

Approche syndicale de l'intégration de la personne handicapée

Anne TRICOT

La problématique du handicap a été abordée par les syndicats, durant de longues années essentiellement sous l'angle de la « réparation » dans le cadre de la sécurité sociale, en faveur des travailleurs victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles (indemnisation des dommages / revenus de remplacement), et complémentairement sous l'angle de la « protection » des travailleurs incapables de travailler dans le milieu ordinaire engagés au sein d'ateliers protégés.

Le résultat de cette action n'est pas négligeable. Plus de 400.000 personnes en âge d'activité bénéficient d'indemnités en raison d'une incapacité reconnue et de nombreux travailleurs victimes d'accident ont pu être maintenus au travail dans les grandes entreprises grâce au rapport de force syndical, tandis que près de 20.000 moins valides incapables de travailler en milieu ordinaire travaillent dans l'emploi adapté.

Pendant plus de 40 ans, l'ensemble des politiques développées en faveur des personnes handicapées dans notre pays se sont concentrées sur la réparation des dommages, la protection des victimes et l'aide sociale aux plus démunis, parallèlement au développement de structures d'accueil spécialisées (institutions, enseignement, ateliers).

Depuis une quinzaine d'années, dans le monde entier, les associations oeuvrent à la reconnaissance des droits des moins valides et au repositionnement des politiques pour permettre leur intégration sociale et professionnelle en levant les obstacles, qu'ils soient environnementaux, techniques, organisationnels...

La reconnaissance de la personne moins valide en tant que personne autonome, jouissant pleinement de l'ensemble des droits du citoyen, reste cependant hélas encore bien trop souvent de l'ordre du discours.

Notre société continue largement - sur base d'une appréhension réductrice du handicap, marquée d'a priori - à considérer la personne handicapée comme incapable d'autonomie, voire à contrôler dans le cadre de services spécialisés.

Les préjugés engendrent la discrimination, voire l'exclusion des moins valides, notamment, et de façon très importante, sur le marché de l'emploi, sur base d'une confusion largement répandue entre déficience, incapacités et incompétence, négligeant le fait que le handicap n'est pas en réalité une caractéristique de l'individu, mais le résultat de la confrontation entre des incapacités induites par une déficience et un environnement inadapté parce que conçu en référence à l'homme moyen, considéré comme « normal » !

À ce jour, l'accès des personnes handicapées aux services généraux à la population, tels que l'enseignement ou les organismes publics de l'emploi et de la formation, reste très limité.

Les discriminations sont nombreuses, tandis qu'une application du principe de précaution, généralisant la prise en compte a priori des obstacles potentiels à l'accessibilité lors de l'élaboration des politiques (logement, transport, culture, emploi, bien-être au travail...), fait totalement défaut !

Le changement s'avère d'autant plus difficile à réaliser que notre pays a développé un important réseau de services spécialisés performants.

La démystification du handicap, l'information correcte au sujet des incapacités engendrées par les différentes déficiences physiques ou mentales, la sensibilisation aux discriminations vécues sont donc des priorités d'action - en ce compris à l'intérieur du mouvement syndical - et ce d'autant plus que l'on se trouve dans un contexte de mise en concurrence permanente des travailleurs, fossoyeur des solidarités.

Une révolution mentale est indispensable pour garantir, dans les faits, le respect des droits fondamentaux de chacun et développer des politiques destinées à lever les « obstacles », en dépassant - sans les abandonner - les traditionnelles politiques de réparation et d'assistance.

Cette révolution mentale est d'autant plus difficile à accomplir qu'elle doit se réaliser dans un contexte dominé par la pensée néolibérale, caractérisé par la mise en cause des solidarités et la « responsabilisation » des individus par rapport à leur situation spécifique.

La marchandisation des services, les réductions fiscales, l'affaiblissement des services publics et des moyens destinés à la solidarité et à la redistribution, ouvrent la voie, chez nous comme ailleurs en Europe, à des propositions de réallocation des ressources collectives dédiées solidairement à l'intégration des personnes handicapées, en faveur des individus sur base de leur projets spécifiques, en lieu et place du financement de services collectifs.

Les organisations syndicales doivent veiller à ce que la légitime revendication des personnes handicapées à l'autonomisation trouve ses limites dans le respect de l'intérêt collectif.

