Service médias Travail.Suisse – Edition du 18 décembre 2017

**Le rôle des conventions collectives de travail (CCT) pour l’intégration de personnes en situation de handicap sur le marché du travail**

# La troisième Conférence nationale en faveur de l’intégration des personnes handicapées sur le marché du travail aura lieu le 21 décembre 2017, sous la houlette du conseiller fédéral Alain Berset (président de la Confédération en 2018). Travail.Suisse, l’organisation faîtière indépendante des travailleurs, participera également à cette Conférence et présentera à cette occasion une étude portant sur le thème suivant : *« Promouvoir l’intégration des personnes handicapées sur le marché du travail par le biais des conventions collectives »*. Cette étude traite aussi bien des réglementations actuellement en vigueur dans les conventions collectives que des lacunes existant dans le processus d’intégration des personnes handicapées. Elle présente en outre des idées sur la manière dont une CCT peut être une mesure de soutien pour améliorer l’intégration de ces personnes sur le marché du travail.

*Par Bruno Weber-Gobet, chef du projet « Promouvoir l’intégration des personnes handicapées sur le marché du travail par le biais des conventions collectives »*

L’intégration des personnes handicapées sur le marché du travail est désormais une importante question politique, économique et sociale. Quel rôle jouent à cet égard les conventions collectives (CCT) ? Peuvent-elles, elles aussi, contribuer à cette intégration ? Ou constituent-elles un obstacle à cet effet ?

**Les réglementations actuelles figurant dans les conventions collectives**

Dans le cadre du projet « Promouvoir l’intégration des personnes handicapées sur le marché du travail par le biais des conventions collectives », la question a été posée de savoir ce qui existait déjà dans les CCT en matière de réglementation à ce sujet. Selon nos analyses jusqu’ici et les entretiens que nous avons eus avec des spécialistes, les réglementations se limitent à quatre thèmes. En premier lieu, les différentes CCT comportent des réglementations très diverses au sujet de la rémunération en cas de productivité réduite. Ensuite, on y trouve également des dispositions relatives au maintien de l’emploi de collaborateurs malades ou accidentés. Sporadiquement, les CCT traitent aussi de la question de la discrimination et de la « réinsertion », dans une branche ou dans une entreprise, de personnes handicapées. Mais dans l’ensemble, le sujet est marginal dans les CCT.

**L’intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail présente des lacunes**

À la question de savoir quelles sont les lacunes qui existent en matière d’intégration des personnes handicapées sur le marché du travail et qui pourraient éventuellement être comblées par une CCT, les spécialistes ont répondu comme suit : Il y a lieu d’agir surtout dans le domaine du coaching et de la formation continue, de la sensibilisation du personnel, des réglementations concernant l’assurance d’indemnités journalières en cas de maladie et des salaires dans les entreprises sociales. De plus, les entretiens et interviews ont révélé clairement que les situations initiales des personnes handicapées étaient très différentes pour leur intégration sur le marché du travail, et ce, non seulement en raison de leur type de handicap (physique, mental, psychique, ou en situation de polyhandicap), mais aussi en fonction de leur situation de vie (touchant une rente ou non, selon leur formation, en emploi, etc.), ainsi que de leurs qualifications et compétences. Une politique de CCT doit bien cibler le groupe ou les groupes au(x)quel(s) s’adressent ses réglementations.

**Propositions faites aux partenaires sociaux**

Un point fort de la CCT réside dans sa capacité de fixer des réglementations spécifiques d’une branche, susceptibles de prendre en compte - mieux que des dispositions légales destinées à toutes les branches et à toutes les entreprises - la situation d’une branche ou d’une entreprise. Il en va naturellement de même en ce qui concerne l’intégration des personnes handicapées sur le marché du travail. Les branches dotées d’une CCT et souhaitant contribuer à l’intégration de ces personnes-là peuvent recourir à un large éventail d’actions. Toutefois, ce potentiel est encore trop peu exploité actuellement. L’étude menée par Travail.Suisse contient des propositions faites aux partenaires sociaux sur des thèmes particulièrement appropriés pour des réglementations dans une CCT visant à améliorer l’intégration sur le marché du travail de personnes handicapées. Il est important que les règles d’une CCT ne constituent pas une entrave à cette intégration, mais qu’elles permettent au contraire de l’encourager. À cet effet, il est utile de (mieux) réglementer la question des salaires en cas de productivité réduite et de créer au sein de la branche des structures qui soutiennent dans cette intégration aussi bien les entreprises que les personnes en situation de handicap. Etant donné que les possibilités d’agir sont multiples, il convient de fixer des priorités, que ce soit dans le domaine des informations, de la sensibilisation, du conseil ou du coaching, de la formation continue ou de la numérisation, qui permettent d’offrir de nouvelles chances dans le domaine de l’intégration. Enfin, il faut aborder la question de la viabilité financière des mesures envisagées et trouver des solutions à cet effet.

**Quelles sont les CCT qui contiennent des solutions pour l’intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail ?**

Parallèlement à son étude, Travail.Suisse commencé à dresser une liste des CCT qui offrent des solutions pour l’intégration des personnes handicapées sur le marché du travail. Cette liste se trouve sous http://www.travailsuisse.ch/themes/travail/cct\_et\_personnes\_avec\_handicap ne prétend pas (encore) être exhaustive. Nous cherchons à la compléter, lorsque nous rencontrons - au cours de nos analyses et entretiens - de nouvelles CCT comprenant des réglementations concernant l’intégration de personnes en situation de handicap sur le marché du travail.

Le projet est soutenu par le Bureau fédéral de l’égalité pour les personnes handicapées BFEH et par l’Office fédéral des assurances sociales OFAS.

Travail.Suisse, Hopfenweg 21, 3001 Berne, tél. 031 370 21 11, info@travailsuisse.ch,

[www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch)