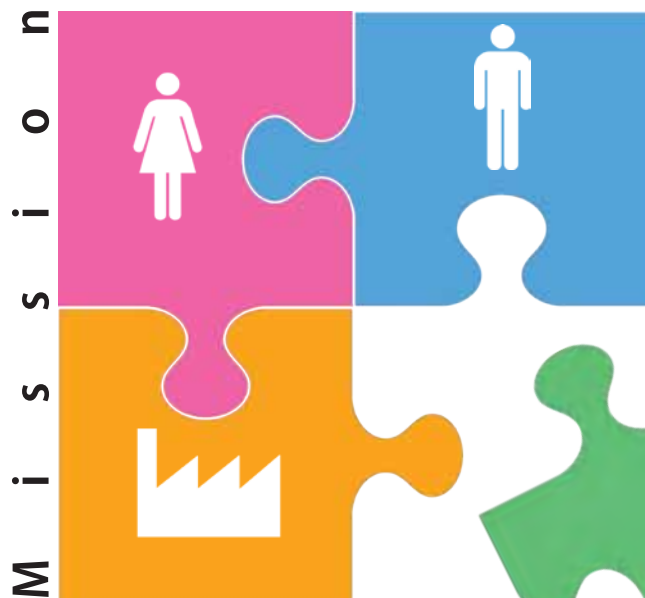




SoNs l₆ difFérence!

Mai 2013

I n c l u s i o n



L'inclusion professionnelle
de la personne handicapée,
une question de solidarité!

Et si
demain,
cette pièce du puzzle
c'était vous ?

Brochure à l'attention
des militants et des permanents

 **CSC**
bâtiment - industrie & énergie

INTRODUCTION

mot du président

contenu

Introduction (mot du président).....	2
--------------------------------------	---

Un joli conte pour vous aider à amorcer les discussions dans votre entreprise.....	3
---	---

Chapitre I: Le travailleur handicapé, quelle définition ?	3
--	---

Chapitre II: Les mesures d'aide à l'emploi	5
1. En Flandre	5
2. En Wallonie	5
3. A Bruxelles	5
4. En Communauté germanophone.....	6

Chapitre III: La réintégration d'un travailleur devenu handicapé	6
A. Les dispositions légales.....	6
1 La surveillance de la santé.....	6
1.1 Examen lors de la reprise du travail.....	6
1.2 Droit de recours contre une décision du médecin du travail.....	6
1.2.1 Procédure de consultation.....	7
1.2.2 Procédure de recours.....	7
1.3 Conséquences pour le travailleur qui est déclaré en incapacité de travail définitive.....	7
1.4 Évaluation de la santé d'un travailleur en incapacité de travail définitive en vue de sa réintégration.....	7
2 Réglementation en matière d'accidents du travail.....	7
3 Réglementation en matière de maladies professionnelles.....	8
3.1 Incapacité temporaire.....	8
3.2 Arrêt définitif.....	8
3.3 Recyclage.....	8

Chapitre IV: Les initiatives et engagements de ré-intégration	9
1. Au niveau de la CSCBIE: La Ligne de Force 52.....	9
2. Au niveau des secteurs.....	9
3. Au niveau de l'entreprise.....	10
3.1 Les formes de collaborations existantes.....	10
3.1.1 Le contrat d'entreprise (ou contrat en enclaves).....	10
3.1.2 L'emploi assisté pour les personnes handicapées (ou Supported employment).....	10

Chapitre V: Outils syndicaux	11
1. Charte des délégués CSC-BI (actuelle CSCBIE) sur la ré-intégration de la personne handicapée.....	11
2. Un cas pratique.....	12
3. Les conditions, avantages et inconvénients de la réintégration ou du reclassement.....	15
4. Quelques pistes concrètes en vue de favoriser le bien-être au travail et ce, en fonction du handicap.....	16
5. Points d'attention et Check-list.....	17
6. Les préjugés, un obstacle majeur à la ré-intégration ou à l'inclusion des travailleurs handicapés dans une entre- prise « classique » (non ETA).....	18

