Service médias Travail.Suisse – Edition du 23 octobre 2018

**Conventions collectives de travail et personnes en situation de handicap**

**Comment mieux réussir à intégrer sur le marché du travail des personnes en situation de handicap ? Et en quoi les conventions collectives de travail peuvent-elles y contribuer ? Travail.Suisse a consacré une étude à cette question et a examiné les conventions collectives sous l’angle de l’intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail[[1]](#footnote-1). Résultat : il existe déjà dans certaines CCT en vigueur quelques réglementations à ce sujet. Toutefois, les branches dotées de CCT pourraient en faire un peu plus.**

# *Bruno Weber-Gobet, responsable de la politique de formation de Travail.Suisse et chef du projet « Favoriser l’intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail au moyen de conventions collectives »*

Lors des dernières réformes, le politique a décrété que l’assurance invalidité AI était une « assurance de réinsertion ». Côté politique, on attend de l’économie qu’elle offre un poste de travail à davantage de personnes en situation de handicap. Ce sont les entreprises qui doivent en fin de compte s’acquitter de cette tâche confiée à l’économie. Certes, l’AI les soutient à l’aide de diverses mesures[[2]](#footnote-2). Mais les branches dotées de CCT peuvent, elles aussi, soutenir leurs entreprises, et ce, en optant pour des réglementations adaptées dans leur CCT. Voici quatre suggestions :

**Ne pas rendre plus difficile l’intégration sur le marché du travail**

Le moins qu’une CCT puisse faire est de ne pas rendre encore plus difficile l’intégration sur le marché du travail des personnes en situation de handicap. Chaque CCT devrait donc comprendre une interdiction de discrimination qui stipule que ses dispositions ne doivent pas défavoriser, directement ou indirectement, les travailleurs en situation de handicap. Une telle réglementation obligerait les parties à la CCT à penser leurs décisions aussi en fonction de leurs conséquences pour ces personnes. Dans ce contexte, la question des « réglementations des salaires pour les collaborateurs dont la productivité est réduite » est très importante. De même, on ne saurait oublier certaines questions comme celle, par exemple, de savoir si des formations continues sont accessibles à des collaborateurs en situation de handicap et s’il leur est possible d’obtenir des informations sur les CCT ou sur des avis de recrutement.

**Favoriser l’intégration sur le marché du travail**

Les parties aux CCT peuvent également convenir qu’elles souhaitent favoriser l’intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Pour ce faire, elles peuvent adopter dans la CCT un article qui pourrait avoir la teneur suivante : *La CCT vise à améliorer l’intégration sur le marché du travail des personnes en situation de handicap. À cet effet, des structures de collaboration sont mises sur pied dans la branche et un soutien est fourni tant aux entreprises qui emploient des personnes en situation de handicap qu’à ces personnes elles-mêmes*. Grâce à un tel article, les instances compétentes pourraient formuler / mettre au point une véritable politique visant à garantir l’égalité dans le monde du travail pour les personnes en situation de handicap.

**Fixer des priorités pour l’intégration sur le marché du travail**

L’étude montre des secteurs très divers dans lesquels des branches dotées de CCT peuvent être actives pour intégrer sur le marché du travail des personnes en situation de handicap. Aucune branche dotée d’une CCT ne saurait être active simultanément dans tous les champs d’action. Il serait plutôt judicieux de fixer des priorités. Ainsi l’on pourrait :

* Envisager de prendre des mesures de sensibilisation et de formation au sein de la branche, relatives au thème de « l’intégration sur le marché du travail des personnes en situation de handicap »,
* Planifier des projets d’intégration destinés à certains groupes cibles (malades psychiques, collaborateurs malvoyants, jeunes ayant terminé un apprentissage via l’AI, etc.) ou
* Prévoir des mesures de soutien pour les entreprises (p.ex. financement de mesures de coaching).

Il existe par ailleurs une possibilité pour une branche de demander au Bureau fédéral de l’égalité pour les personnes handicapées BFEH une aide financière pour des projets novateurs, dans le cadre du programme « égalité et travail »[[3]](#footnote-3).

**Considérer l’intégration sur le marché du travail comme une chance**

Tous les collaborateurs, y compris ceux qui sont en situation de handicap, ont leurs forces et leurs faiblesses, et il convient de s’intéresser davantage aux forces qu’aux faiblesses de ces derniers, qui ont souvent des compétences multiples, acquises via des formations. Il faudrait mieux exploiter ce potentiel. De plus, ils peuvent apporter au sein d’une équipe des expériences particulières, qui renforcent la sensibilité de l’entreprise aux besoins de groupes de clients très divers. Les branches dotées de CCT devraient donc favoriser, dans les entreprises par le biais de leurs structures, l’intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. C’est dans cette intégration que résident les chances !

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

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

1. #  Travail.Suisse, « Favoriser l’intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail au moyen de conventions collectives », 2e édition, Berne, septembre 2018, <http://ts-paperclip.s3-eu-west-1.amazonaws.com/system/uploadedfiles/4882/original/neue_Auflage_Volltext_09.10.18.pdf>

 [↑](#footnote-ref-1)
2. Mesures de réadaptation d’ordre professionnel de l’AI, Berne 2018, <https://www.ahv-iv.ch/p/4.09.f> [↑](#footnote-ref-2)
3. <https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/bfeh/aides-financieres.html> [↑](#footnote-ref-3)