

Un nouveau défi : un délégué syndical au service du handicap

1. Introduction

Le domaine du handicap est entré dans un nouveau règne : celui de la citoyenneté démocratique. Il est devenu étroitement lié à la reconnaissance des droits de tout citoyen, quel que soient ses limitations, incapacités, son handicap, dans une société ouverte à tous.

L'évolution sociétale a permis de prendre en compte de plus en plus de mesures pour faciliter l'intégration de la PH et plus particulièrement pour leur emploi. Renforcé depuis une petite décennie, suite à l'élaboration de la loi anti-discrimination en 2003, le plan « diversité » dans les grandes entreprises publiques, la convention ONU, l'emploi de personnes handicapées n'est plus un tabou.

Au 20e siècle, la personne handicapée était encore considérée sous un angle négatif (infirmes, incapacités, invalides...). A ce jour, de nombreuses actions de sensibilisations génèrent une plus grande ouverture d'esprit de la société, où la personne handicapée est considérée comme une personne à part entière. Toutefois, de nombreux obstacles persistent et particulièrement dans le domaine du travail.

L'intégration professionnelle de PH au sein des entreprises semble être un fait évident. Et pourtant, en Belgique, seul le service public doit pouvoir respecter certains quotas, différents suivant les administrations concernées. Or, seules certaines d'entre-elles tendent vers une intention maximale de 3%.

Dans le secteur privé, il en est tout autre. Aucune obligation est imposée aux entreprises privées, quel que soit le secteur d'activité professionnelle. Néanmoins, des initiatives locales et la sensibilisation auprès de personnels spécifiques permettent de voir ouvrir le monde du travail aux personnes handicapées.



2. Développement

Depuis quelques années, après la création de nombreuses entreprises de travail adapté où la production, la qualité du travail, la rentabilité économique sont devenus aussi importants que pour toute entreprise, l'engagement de PH peut être envisagé dans le domaine du travail ordinaire. Après de nombreuses campagnes de sensibilisation auprès du service public, seul secteur où des quotas d'emploi de personnes handicapées sont obligatoires, le secteur privé prend conscience que la personne handicapée quelque soit son handicap, a des potentialités non négligeables dans le domaine professionnel. De plus, en 1995, au-delà du travail en lui-même, l'OIT (organisation internationale du travail) et l'OMS (organisation mondiale de la santé) ont formulé plusieurs recommandations pour une plus grande prise en compte des problématiques physiques, mentales et sociales des travailleurs quelque soit leur statut, et ceci dans toutes les professions.

Les nombreux témoignages de personnes handicapées, militantes dans notre asbl, qui travaillent ou souhaitent travailler, nous relatent qu'un important travail de communication, d'information et de formation reste à faire, afin que les employeurs, les salariés aient une réelle prise de conscience que l'insertion professionnelle d'une personne handicapée est l'affaire de tous.

De nombreuses associations telles que l'ASPH militent pour que des engagements professionnels de personnes handicapées soient réalisés également dans le secteur privé. C'est pourquoi, après les communes engagées dans la démarche de la «Charte communale de l'intégration» où la sensibilisation de nombreux élus ou agents communaux Handicontacts a été réalisée, notre asbl s'est inscrite dans un nouveau processus de sensibilisation auprès des employeurs ou salariés de certains secteurs d'activité tels que les délégués syndicaux, les agents d'accueil du Forem, les aides familiales de CPAS, le personnel des mutualités socialistes, les étudiants « Adultes de demain » ...

Les entreprises que nous rencontrons ont une volonté de changer leurs pratiques face à la personne handicapée mais de là à promouvoir leur emploi, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir. Les nombreuses animations réalisées auprès de délégués syndicaux de la centrale générale, en 2009 et 2010, démontrent le contraire. L'engagement d'une personne handicapée, la réorientation professionnelle d'un travailleur accidenté, l'aménagement d'un poste de travail... est un réel défi pour l'entreprise.

La réussite de l'intégration de la personne handicapée passe par un travail en réseau. Du domicile au poste de travail, de nombreux obstacles et éléments sont à prendre en compte pour faciliter l'accès au monde du travail.



Ces derniers relèvent du logement adapté, des transports, des horaires et/ou la prise en compte de certains soins, l'aménagement du poste de travail, l'aide d'un tiers pour réaliser une tâche, parfois une cadence plus réduite à prendre en compte, une attention plus particulière pour comprendre les consignes...

En dehors des aménagements architecturaux, techniques, organisationnels, le facteur humain est essentiel. L'intégration d'une personne handicapée ne pourra être réellement efficace que moyennant la volonté des collègues valides à accepter le droit à la différence qu'elle soit physique, sensorielle, intellectuelle et/ou sociale et permettre à la personne handicapée d'avoir un travail au même titre que tout salarié. Cette intégration relève d'une réelle volonté d'égalité des chances entre tous.

Après de nombreuses années de combat fin du 18^e et 19^e siècle, les ouvriers ont pu se faire entendre auprès des employeurs grâce à l'instauration de délégations syndicales et leurs nombreux délégués qui se sont investis à cette tâche. Le délégué syndical assure, outre la défense des salariés, la représentation du syndicat dans son entreprise. Elu dans les entreprises de plus 50 salariés, le délégué est un acteur incontournable entre l'employeur et les salariés lorsque des modifications salariales (restructuration, licenciement, réaffectation...) sont apportées, mais aussi lors des négociations annuelles relatives aux salaires, au temps et conditions de travail.

Les modules de sensibilisation auprès de délégués syndicaux de la centrale générale de la FGTB, puis de la CSC, dans divers secteurs tel que la métallurgie, la verrerie, la fabrication de pierres, de ciment, le secteur pharmaceutique, le nettoyage industriel, parfois dans des ETA,... nous ont permis de constater que ces derniers sont fortement démunis dans leurs fonctions.

Après une première sensibilisation des employeurs réalisée bien souvent par les fonds communautaires, l'ASPH réalise de manière plus concrète une sensibilisation du personnel en fonction de sa réalité professionnelle.

A la demande des centrales syndicales qui ont inscrit la dimension du handicap dans le plan de formation des délégués syndicaux, divers modules de sensibilisation leur ont été proposés. Après une 1^{ère} présentation des aides offertes par les fonds communautaires pour faciliter l'emploi des PH auprès des employeurs (prime à l'emploi, compensation pour perte de rentabilité, tutorat...) les modules de sensibilisation de l'ASPH abordent plusieurs approches plus concrètes :



La matinée aborde les points suivants :

- la représentation sociale du handicap
- les facteurs d'intégration
- l'expérience personnelle ou professionnelle avec des personnes handicapées
- le témoignage d'une ou plusieurs expériences professionnelles réussies dans le milieu ordinaire
- des mises en situation de handicap sous diverses formes (chaise roulante, aveugle, sourd...).

L'après midi aborde :

- la mise en application potentielle de l'accessibilité au sein de l'entreprise
- des études de cas
- Comme délégué syndical, quelles sont les actions, aménagements, initiatives que je peux mener dans mon entreprise pour faciliter l'accueil ou l'intégration des personnes handicapées? Comment puis-je m'y prendre ?
- Présentation des aides possibles dans divers domaines
- Evaluation.

Dès les premiers échanges de la matinée, les participants évoquent que très peu de personnes handicapées ont accès et/ou sont sur le marché du travail.

Pour rappel, bien que nous prônons l'intégration de la personne handicapée qu'elle soit d'ordre économique ou sociale, les mécanismes financiers actuels que nous appelons dans notre jargon professionnel « les pièges à l'emploi », n'encouragent pas les personnes handicapées qui désirent s'investir sur le marché du travail.¹

Les mises en situation permettent, quant à elles, aux délégués syndicaux de vivre et/ou prendre conscience des difficultés rencontrées par les personnes handicapées au quotidien et plus particulièrement sur leur lieu de travail. Par contre, les délégués ont beaucoup plus de difficultés à s'impliquer dans les études de cas. Afin d'en faciliter la démarche, nous évoquons plusieurs situations qui auraient pu être vécues dans l'entreprise. Ces situations sont de plusieurs ordres :

- engagement d'une personne en chaise roulante dans un service administratif
- engagement d'une personne sourde ou malentendante sur une chaîne de production
- engagement d'une personne avec une déficience intellectuelle comme courtier ou dans une entreprise d'aménagement de parcs et jardin

¹<http://www.asph.be/NR/rdonlyres/FC84F5CE-4E1D-4482-9CFA-D6E5276A35D3/0/ASPH200823emploietlehandicap.pdf>

- adaptation d'un poste de travail pour une personne souffrant de douleurs dorsales et qui ne peut plus être maintenue à son poste initial
- réorientation professionnelle ou adaptation du poste de travail suite à un accident
- ...

Connaissant préalablement les secteurs représentés, nous ajustons un maximum les études de cas en fonction de leurs réalités quotidiennes.