Chapitre VI: Le principe de non-discrimination	19
1. Au niveau international.....	19
2. Au niveau européen.....	19
3. Au niveau national.....	19
4. Au niveau régional.....	20
5. Au niveau des conventions collectives de travail.....	20

Chapitre VII: Les politiques d'intégration	21
1. Un quota de 3% dans les services publics belges.....	21
2. Un quota de 6% en France.....	21
3. Vers un quota dans le secteur privé.....	21

Adresses et liens internet utiles	22
A. Aides à l'emploi.....	22
B. Infos spécifiques.....	22
C. Personnes de contact à la CSC.....	22

Lors de notre congrès sur la flexibilité, en novembre 2007, notre centrale a renforcé la « Charte pour l'intégration et la réintégration de la personne handicapée » développée par ses militants, lors d'une formation, en plébiscitant une ligne de force extraordinaire, la Ligne de Force 52.

Plus qu'une autre centrale, nous avons le devoir de poursuivre sur notre lancée et de devenir un réel moteur de développement de l'accessibilité à l'emploi des personnes handicapées du travail ou non dans l'ensemble de nos secteurs.

S'il est vrai que, à l'heure actuelle, il n'existe aucune obligation légale pour les secteurs privés d'engager du personnel handicapé, nous avons tout de même une obligation morale envers nos travailleurs qui sont devenus handicapés des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, envers nos travailleurs des Entreprises de Travail Adapté et envers les personnes handicapées en général.

Encore et toujours, nous comptons sur vous pour établir une réelle concertation sociale sur ce thème de l'accessibilité à l'emploi des personnes handicapées dans vos entreprises et pour mettre en avant les compétences de ces travailleurs. Nous ne devons pas oublier que, d'une manière ou d'une autre, nous sommes tous des personnes handicapées en devenir. Militer pour l'avenir professionnel des personnes handicapées, c'est aussi militer pour notre propre avenir.

Nous voulons cependant encore attirer votre attention sur le fait que militer pour l'accessibilité des personnes handicapées dans le circuit ordinaire du travail, ne veut pas dire que les entreprises de travail adapté doivent disparaître. Même si nous luttons quotidiennement pour y améliorer les conditions de travail et de rémunération des travailleurs, ces entreprises jouent un rôle essentiel dans l'emploi des personnes handicapées qui sont inaptes à rejoindre le circuit ordinaire de travail. L'accessibilité à ces structures adaptées du travail doit pouvoir être garantie aux personnes plus lourdement handicapées.

Il faut aussi garder à l'esprit que toutes les personnes handicapées ne sont pas aptes à travailler et doivent pouvoir accéder à des systèmes d'accueil basés sur de l'occupationnel ou de la valorisation sociale.

Etant donné la complexité de cette thématique et de son développement au sein des entreprises, nous avons mis au point cette brochure pratique.

Nous espérons que les informations et les fiches disponibles dans cette brochure vous aideront dans votre travail syndical.

Stefaan Vanthourenhout
Président



Editeur responsable:

Stefaan Vanthourenhout

Rédaction:

CSC bâtiment - industrie & énergie

Rue de Trèves 31, 1040 Bruxelles

02 285 02 11

cscbie@acv-csc.be - www.cscbie.be

UN JOLI CONTE

pour vous aider à amorcer les discussions dans votre entreprise

« Une vieille dame chinoise possédait deux grands pots, chacun suspendu au bout d'une perche qu'elle transportait appuyée derrière son cou. Un des pots était fêlé alors que l'autre pot était en parfait état et rapportait toujours sa pleine ration d'eau.

A la fin de la longue marche, du ruisseau vers la maison, le pot fêlé n'était plus qu'à moitié rempli d'eau. Tout ceci se déroula quotidiennement pendant deux années complètes et la vieille dame ne rapportait chez elle qu'un pot et demi d'eau. Le pot intact était très fier de son œuvre mais le pauvre pot fêlé, lui, avait honte de ses propres imperfections et se sentait triste. Il ne pouvait faire que la moitié du travail pour lequel il avait été créé.

