la considérer - dans le cadre d'une appréhension réductrice de la notion de handicap marquée d'a priori - comme étant incapable d'autonomie et devant être contrôlée au travers de services spécialisés.

Pour preuve, le simple fait que l'accès aux services généraux et la prise en compte des obstacles (environnementaux et comportementaux) à l'intégration de chaque personne dans l'ensemble des politiques sont très loin d'être réalisés.

- Plusieurs pays voisins ont développé des politiques actives d'intégration professionnelle et de maintien des personnes handicapées dans l'emploi.

Ces politiques articulées autour d'une obligation d'occupation<sup>20</sup> se caractérisent par un ancrage dans la politique de l'Emploi et une appréhension large de la notion de handicap.

En **France** par exemple, dans le cadre de l'application du code du travail, la loi de 1987 considère comme personne handicapée « *toute personne dont la perte de capacité physique ou mentale réduit la capacité d'emploi* ».

Sans être miraculeuses, ces politiques affichent de meilleurs résultats que les politiques « incitatives », moyennant un investissement public moindre.

---

<sup>20</sup> Taux fixé à 7% en Italie, 6% en France, 6% au Luxembourg, 5% en Allemagne, 4% en Autriche, 2% en Espagne.

Une récente étude de l'OCDE souligne la croissance régulière dans tous les pays du taux de bénéficiaires de pensions pour invalidité. Elle insiste en conséquence sur l'importance du lien à développer entre politiques de compensation et d'insertion.

Dans cette étude, tout en considérant qu'il n'existe pas de politique d'intégration pouvant servir de modèle unique, l'OCDE pointe la situation d'emploi des personnes handicapées en France, meilleure que dans la plupart des pays.

Les pays qui ont mis en œuvre une obligation légale d'occupation de travailleurs handicapés responsabilisent les employeurs dans le cadre de l'effort collectif engagé en faveur de l'intégration des personnes handicapées. Ils organisent la mutualisation des coûts liés à l'insertion et au maintien dans l'emploi.

Bien entendu tout n'est pas miraculeux et les systèmes basés sur une obligation ont des défauts. Comme par exemple le fait que de nombreuses entreprises préfèrent contribuer plutôt que de se conformer à l'obligation, ou encore le fait que de nombreux contrats signés sont à durée déterminée.

Toutefois, des résultats tangibles sont enregistrés et la problématique du handicap fait partie des préoccupations de gestion de pas mal d'entreprises. La mutualisation de l'effort permet également de soutenir l'embauche ou le maintien dans l'emploi dans les PME non soumises à l'obligation.

- La situation économique difficile et la concurrence des nouveaux pays entrant dans l'Union poussent les entreprises à exclure les « maillons faibles ».

La sensibilisation et l'information à la réalité du handicap, de la société dans son ensemble et du monde du travail en particulier, sont indispensables pour œuvrer au changement des mentalités.

La prise en compte de la dimension « handicap » dans l'élaboration de l'ensemble des politiques (logement, mobilité, enseignement, emploi...), doublée de l'ouverture des services généraux à la population de préférence au renvoi vers des structures et services spécialisés, l'est tout autant.

Cela étant, il est illusoire de croire que l'appel à la citoyenneté, la publicité autour de « bonnes pratiques » et des mesures purement incitatives (logées de surcroît dans le budget de l'Aide aux personnes !) permettront de garantir aux personnes handicapées le respect du droit à l'emploi.

L'intégration professionnelle et le maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap sont bien des problématiques d'Emploi. Elles ne peuvent être renvoyées dans le champ social !

**A l'heure où, compétitivité oblige, tous les maillons considérés comme faibles sont exclus, à l'heure où une chasse aux sorcières ouverte à l'encontre des chômeurs considérés comme « profiteurs potentiels » va exacerber la concurrence par rapport aux emplois disponibles insuffisants, la FGTB revendique avec détermination le renforcement du cadre légal et réglementaire pour garantir le respect du droit à l'emploi. Elle l'inscrit dans son cahier de revendications pour l'accord interprofessionnel 2005-2006.**

L'année européenne 2003 a permis de mettre en exergue les discriminations dont sont victimes les personnes handicapées. Les discours d'intention ne peuvent rester sans lendemain.

