Service médias de Travail.Suisse – édition du 25 juin 2019

**Voilà comment Travail.Suisse soutient l’intégration au marché du travail des personnes handicapées**

**Les personnes handicapées ont un grand intérêt à être intégrées au marché du travail, mais cet intérêt dépasse le nombre de places de travail mises à disposition par l’économie. Travail.Suisse, l’organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses, s’engage par le biais de projets et mesures depuis des années pour l’amélioration de cette intégration au marché du travail. Le but est de parvenir à ce que davantage de personnes handicapées trouvent un poste de travail leur étant adapté.**

*Bruno Weber-Gobet, responsable de la politique de formation, Travail.Suisse*

Aussi bien l’assurance-invalidité que la convention de l’ONU relative aux droits des personnes handicapées signée par la Suisse soutiennent la demande des personnes handicapées pour être mieux intégrées au marché du travail. Quelle peut être alors la contribution d’une organisation syndicale? Voici cinq exemples sur la manière dont Travail.Suisse essaie d’encourager l’intégration des personnes handicapées:

1. **Les personnes handicapées et la convention collective de travail**

La convention collective de travail (CCT) est un important instrument pour résoudre les problèmes qui se posent sur le marché du travail. En quoi une CCT peut-elle contribuer à l’intégration au marché du travail des personnes handicapées ? Dans le cadre d’une étude[[1]](#footnote-1)Travail.Suisse a traité de cette question. Elle montre que les conventions collectives de travail peuvent aussi empêcher l’intégration de personnes handicapées comme le montre l’extrait suivant: « Si dans les CCT fixant des salaires minimaux, il n’y a pas de réglementation pour descendre au-dessous de ces salaires minimaux, cela empêche ou rend plus difficile l’accès au marché du travail pour les personnes handicapées à la productivité plus faible. Les partenaires sociaux des CCT ayant des salaires minimaux sont donc invités à fixer des dispositions pour descendre au-dessous de ces salaires minimaux pour les personnes qui, en raison d’un handicap, ont une productivité limitée. »

Mais les CCT peuvent aussi, bien entendu, favoriser l’intégration, que ce soit en définissant des dispositions salariales en cas de productivité limitée, en fixant des dispositions claires au lieu de travail après un accident ou une maladie, en rejetant la discrimination fondée sur un handicap physique, mental ou psychique ou en déterminant les paramètres du processus d’intégration. On doit toutefois mentionner le fait que les partenaires sociaux peuvent contribuer encore plus pour l’intégration au marché du travail des personnes handicapées par le biais de l’instrument des CCT. C’est pourquoi, la prochaine tâche à effectuer doit être de sensibiliser et de motiver les commissions paritaires pour faire des pas supplémentaires dans cette direction.

1. **Les personnes malvoyantes et leur accès à la formation continue publique**

Comme pour toutes les autres personnes, l’accès à la formation continue doit aussi être valable pour les personnes aveugles et malvoyantes. Ce n’est qu’ainsi qu’elles pourront maîtriser les défis qu’elles rencontrent au lieu de travail ou dans la vie quotidienne, sociale ou politique. Mais l’accès à la formation continue publique est semé d’obstacles qui ne sont guère surmontables. Pour que les personnes aveugles et malvoyantes puissent participer avec succès à une formation continue publique, les prestataires de cours doivent éliminer les obstacles persistants et concevoir l’accès à leur formation continue sans barrières. Mais que signifie « sans barrières ? » Un projet de Travail.Suisse Formation TSF[[2]](#footnote-2) vise à élaborer avec les personnes aveugles et malvoyantes et différentes prestataires de formation une liste de critères pour éliminer ces barrières. Le but étant de relever le niveau d’accessibilité des personnes aveugles et malvoyantes à la formation continue publique. Une étude de la Haute école zurichoise pour les sciences appliquées ZHAW et de la Haute École Spécialisée de Suisse occidentale HESSO l’a ainsi bien mis en évidence: les personnes aveugles et malvoyantes qui participent à une formation continue dans le contexte public augmentent fortement leur chance d’avoir une meilleure position sur le marché du travail[[3]](#footnote-3).

1. **Module de formation pour les futurs cadres supérieurs**

La sensibilisation et une connaissance suffisante des cadres supérieurs sur le sujet est un avantage pour le processus de l’intégration au marché du travail des personnes handicapées. Un projet planifié par Travail.Suisse prévoit l’élaboration d’un module de formation où les prestataires de formation – p. ex. les Ecoles supérieures - intègrent dans leur offre des cours pour les futurs cadres supérieurs. Il faut inclure les prestataires de formation suffisamment tôt dans le projet pour pouvoir concevoir les contenus et la conception du module correspondant à leurs besoins.

1. **Les personnes handicapées et leur accès à la formation continue**

Dans les lignes directrices de la Formation professionnelle 2030, les partenaires ont convenu : « Nous concevons une formation professionnelle permettant l’insertion ou la réinsertion dans le monde du travail pour les jeunes et les adultes *prenant en compte différentes conditions* (italique) ».[[4]](#footnote-4) Cette phrase inclut aussi les personnes handicapées. Sur mandat du groupe de pilotage des partenaires de la formation professionnelle 2030, Travail.Suisse a repris le thème „Personnes handicapées et leur accès à la formation continue ». Un premier workshop sur ce thème s’est déjà déroulé à avec la participation des personnes, organisations et prestataires de formation concernées.[[5]](#footnote-5) Il s’agit maintenant de transformer les résultats du workshop avec la participation des personnes concernées en projets et mesures concrètes.

1. **Collaboration avec d’autres acteurs**

L’intégration au marché du travail des personnes handicapées ne fonctionne que grâce à la collaboration de nombreux acteurs. Voilà pourquoi il est important pour Travail.Suisse de travailler en réseau avec d’autres acteurs. Travail.Suisse, en tant qu’organisation faîtière des travailleurs et travailleuses, a adhéré à l’association „Compasso“ fondée par l’Union patronale suisse et participe à son Conseil consultatif. Travail.Suisse est aussi membre de solidarité auprès de l’association faîtière des organisations de personnes handicapées „Inclusion Handicap“. Enfin Travail.Suisse travaille aussi dans le groupe d’accompagnement du programme « Egalité et travail » du Bureau fédéral de l’égalité pour les personnes handicapées.

Travail.Suisse, Hopfenweg 21, 3001 Bern, Tel. 031 370 21 11, info@travailsuisse.ch,

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

1. Bruno Weber-Gobet, Über Gesamtarbeitsverträge die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt fördern (Volltext), Bern 2. überarbeitete Auflage, September 2018. (avec un résumé en français). [↑](#footnote-ref-1)
2. On trouve des infromations plus précises sur le projet sous: <https://www.ts-formation.ch/den-zugang-zur-weiterbildung-fuer-menschen-mit-behinderungen-verbessern-2/> [↑](#footnote-ref-2)
3. „Participer à une formation continue professionnelle influe positivement sur le degré d’occupation. Pas de participation à une formation continue, respectivement une formation exclusivement donnée pour des personnes malvoyantes, signifie que l’on a trois à six fois moins de chances d’avoir un emploi à plein temps ou au pourcentage désiré.“ SAMS: Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung, September 2015, S.18. [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://berufsbildung2030.ch/images/_pdf_de_en/vision2030_d.pdf> [↑](#footnote-ref-4)
5. <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/verbundpartnerschaft/verbundpartnertagung/verbundpartnertagung-2019.html> [↑](#footnote-ref-5)