Sur près de 300 participants, plus de 80% d'entre eux ont évoqué la difficulté d'engager du personnel en situation de handicap pour plusieurs raisons :

- l'accessibilité du poste de travail inconcevable dans certains secteurs d'activités (ex : tailleur de pierre)
- les conditions de sécurité et/ ou d'hygiène à respecter (ex : production dans une firme pharmaceutique : changement de vêtements toutes les heures, utilisation de produits toxiques, coulée de métaux à très haute température)
- la difficulté de maintenir des emplois durables pour les travailleurs dans la crise économique actuelle
- la difficulté de réinsérer un travailleur dans un poste adapté ou de lui donner une nouvelle orientation professionnelle dans l'entreprise.

Bon nombre d'entre eux nous ont fait part de difficultés à reclasser le personnel existant suite à une maladie ou un accident. En effet, le simple mal de dos, qui est devenu avec les années le mal du siècle, fait suite à des gestes répétitifs, une cadence de productivité de plus en plus grande. D'autre part, les charges de plus en plus lourdes ou une mauvaise manutention, qui, au détriment de consignes de sécurité, d'aménagement et d'ergonomie du poste de travail, amènent de nombreuses personnes à souffrir d'hernies discales entre autre.

Après plusieurs semaines d'incapacité, voir d'interventions chirurgicales, la volonté de reprendre un travail moyennant l'accord du médecin conseil de la mutuelle et/ou le médecin du travail est parfois plus difficile.

En effet, pour ces personnes, bien souvent, la reprise est seulement possible moyennant un poste de travail adapté.



Dans le domaine du handicap, il y a encore quelques décennies, la personne qui avait besoin de conditions particulières de travail se retrouvait dans les entreprises de travail adapté où leurs conditions physiques et de santé sont prises en compte. Aujourd'hui, dans le milieu ordinaire du travail, bien avant d'imaginer que le travailleur fasse la demande d'une reconnaissance pour handicap, le travail adapté aborde une tout autre dimension. Le plus souvent, c'est une recherche de poste dont les tâches sont beaucoup plus légères pour le travailleur. Par exemple, une personne à la production va peut être se retrouver comme magasinier, gardien ou concierge.

De plus, les délégués syndicaux rencontrés dans le secteur de l'industrie ont évoqué la difficulté d'accompagner leurs collègues vers une réorientation professionnelle. En effet, très peu, suite à une formation scolaire basée sur l'apprentissage d'un métier dans le milieu technique voir professionnel, ont les compétences nécessaires pour reprendre des études ou des formations qui facilitent une nouvelle orientation dans l'entreprise à des postes plus administratifs entre autres.

Au travers des études de cas, nous avons pu aborder plus particulièrement le rôle du délégué dans l'entreprise pour améliorer les conditions de travail pour tous les salariés. Les missions pour lesquelles il pourrait agir sont diverses.

Depuis quelques années, la réduction, voir la suppression des accidents du travail, est le cheval de bataille de nombreuses entreprises (diminution des primes d'assurance pour les employeurs). Certaines d'entre-elles affichent même le nombre de jours de travail sans accident du travail sur le portail d'entrée. Pour un délégué, cet objectif est essentiel. L'aménagement des postes de travail, l'ergonomie, les consignes de sécurité à faire respecter, sont des éléments favorisant la réduction du risque d'accident au niveau zéro. L'ampleur des conséquences pour la personne concernée peut avoir une portée à plus ou moins long terme, voire des répercussions irrémédiables sur le plan professionnel et personnel. Pour un travailleur valide, il est parfois difficile de reprendre une activité professionnelle après un accident du travail. En effet, pour une personne, dont le handicap survient après l'accident, la reprise est encore plus grande. La nécessité d'un soutien, d'un accompagnement peut parfois être nécessaire, bénéfique pour la personne. Le délégué peut être un intermédiaire entre l'employeur et l'employé concerné. Informé des mesures et aides techniques, financières qui existent dans notre pays grâce aux divers modules de sensibilisation qui sont offerts par l'ASPH, le délégué peut, à son tour, informer, orienter, accompagner la personne dans ses démarches sans aller vers la pitié, ni l'assistanat. Le bien-être au travail du travailleur est primordial. Dans le cadre de ses missions de prévention, de représentation des travailleurs, le délégué peut agir de manière collective au bénéfice de l'ensemble des travailleurs.