La loi de décembre 2002 de lutte contre les discriminations, transposant la directive européenne en matière d'égalité de traitement dans notre législation, est insuffisante.

Intégrant le concept d'« aménagements raisonnables moyennant une charge non disproportionnée », elle ouvre grand un parapluie derrière lequel pourront se réfugier les employeurs.

A l'heure où les différents gouvernements font de la création d'emplois et du relèvement du taux d'activité la priorité absolue et stigmatisent le retrait précoce du marché du travail, la FGTB revendique la mise en œuvre d'une politique cohérente d'intégration professionnelle et de maintien à l'emploi des personnes handicapées sur base de leurs compétences, inscrite au cœur de la politique de l'Emploi et articulée sur une responsabilisation des employeurs :

- **Une obligation d'emploi** applicable aux employeurs des secteurs public et privé, sur base du choix entre le respect d'un certain taux d'occupation de travailleurs en situation de handicap<sup>21</sup> ou le versement d'une contribution à un Fonds destiné à la mutualisation des coûts des mesures d'intégration (formation, adaptation des postes et/ou des conditions de travail, accompagnement spécialisé du travailleur...).
- **La priorité à l'intégration et au maintien à l'emploi sur le marché ordinaire du travail**, tout en garantissant l'offre d'emploi en secteur protégé pour ceux qui sont incapables d'intégrer l'emploi ordinaire.
- **La levée des obstacles à l'embauche**, notamment par :
  - le contrôle du respect de la loi anti-discrimination,
  - la levée des obstacles physiques d'accessibilité,
  - l'extension de la CCT 38 à l'ensemble des étapes de la vie professionnelle (carrière, formation...).

---

<sup>21</sup> Quelle que soit l'origine de la déficience source d'incapacités.

- **L'ancrage de la politique d'intégration professionnelle des personnes handicapées au cœur de la politique de l'Emploi.**

**Notamment :**

- l'intégration de la dimension du handicap à tous les niveaux de compétence dans la conception des mesures favorables à l'emploi : aides à l'emploi, politique de remise au travail, santé et bien-être au travail, politique de fin de carrière... ;
  - la garantie d'égalité de traitement et d'accès des personnes handicapées au service public de l'emploi et de la formation ;
  - la systématisation de la collaboration des services généraux de l'emploi et de la formation avec les organismes et services spécialisés (centres de formation professionnelle spécialisés, services d'accompagnement...).
- **Une réelle politique de prévention du handicap**, notamment par :
    - l'abaissement du seuil d'installation d'un Comité de prévention et de protection au travail (CPPT) et l'extension de ses compétences aux entreprises de sous-traitance ;
    - le renforcement du contrôle exercé par l'inspection du travail ;
    - le renforcement de la coopération entre les acteurs de la santé au travail (FMP, services de prévention et protection au travail) ;
    - le renforcement des moyens pour la prévention des risques (y compris le stress) sur les lieux du travail.

**La FGTB revendique parallèlement l'amélioration de la situation des travailleurs victimes d'accident et/ou maladie professionnelle par :**

- la revalorisation de leurs allocations,
- une révision de la liste des maladies reconnues et indemnisées par le FMP<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Fonds des maladies professionnelles.



## REVENDEICATIONS DE LA



(novembre 2003)

---

### 1. AU NIVEAU FÉDÉRAL : une obligation d'occupation

Justification : les résultats particulièrement négatifs au niveau de l'emploi des personnes handicapées (maintien à l'emploi et embauche) et l'obligation de prendre des mesures pour lever les obstacles à l'intégration dans le cadre de l'application de la loi antidiscrimination.

Éléments à prendre en compte pour une réussite de la mise en œuvre :

- Compte tenu des réalités différentes des secteurs, et donc de l'impossibilité réelle pour certains employeurs de pouvoir occuper des personnes handicapées, **l'obligation doit se présenter comme un choix pour l'entreprise de respecter un certain taux d'occupation fixé 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 conditions de travail, accompagnement de l'intégration...).**
- **La contribution doit être dissuasive** (suffisamment importante) de manière à inciter à intégrer des personnes handicapées.

