

L'Intégration Professionnelle des Personnes Handicapées : Obligations et quotas d'emploi. Quelle(s) réalité(s)

I. Contexte

Lorsque l'on représente et dépend de plus de 20.000 Personnes Handicapées, quel que soit leur handicap, leur âge..., certains domaines sont évoqués de façon beaucoup plus importantes par le public concerné. L'intégration professionnelle en est une. Il nous a semblé dès lors important de balayer ce qui existe en Belgique.

Introduction

Nous vivons dans une société où la réalisation de l'être humain est considérée comme étant primordiale. Cette société qui prône l'égalité entre les hommes, doit, dès lors, pouvoir mettre en place des mécanismes qui favorisent l'épanouissement de tout un chacun en son sein. Qu'une personne soit valide ou non, elle a le droit de faire partie de cette société qui a besoin de gens compétents dans tous les domaines.

Malheureusement, les personnes handicapées n'ont pas les mêmes facilités que tout le monde. L'intégration professionnelle de la Personne handicapée est essentielle et primordiale. Il faut plus de diversité et plus de prise de conscience et de responsabilité à tous les niveaux de pouvoir pour qu'enfin tous les postes leur soient accessibles.

Mais pour que cela soit possible et réalisable, il faut des politiques incitantes, un encadrement, par des formations ou encore par des aménagements de poste de travail.

Ceci, afin de permettre aux Personnes handicapées de se réaliser, d'avoir une vie sociale, de vivre comme citoyen actif et surtout de se construire.

Néanmoins, il ne faut pas ignorer qu'aujourd'hui, avec la hausse du chômage, il est aussi difficile pour les personnes valides de s'insérer dans le circuit de l'emploi.

II. Développement

La politique d'emploi en faveur des personnes handicapées varie selon la législation de chaque niveau de pouvoir. Elle relève de la compétence du Fédéral, de la Communauté flamande, de la Région wallonne, de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Communauté germanophone.

Afin d'en cerner mieux la complexité, nous essayerons de comprendre, dans un premier temps, au mieux les obligations liées à l'engagement des Personnes Handicapées, à chaque niveau de compétence et de pouvoir.

1. Les obligations au niveau fédéral

La loi de 1963 :

L'article 21 de cette loi du 16 avril (relative au reclassement social des Personnes Handicapées) prévoyait un quota d'occupation dans les entreprises privées ainsi que dans les administrations publiques et certains organismes d'intérêt public occupant au moins 20 travailleurs.

Cette disposition a été abrogée en ce qui concerne l'Etat fédéral par une loi du 22 mars 1999¹ portant diverses mesures en matière de fonction publique, qui prévoit le principe du recrutement de handicapés par les autorités fédérales et certains organismes et institutions publics.

En ce qui concerne le secteur privé, cette mesure n'a jamais fait l'objet des mesures d'exécution requises.

¹ Art. 26. Les articles 20, 2°, et 21, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2° et § 3, de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés, remplacés par l'arrêté royal du 3 avril 1997, sont abrogés pour l'autorité fédérale.

Concrètement :

- L'article 21 de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés prévoyait que les entreprises privées ainsi que les administrations publiques et les organismes d'intérêt public déterminés par le Roi occupant au moins vingt personnes sont tenus d'occuper un certain nombre de travailleurs handicapés.
- Pour les entreprises privées, ce nombre est fixé par le Roi pour chaque branche d'activité après avis de la commission paritaire compétente et, pour les branches d'activité pour lesquelles il n'existe pas de commission paritaire, après avis du Conseil national du Travail. Ce nombre de Personnes Handicapées est arrêté compte tenu de la nature et de l'importance des entreprises ainsi que des divers degrés d'incapacité permanente des Personnes Handicapées. Le Roi fixe les modalités d'application.
- En ce qui concerne les administrations publiques et les institutions d'utilité publique, le Roi a fixé, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le nombre de Personnes Handicapées qui devaient être occupées. En ce qui concerne le niveau fédéral, l'article 21 de la loi du 16 avril 1963 a été abrogée et remplacée par une disposition de la loi du 22 mars 1999 portant des mesures en matière de fonction publique.²

Mais en 2006, le conseil des Ministres a pris des mesures³ afin de faciliter l'engagement des Personnes Handicapées dans la fonction publique. Parmi ces mesures figurent entre autres :

- la procédure administrative a été simplifiée, de sorte qu'une personne handicapée peut plus facilement participer au marché du travail et cumuler son allocation et ses revenus professionnels. Le Conseil des Ministres a augmenté l'objectif de personnes handicapées dans la fonction publique fédérale de 2 à 3%, et ce dans un délai de 3 ans ;⁴

Remarquons que le cumul travail et allocations n'est pas directement facilité par cette nouvelle mesure. Des règles spécifiques de limites de cumul existent dans la loi relative aux allocations, elles devraient à tout le moins être améliorées.