Tout ceci suffit à démontrer que les engagements à prendre concernent l'ensemble des champs d'intervention de l'organisation syndicale, dans son rôle de représentation collective des travailleurs à tous les niveaux de la concertation sociale - dans l'entreprise, au niveau sectoriel et au niveau interprofessionnel -, dans son rôle de défense individuelle des droits du travailleur, et également dans son rôle de mouvement d'éducation permanente.

Les actions à développer, forcément transversales doivent viser simultanément la sensibilisation des militants, délégués et cadres de l'organisation à la problématique du handicap, et l'anticipation des obstacles éventuels au respect de l'égalité des droits au niveau du traitement de tout dossier soumis à concertation (emploi, formation, bien-être au travail, organisation du travail, protection sociale...) à quelque niveau que ce soit (CPPT, CE, CNT...).

L'objectif est vaste et ambitieux. Il nécessite une collaboration avec les associations dans le cadre de la lutte contre les discriminations.

En ce qui concerne plus précisément la problématique de l'intégration professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Une enquête réalisée sur base de mêmes indicateurs dans toute l'Europe a mis en évidence que :

- Le taux d'emploi de la population en âge de travailler souffrant d'une infirmité ou d'une maladie susceptible de modifier ses capacités professionnelles est de 30% en Belgique, très largement inférieur à celui des valides (56%) et inférieur à la moyenne européenne (39%). Cela malgré l'existence de nombreux incitants financiers au bénéfice des employeurs.
- 20% des handicaps trouvent leur origine dans le travail (ce pourcentage étant de 34% pour la tranche d'âge de 25 à 34 ans).

Alors même que les différents gouvernements (fédéral et régionaux) font de l'emploi, et plus particulièrement du relèvement du taux d'activité, une priorité absolue conformément aux directives de l'Europe, on constate également :

- Le maintien du nombre d'accidents du travail (y compris mortels), malgré l'accent mis sur la prévention et la gestion des risques dans un contexte où la pression sur les travailleurs ne cesse d'augmenter.
- Un déni de prise en compte de la dimension du handicap dans l'élaboration des politiques de l'emploi (vestige d'une approche centrée sur la réparation du dommage et la protection de la personne, assortie du développement de nombreux services spécialisés).
- Le maintien de politiques purement incitatives (moyens octroyés à l'employeur, échange de bonnes pratiques) noyées au sein de la politique d'intégration sociale et ciblées sur une fraction seulement de la population en situation de handicap par rapport à l'emploi en raison d'incapacités découlant d'une déficience physique ou mentale, malgré des résultats totalement insatisfaisants, nettement inférieurs à ceux obtenus dans les pays disposant d'une législation contraignante.

La sensibilisation et l'échange de bonnes pratiques ne suffiront pas à assurer la non discrimination et le respect du droit à l'emploi dans un monde où, compétitivité oblige, tous les maillons faibles ou considérés comme tels sont exclus tandis que travailleurs et chômeurs sont mis concurrence par rapport aux emplois disponibles insuffisants.

Parallèlement à la défense des droits sociaux des invalides, accidentés du travail, victimes de maladies professionnelles et allocataires handicapés, l'action syndicale doit viser au renforcement du cadre légal et réglementaire pour garantir dans les faits l'égalité de droit à l'emploi.

La loi de lutte contre les discriminations, transposant la directive européenne en matière d'égalité de traitement, s'avère clairement insuffisante. Le concept d'« aménagements raisonnables moyennant une charge non disproportionnée » ouvre tout grand un parapluie derrière lequel pourront se réfugier les employeurs.

La mise en œuvre d'une politique cohérente d'intégration professionnelle des personnes handicapées sur base de leurs compétences articulée sur une responsabilisation des employeurs est indispensable.

Plus précisément :

- ▶ Une réglementation contraignante offrant le choix entre le respect d'un certain taux d'occupation ou la contribution à la mutualisation des coûts des mesures d'intégration (formation, adaptation des postes et conditions de travail, accompagnement).
- ▶ L'ancrage des mesures spécifiques en soutien à l'intégration professionnelle et au maintien à l'emploi des moins valides au cœur des politiques d'emploi et de formation (aides à l'emploi, santé et bien-être au travail, politique de formation, politique d'aménagement de la fin de carrière).
- ▶ Une priorité absolue à l'intégration et au maintien dans l'emploi sur le marché « ordinaire » du travail, réservant le secteur protégé à ceux pour qui ce marché est objectivement inaccessible.