Le délégué peut être proactif et agir dans :

- l'aménagement du poste de travail
- l'aménagement des locaux (accès aux bâtiments, accessibilité des toilettes avec le soutien des associations expertes en accessibilité)
- l'organisation d'un plan de mobilité au sein de l'entreprise (intégrant le covoiturage, le transport adapté...)
- la sensibilisation du personnel à l'accueil d'un collègue handicapé
- la prévention et la protection des travailleurs contre les risques résultants de produits ou de tâches préjudiciables à leur santé
- la participation à la négociation entre l'employeur et le travailleur pour placer et/ou maintenir ce dernier dans un emploi convenant à ses aptitudes physiques et psychologiques
- la coordination du retour du travailleur avec la médecine du travail, le service social, le conseil en prévention
- l'accompagnement et le soutien d'un travailleur lors d'un plan d'adaptation (démarches administratives, techniques éventuelles)
- ...

ou

- Insuffler à la direction, la participation de l'entreprise à des actions telles que « le prix de l'entreprise citoyenne » soutenu par Cap 48
- Proposer un plan annuel de formation (ex : acquisition de notions techniques dont l'ergonomie du poste de travail)
- Faire appel à un AIP - Agent d'Intégration Professionnelle

Après chaque module de sensibilisation, l'évaluation des participants nous démontre une fois de plus que l'intégration des personnes handicapées, ou tout simplement la prise en compte de l'être humain quelque soit ses difficultés, son état de santé dans notre société, est possible. L'approche des modules basée sur des actions concrètes vécues en entreprise, à appliquer quasi le lendemain sur le lieu du travail, répond tout à fait à leur mission.

De plus, depuis lors, certains délégués syndicaux nous ont déjà interpellé pour être conseillés, orientés dans leurs démarches pour améliorer le bien-être au travail ou accompagner un de leurs collègues.



3. Conclusion

Selon certaines enquêtes sur les discriminations à l'embauche dans les entreprises, celles-ci montreraient que les personnes handicapées y sont de moins en moins confrontées. Il est facile d'interpréter des enquêtes lorsque le seul public interrogé est lui-même une personne handicapée salariée, un travailleur valide ou le patron... Pour notre public, l'accès à l'emploi reste toujours difficile.. Nous constatons encore trop souvent que les entreprises privées demeurent réticentes au recrutement ou au maintien dans l'emploi de personnes reconnues avec un handicap ou avec un problème de santé invalidant.

On ne pourra jamais ni supprimer les maladies, les accidents, ni anticiper tous les aléas de la vie. Par contre, tout devra être fait pour « réduire » les incapacités « situationnelles » en milieu du travail suivant les lois en vigueur (respect du code du travail, loi anti discrimination...). Ce faisant, on ne négligera ni ne surestimera les ressources personnelles de chacun. Au même titre que l'employeur, le médecin du travail, le conseiller en prévention, le délégué syndical est un acteur potentiel qui favorisera l'emploi des personnes handicapées ou tout le moins maintiendra le travailleur dans un régime de travail adapté dans l'entreprise.

« La santé dans l'entreprise, c'est la santé de l'Entreprise ». Pour y aboutir, une démarche pluridisciplinaire et pluri-professionnelle doit s'installer pour que chacun y trouve sa place.

La culture de l'entreprise où le bien être au travail, la sécurité du travailleur ...quelque soit son état physique ou psychologique est pris en compte, est bien souvent insufflée puis orchestrée par l'employeur avec la collaboration des professionnels, tous les acteurs concernés à travers une démarche participative, individuelle et/ou collective.

Au-delà des personnes handicapées, ce type de stratégie bénéficiera aussi à l'ensemble des travailleurs. La préservation et la promotion de la santé face aux risques professionnels passent en effet, par la place dévolue à la personne dans l'entreprise. Cette volonté collective de changement de fonctionnement, au bénéfice de l'ensemble des travailleurs, permettra de limiter les recours devant les tribunaux pour discrimination ou pour maladie professionnelle.

En ce sens, le handicap n'est plus un obstacle dans le milieu du travail, mais au plus haut degré, un nouveau défi pour notre fonctionnement social et la promotion du lien entre les êtres humains.



Source : Participation aux modules de sensibilisation, compte rendu et évaluation des animations réalisées en 2009 et 2010 par l'ASPH auprès de délégués syndicaux.

Chargée de l'analyse : Christine Bourdeauducq
Coordinatrice, Chargée de projet, Conseillère en
mobilité et en accessibilité

Responsable de l'analyse : Gisèle Marlière
Secrétaire générale de l'ASPH

Date : le 07 septembre 2010