N.B. : Le respect de l'obligation pourrait se décliner de différentes manières à préciser (maintien de travailleurs, embauche, sous-traitance aux ETA, CCT favorisant l'intégration...) et moyennant un système de points attribués en fonction du type de mesure et de la lourdeur du handicap.

- Les moyens récoltés doivent être **intégralement réservés** à des actions favorisant l'intégration des personnes handicapées (pas de confusion avec d'autres « groupes à risques »), pour venir **accroître** les efforts de l'État et des Régions (**sans substitution possible**).
- **Le public visé se constitue de l'ensemble de ceux qui, en fonction d'une législation ou une autre** (allocations handicapés, maladie professionnelle, accidents du travail, fonds régionaux...), sont reconnus comme handicapés, **venant se greffer comme un plus par rapport aux droits existants**, visant spécifiquement l'intégration professionnelle, sans remise en cause possible de droits existants.
- **La gestion des moyens** doit relever d'un **fonds fédéral** (assorti de délégation régionale de l'exécution) géré par les employeurs et les syndicats représentatifs, en collaboration avec les représentants des associations des personnes handicapées.  
**La décision quant à l'utilisation des moyens doit relever du fonds**, et pas des organismes régionaux en charge de l'intégration sociale des personnes handicapées ou de l'emploi, pour éviter tout risque de substitution dans le financement et de dérapage dans l'utilisation des moyens.  
 Le fonds, sur base des orientations décidées, passe des conventions avec les offices régionaux comme avec des associations spécialisées.
- L'obligation existant dans le secteur public devrait être adaptée dans le même sens pour devenir effective.

## 2. AU NIVEAU RÉGIONAL : ancrer la politique d'intégration professionnelle des personnes handicapées au cœur de la politique de l'emploi

Indépendamment et parallèlement à la nécessité d'œuvrer au niveau fédéral pour la mise en œuvre d'une obligation, la FGTB wallonne revendique le rattachement de la politique d'intégration professionnelle des personnes handicapées aux compétences du ministre de l'emploi, comme l'un des axes à part entière de cette politique, en y adjoignant bien évidemment les moyens humains et budgétaires adéquats et moyennant une col-

laboration négociée avec les organismes spécialisés existants pour des interventions en appui<sup>1</sup>.

Plus précisément :

- ⇒ **Intégrer la dimension du handicap (y compris les moyens budgétaires) à tous les niveaux de conception et de mise en œuvre de la politique de l'emploi :**
  - dispositif intégré d'insertion professionnelle,
  - non-discrimination (mesures de compensation pour rétablir l'égalité),
  - PRC,
  - aides économiques à 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,** moyennant un plan d'engagements précis « d'aménagements raisonnables », relatif à :
  - la sensibilisation et le déconditionnement de tous les acteurs de la formation et particulièrement du secteur public - Forem et Promotion sociale - par rapport au concept de handicap,
  - l'accessibilité de l'ensemble des services et lieux de formation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi,
  - l'adaptation des méthodes pour garantir l'égalité de traitement au niveau du bilan des compétences, de l'accompagnement dans la recherche d'emploi, d'accessibilité aux contenus des formations,
  - la formalisation de la collaboration avec les organismes spécialisés, pour des interventions en appui du service public sans substitution de responsabilité.

---

<sup>1</sup> La fusion du Fonds destiné au reclassement et à l'emploi avec le Fonds 81 lors de la régionalisation a dénaturé la politique d'intégration professionnelle en faveur des personnes handicapées en la noyant dans la politique sociale.

- ⇒ **Garantir une prise en charge collective des coûts de la compensation du handicap** (aménagement des lieux, logements, transports, postes de travail, formation de reclassement, perte de rendement, accompagnement...), indispensable pour rétablir l'égalité sur le marché de l'emploi par une affectation budgétaire garantie de moyens à hauteur d'objectifs clairement fixés au sein de chacune des compétences concernées (emploi, logement, mobilité...).