² <http://www.cnt-nar.be/DOC-DIVERS/Handicap/Handicap-FR-01.10.2003.DOC>

³ Arrêté royal du 5 mars 2007 organisant le recrutement de personnes handicapées dans certains services publics fédéraux

⁴ <http://www.dv-ressources.be/Belgique-nouvelles-mesures-pour-l.html>

- Le groupe cible de ces mesures d'emploi positives sera étendu. En plus des personnes inscrites auprès des différents fonds régionaux, les personnes victimes d'un accident, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ainsi que les personnes en possession d'une attestation délivrée par le SPF Sécurité sociale pourront également bénéficier de ces mesures. L'approche en ce qui concerne les épreuves de sélection a aussi subi un changement de fond ;
- Les personnes handicapées qui se présentent, pourront bénéficier d'un aménagement raisonnable des épreuves de sélection. Si elles réussissent l'épreuve aménagée, elles pourront demander volontairement d'être reprises dans une liste spéciale dans laquelle les services souhaitant engager des personnes handicapées pourront puiser. Par ailleurs, la fonction publique mènera une politique favorisant l'intégration harmonieuse des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale
- Le SELOR continuera dès lors à développer une politique destinée à encourager les personnes handicapées à se présenter pour une fonction, notamment par le biais d'une diffusion ciblée des offres d'emploi via des réseaux d'associations spécialisées en matière d'aide aux personnes handicapées.

Ces mesures ont été prises, car constat a été fait que l'administration fédérale compte en son sein, peu de Personnes Handicapées et en 2004, on ne dénombrait que 0.8% d'agents fédéraux en situation de handicap.

2. Au niveau Régional et Communautaire

Région wallonne

Selon l'arrêté du Gouvernement Wallon du 14 janvier 1999 relatif à l'emploi des Personnes Handicapées au sein des Services du Gouvernement Wallon et dans certains Organismes d'intérêt public (arrêté abrogé et remplacé par un autre du 18 décembre 2003), le quota d'emploi des Personnes Handicapées est actuellement fixé à 2,5 % (*tant que ce pourcentage ne sera pas atteint, 5 % des nouveaux recrutements sont réservés à des personnes handicapées*⁵) et s'applique aux services du gouvernement wallon et aux organismes d'intérêt public dont le personnel est soumis au statut des fonctionnaires de la Région.⁶

⁵ Art 2 : - 18 DECEMBRE 2003. - Arrêté du Gouvernement wallon portant le statut des agents de l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi

⁶ 18 DECEMBRE 2003. - Arrêté du Gouvernement wallon portant le statut des agents de l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi

L'article 10 de cet arrêté précise que : « 5% des recrutements sont réservés à des personnes handicapées aussi longtemps que le pourcentage d'occupation fixé à l'article 2 n'est pas atteint », et l'article 5 précise également que les recrutements sont réalisés par le Selor.

Le nombre de personnes handicapées à occuper dans les C.P.A.S. qui emploient au moins 20 personnes en équivalent temps plein a été fixé à un mi-temps par tranche de 20 équivalents temps plein. Il semblerait que 80% des CPAS remplissent ce quota de 2.5 %, certains allant même au-delà.

Seuls l'Awiph et l'hôpital psychiatrique «Les Marronniers» à Tournai respectent l'obligation du gouvernement wallon :

- Pour l'AWIPH, les derniers chiffres dont je dispose font état de 12 ETP occupés par des personnes handicapées, soit 4,75% du cadre.
- Pour «Les Marronniers», le pourcentage de travailleurs handicapés est de 2,58%.

Pour le Ministère de la Région wallonne par contre, le pourcentage atteint n'est que de 0,7%.

A la DGASS, trois personnes handicapées y sont actuellement employées pour un cadre de 257 personnes.

253 CPAS wallons ont globalement une obligation d'occupation de personnes handicapées estimée à 107,95 emplois équivalents temps plein. Les CPAS qui doivent respecter le quota d'occupation de personnes handicapées occupent collectivement 110,8 équivalents temps plein, ce qui est légèrement supérieur à leur obligation collective. Toutefois, ces chiffres sont très inégalement répartis, et de nombreux CPAS soumis à la réglementation ne s'y conforment toujours pas⁷.

Afin de respecter la législation en matière d'emploi, en région wallonne, les services du gouvernement wallon et les organismes d'intérêt public concernés devraient compter dans leur effectif au total environ 340 agents équivalents temps plein handicapés, mais actuellement le taux de travailleurs handicapés y atteint seulement 1,45% au lieu des 2,5% fixés par l'arrêté wallon.

⁷ BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ARRETE DU GOUVERNEMENT WALLON DU 14 JANVIER 1999 RELATIF A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES AU SEIN DES SERVICES DU GOUVERNEMENT WALLON ET DANS CERTAINS ORGANISMES D'INTERET PUBLIC

Constat :

Depuis l'abrogation de l'arrêté de 1999 et remplacé par celui de 2003, aucune modification n'a été remarquée au niveau du quota d'emploi des Personnes Handicapées dans les administrations publiques wallonnes depuis 2004.

Toutefois, notons que l'article 486 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la Fonction publique wallonne a été modifié en date du 3 mai 2007 et rien n'a changé pour l'insertion professionnelle des Personnes Handicapées au niveau de l'emploi.

Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)

En Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française), le Collège fixera le nombre minimal de handicapés qui doivent être occupés par ses Services et par les organismes d'intérêt public qui dépendent de la Commission communautaire française.

A ce jour, nous ne sommes pas en possession de chiffres pour la Région de Bruxelles-capitale

Communauté flamande

Dans l'administration flamande, depuis 1993, un quota d'occupation de personnes handicapées a été fixé, à savoir 2 % des emplois prévus au cadre dans les niveaux inférieurs (D et E). Fin 1999, 139 Personnes Handicapées étaient occupées dans les administrations flamandes.

En outre, le Conseil flamand a approuvé une résolution le 19 mars 1997 concernant l'insertion optimale des Personnes Handicapées dans le processus de travail. A cette occasion, le gouvernement flamand a été invité à faire appliquer par les administrations provinciales et par les C.P.A.S. un quota minimum de 2,5 % de Personnes Handicapées⁸.

Enfin, depuis 2000 et chaque année, le Service Emancipation du Ministère de la Communauté flamande élabore un plan d'action positive. Celui-ci est un instrument pour promouvoir l'égalité des chances entre autres des allochtones et des handicapés qui travaillent dans la Communauté flamande et les institutions publiques flamandes.

⁸ VADE-MECUM DES MESURES D'INTEGRATION DES TRAVAILLEURS

Constat :

Les plans d'action positive élaborés par la Communauté flamande pourraient constituer un point de départ en vue de développer une démarche plus précise et plus professionnelle en ce domaine.

La Communauté flamande tend à s'écarter de ce principe d'obligation, en le transformant en un objectif d'emploi indicatif⁹.

Enfin, selon le rapport final de mars 2004 de Jean-Pierre Binamé, en Communauté flamande, un quota d'emploi aurait été dernièrement modifié en objectif d'emploi indicatif.

III. Conclusion

Finalement, l'obligation d'emploi n'a pas en effet pas donné les résultats probants que l'on pourrait escompter. Le rapport final de mars 2004 de Jean-pierre Binamé, n'annonce que seulement, un peu plus de 2000 emplois.

Selon la même source, dans le secteur privé, le rejet d'une obligation d'emploi absolue (sans possibilité de contribution à un fonds en cas de non-respect) constitue un précédent particulièrement négatif, même par rapport à l'instauration d'une obligation d'emploi assouplie (avec contribution à un fonds) ainsi qu'elle est pratiquée dans d'autres pays européens.

En effet, beaucoup ne font pas (ou ne veulent pas faire) ? de distinction claire entre ces deux formules.

Il apparaît clairement que l'obligation d'emploi dans le secteur public n'a abouti jusqu'à présent qu'à des résultats très modestes: un peu plus de 2.000 emplois. Toutefois, il a été constaté ces dernières années un sursaut d'intérêt pour cette mesure, qui était très mal contrôlé jusqu'il y a peu et dont la mise en oeuvre rencontrait des réticences évidentes.

En Wallonie, rien n'a changé au niveau des quotas concernant l'insertion professionnelle des Personnes Handicapées.

En Flandre, bien que l'application de cette loi commence à être étendue aux CPAS ou aux institutions provinciales plusieurs parties importantes du secteur public y échappent encore.

⁹ rapport de 2004 de Jean-Pierre Binamé

Le niveau d'obligation d'emploi imposé dans le secteur public, 2 à 2.5%, est beaucoup plus faible que celui imposé et atteint dans d'autres pays européens.

Il n'existe aucune évaluation des conditions de réussite de cette imposition, en particulier au plan de la valeur de l'intégration des personnes handicapées.

C'est l'inverse par contre dans la plupart des secteurs professionnels soumis à la concurrence et dépendant d'acteurs privés¹⁰.

Finalement, on tend vers une plus grande diversité au niveau de l'intégration professionnelle des Personnes Handicapées dans la fonction publique.

Notons que des avancées doivent être effectuées au niveau des régions. Mais pour que cela soit réalisable et effectif, il faudra peut être que chaque année, des recensements soient effectués afin d'évaluer le nombre de Personnes handicapées mises au travail.

Enfin, il serait intéressant qu'il y ait plus de contrôle et la mise en place des dispositifs qui contraindraient les organismes publics tant que privés à respecter les obligations prévues par la loi sous peine de sanctions.

Date : août 2007

Chargée de l'analyse : AGBEMAVOR Améyovi

Titre : Gradué en Communication

Responsable de l'ASPH : Gisèle Marlière

Bibliographie :

1. rapport de 2004 de Jean-Pierre Binamé
2. VADE-MECUM DES MESURES D'INTEGRATION DES TRAVAILLEURS
3. BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ARRETE DU GOUVERNEMENT WALLON DU 14 JANVIER 1999 RELATIF A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES AU SEIN DES SERVICES DU GOUVERNEMENT WALLON ET DANS CERTAINS ORGANISMES D'INTERET PUBLIC

¹⁰ *Rapport final Janvier 2004 - Jean-Pierre Binamé*