Enfin, la FGTB wallonne rappelle l'existence d'un quota de travailleurs handicapés à respecter dans la fonction publique wallonne.

En l'absence de contrôle et de sanction, cette obligation est actuellement diversement respectée. L'évaluation négative de cette mesure de responsabilisation des employeurs publics qui en résulte devrait conduire non pas à supprimer la mesure mais à la repréciser afin d'en faire un outil d'intégration ouvrant l'accès aux personnes handicapées à tous les types de fonctions sur base du seul critère de compétence.

### **3. AU NIVEAU DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE : l'intégration des enfants handicapés dans l'enseignement ordinaire**

L'intégration commence dès le plus jeune âge. La Belgique, et singulièrement la Communauté française, est particulièrement à la traîne en Europe quant à l'intégration des enfants handicapés en milieu scolaire ordinaire. Sans remettre en cause la nécessité de méthodes d'enseignement adaptées et d'un encadrement spécialisé, la FGTB wallonne souhaite la mise en chantier d'une réflexion sur des mesures en faveur d'une intégration dans l'enseignement ordinaire (sensibilisation au handicap et formations à des méthodes pédagogiques adaptées dans le cadre de la formation générale des enseignants, accessibilité des lieux, intégration d'un personnel enseignant spécialisé dans l'enseignement ordinaire en appui...).

# LES PRIORITÉS DE LA

## AFIN DE MIEUX CONCILIER TRAVAIL ET HANDICAP

(juin 2003)

---

### PRÉVENIR LE HANDICAP

#### EN AMÉLIORANT LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

#### **La FGTB réclame l'abaissement du seuil pour l'installation d'un CPPT de 50 à 20 travailleurs.**

La prévention des accidents du travail est une des principales missions des comités.

Or, c'est précisément dans les entreprises où il n'est pas possible aujourd'hui de créer un CPPT où de manière relative, l'on rencontre le plus grand nombre et les plus graves accidents du travail. Le gouvernement peut abaisser le seuil par simple arrêté royal, il n'est pas nécessaire de prendre une nouvelle initiative législative en la matière.

#### **La FGTB réclame l'extension des compétences du CPPT aux sous-traitants.**

Pour les sous-traitants et les travaux confiés à des tiers, il est urgent de prendre des mesures visant à éviter des accidents de travail. Un AR d'exécution suffit afin de permettre aux CPPT d'être compétents pour l'ensemble des sociétés sous-traitantes qui exécutent des travaux sur un même lieu de travail et ce, pour autant que leurs travailleurs ne possèdent pas déjà des représentants syndicaux.

#### **La FGTB réclame l'extension du champ d'application de la loi sur le bien-être au travail au télétravail et au travail à domicile.**

## **EN RENFORÇANT LA COOPÉRATION ENTRE LE FOND DES MALADIES PROFESSIONNELLES, L'INSPECTION DU TRAVAIL, LES MÉDECINS DU TRAVAIL, LES SERVICES INTERNE ET EXTERNE DE PRÉVENTION AU TRAVAIL**

**La FGTB réclame la mise en oeuvre de mesures concrètes de prévention des maladies professionnelles** ainsi que l'octroi de **moyens financiers substantiels** pour permettre au FMP de mener des actions de prévention en collaboration avec les autres acteurs de la prévention.

## **LUTTER CONTRE LES OBSTACLES A L'EMBAUCHE**

### **EN EXIGEANT LE RESPECT DE LA LOI NON-DISCRIMINATION**

La loi « non discrimination » sanctionne toute discrimination directe ou indirecte fondée, entre autres, sur l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique.

**Cette nouvelle loi prévoit également que « l'absence d'aménagements raisonnables pour la personne handicapée constitue une discrimination.** Est considéré comme raisonnable l'aménagement qui ne représente pas une charge disproportionnée, ou dont la charge est compensée de façon suffisante par des mesures existantes ».

Outre le contrôle légitime effectué par les représentants syndicaux en la matière, **la FGTB réclame une sensibilisation des inspections du travail à cette question.**

### **EN ÉTENDANT LA CCT N° 38 DU CNT**

**La FGTB mettra sur la table du Conseil National du Travail la question de l'extension de la CCT n° 38 à l'ensemble des étapes de la vie professionnelle** avec, comme dans le cadre des travailleurs allochtones, une attention particulière en ce qui concerne la **transparence des procédures de sélection et de candidature** afin :

- de lever les obstacles à l'embauche qui sont actuellement liés au handicap des candidats travailleurs (exemple : prévoir des examens d'embauche exclusivement oraux dans le cas de candidats bègues constitue un obstacle insurmontable)

- et de prendre en compte dans l'organisation du travail, les impératifs de santé en général et du handicap en particulier (exemple: un travailleur diabétique doit manger à des heures fixes sous peine de tomber inconscient, l'organisation du travail doit permettre la prise en compte de cette problématique en réaménageant les temps de pause pour ce travailleur).

## **EN AMÉLIORANT L'ACCESSIBILITÉ EN GÉNÉRAL ET AUX LIEUX DE TRAVAIL EN PARTICULIER**

Pour pouvoir accéder à une offre d'emploi, le demandeur d'emploi doit pouvoir accéder aux services adéquats. De même, une fois dans l'entreprise, des mesures doivent être prises pour lever les obstacles liés aux caractéristiques physiques du travailleur handicapé (WC accessibles en chaise roulante, indications en braille dans l'ascenseur...).

## **DONNER LA PRIORITÉ A L'EMPLOI SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGULIER**

### **EN RESPONSABILISANT LES EMPLOYEURS**

La FGTB réclame le renforcement d'une politique intégrée qui doit se faire par une responsabilisation des entreprises à l'égard des travailleurs handicapés.

**La (ré)intégration des travailleurs handicapés dans le circuit « normal » du travail est fondamentale afin de briser les stéréotypes dont ils sont trop souvent victimes.**

**Cette responsabilisation des employeurs pourrait se faire via un système à double entrée pour l'entreprise :**

- soit le respect d'une obligation d'emploi ;
- soit le versement d'une contribution de solidarité destinée au renforcement des différents dispositifs d'aide à l'emploi et à la formation des travailleurs handicapés. Ces dispositifs permettent la prise en charge du coût des mesures compensatoires et d'adaptation nécessaires au travailleur afin d'assumer au mieux ses fonctions.

Dans le cadre des entreprises qui soumissionnent à des marchés publics, certaines exigences particulières devraient être exigées afin de « montrer l'exemple ».

## **EN SENSIBILISANT LES SERVICES DE PLACEMENT**

**La FGTB réclame le renforcement de la coordination entre les services ordinaires de placement et les services spécialisés pour personnes handicapées.**

Il est nécessaire de favoriser l'intégration des personnes présentant un handicap au sein des structures ordinaires de recherche d'emploi. Les professionnels du placement doivent être sensibilisés aux spécificités des personnes handicapées.

## **AMÉLIORER LA SITUATION DES TRAVAILLEURS VICTIMES D'ACCIDENTS ET/OU MALADIES PROFESSIONNELLES**

### **EN LUTTANT CONTRE LES OBSTACLES AU MAINTIEN À L'EMPLOI**

La FGTB demande la mise en oeuvre d'une véritable politique de réinsertion professionnelle des travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, avec maintien de leur rémunération.

L'augmentation du nombre de handicapés dans le marché du travail devrait être une priorité à faire valoir également sous l'angle du maintien au travail après un accident ou une maladie, surtout lorsque ces derniers sont d'origine professionnelle et survenus dans l'entreprise: une réflexion visant à trouver des alternatives au licenciement pour force majeure et à améliorer les exigences de réadaptation de la part des employeurs devrait être entamée prioritairement au sein du FAT et du FMP.

### **EN AUGMENTANT LES INDEMNITÉS EN CAS DE RISQUES PROFESSIONNELS**

Les travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont souvent le plus désavantagés.

La FGTB exige le renforcement des politiques structurelles en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

- La liste des maladies professionnelles reconnues et indemnisées doit être étendue en y intégrant -outre la liste européenne des maladies professionnelles - des maladies spécifiques sous certaines conditions (stress, condition psycho sociales, maladies de dos...). En outre, la reconnaissance répétée



d'une maladie dans le système ouvert doit faciliter son inscription dans la liste des maladies reconnues afin de préserver l'esprit de l'instauration de ce système ouvert.

- Le plafond salarial pris en compte pour le calcul de la rente (25.893 €) doit être substantiellement augmenté. Un rapport du ministère de la Prévoyance sociale arrive à la conclusion que presque 60% des nouvelles victimes perdent un revenu du travail supérieur à ce plafond, la perte de revenu est donc plus que substantielle.
- Les rentes doivent être intégralement maintenues après la retraite.
- Les moyens doivent être donnés au FMP afin de mener à bien une véritable politique de prévention des maladies professionnelles.

## **EN AMÉLIORANT LE CUMUL ENTRE TRAVAIL ET ALLOCATIONS POUR PERSONNES HANDICAPÉES**

Les allocations de handicapés sont destinées aux adultes (21 ans à 65 ans) qui, en raison de leur handicap sont dans l'impossibilité de gagner normalement leur vie.

Elles sont de deux ordres :

- L'allocation de remplacement de revenus : pour les personnes dont le handicap réduit de 66 % sa capacité de travail. Son montant dépend du statut familial du handicapé et est réduit quand celui-ci ou son partenaire a des revenus.

Aujourd'hui, une partie des revenus du conjoint est immunisée (1.500 €). La FGTB demande que ce montant soit augmenté.

- L'allocation d'intégration permet de faire face à des frais supplémentaires auxquels le handicapé doit faire face et est fonction de points selon le taux de perte d'autonomie rencontré: la FGTB demande qu'une plus grande attention soit portée dans ces cotations sur les efforts nécessaires dans le chef du travailleur handicapé pour accéder à un travail (problèmes de mobilité, etc.).

En outre, le montant de l'abattement accordé au travailleur handicapé sur les revenus de son travail a été porté le 1er juillet 2002 à 17.355 €.

La FGTB estime que cet effort va dans le bon sens et doit encore être amélioré à l'avenir afin de ne pas pénaliser les travailleurs handicapés lorsqu'ils s'insèrent dans le marché du travail.

## **ENFIN, EN AMÉLIORANT LE SORT DES INVALIDES**

La solidarité doit également être renforcée pour ceux qui ont subi un risque professionnel grave ou un autre « accident de la vie » ne leur permettant pas de reprendre une vie active, et ce via :

- La liaison au bien-être de l'ensemble des allocations sociales, pensions et plafonds salariaux pris en compte pour les calculer. Cette liaison doit se faire annuellement et automatiquement à l'augmentation des salaires.
- L'application effective et correcte des plafonds de rémunération pour les invalides. Ce plafond est actuellement de 2.530 € mais l'indemnité maximum (65 % pour un chef de ménage) est de 1.548 € et non de 1.645 €. Pour l'isolé, le maximum de 50 % devrait être de 1.265 € alors qu'il n'est que de 1.032 € !

## **LA SYMBOLIQUE A AUSSI SON IMPORTANCE**

La FGTB veut que notre pays proclame le 28 avril « Journée officielle de commémoration des travailleurs morts et blessés au travail ».

Six pays l'ont déjà fait, dont deux de l'Union européenne : l'Espagne et le Portugal.

Pourquoi pas la Belgique ?



rue Haute, 42  
1000 Bruxelles  
Tél. : 02/ 506 82 36  
Fax : 02/ 502 08 28  
[lw@fgtb-wallonne.be](mailto:lw@fgtb-wallonne.be)



av. Gouverneur Bovesse, 117  
5100 Jambes  
Tél. : 081/ 32 88 80  
Fax : 081/ 31 19 40  
[cepag@cepag.be](mailto:cepag@cepag.be)