Après deux années de ce qu'il percevait comme un échec, il s'adressa un jour à la vieille dame, alors qu'ils étaient près du ruisseau. « J'ai honte de moi-même, parce que ma fêlure laisse l'eau s'échapper au retour vers la maison. »

La vieille dame sourit: « As-tu remarqué qu'il y a des fleurs sur ton côté du chemin, et qu'il n'y en a pas de l'autre côté ? J'ai toujours su à propos de ta fêlure, donc j'ai semé des graines de fleurs de ton côté du chemin, et chaque jour, lors du retour à la maison, tu les arrosais. Pendant deux ans, j'ai pu ainsi cueillir de superbes fleurs pour décorer la table. Sans toi, étant simplement tel que tu es, il n'aurait pu y avoir cette beauté pour agrémenter la maison ».

Chacun de nous, avons nos propres manques, nos propres fêlures. Mais ce sont chacune de ces craquelures et chacun de ces manques qui rendent nos vies si intéressantes et enrichissantes. Donc, tous mes amis fêlés, passez une superbe journée et rappelez-vous de prendre le temps de sentir les fleurs qui poussent sur votre côté du chemin !

Histoire de source inconnue



Chapitre 1: LE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ, QUELLE DÉFINITION ?

La définition du handicap est plurielle, relative et évolutive. Que ce soit l'Europe, l'Etat fédéral belge, les régions, les communautés, l'Institut National d'Assurance Maladie Invalidité (INAMI), le Fonds des Accidents du Travail (FAT), le Fonds des Maladies Professionnelles (FMP), l'Office National de l'Emploi (ONEm),... Chaque instance a développé sa propre définition du handicap en fonction des buts qu'elle poursuit.

Il nous semblait utile au sein de la CSCBIE, de développer aussi notre propre définition du travailleur handicapé:

« Un travailleur handicapé est une personne dont les possibilités d'acquiescer ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses

capacités physiques, mentales ou sensorielles ou d'une inadaptabilité de son environnement ».

Il peut tout autant s'agir d'une personne handicapée de naissance, que d'une personne qui l'est devenue suite à un acci-

dent, une maladie ou même par vieillesse. Notre définition est volontairement fort large. Elle n'implique aucune nécessité de reconnaissance par un organisme régional du pays (l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées, le PHARE



– Personne Handicapée Autonomie Recherchée – ou le VDAB- Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) afin d'englober tout travailleur touché par un handicap. A la CSC bâtiment-industrie & énergie, nous sommes conscients du fait que chaque travailleur est un travailleur handicapé potentiel.

Avant que vous ne parcouriez plus avant cette brochure, il nous semble utile de préciser quelques notions qui concernent les travailleurs handicapés afin de mieux pouvoir les distinguer et se les approprier:

La « réintégration » d'un travailleur handicapé?

Il s'agit d'étudier les possibilités de reclassement auxquelles un travailleur de l'entreprise pourrait faire appel si, durant sa carrière professionnelle, il perd une partie de son « potentiel productif ». L'objectif est d'éviter les situations d'exclusion car, après quelques mois d'écartement médical, certaines entreprises n'hésitent pas à licencier pour raison économique ou force majeure (pas de travail adapté disponible). Commence alors souvent pour le travailleur, une longue descente aux enfers où s'ajoute, à la perte physique, des pertes économiques et sociales (revenu diminué, coûts des soins à supporter, précarisation, tensions familiales,...)

Intégration ou inclusion d'une personne handicapée au travail ?

Dans les deux cas, l'enjeu est le même: « permettre à la personne handicapée de prendre sa place dans le monde du travail (en ETA ou dans le circuit classique de l'emploi) ». Il nous faut cependant relever la différence entre ces deux notions: l'intégration suppose une démarche unilatérale d'adaptation des per-

sonnes handicapées à leur environnement alors que l'inclusion envisage une relation d'approche réciproque. La définition du handicap est évolutive. Les acteurs du monde du handicap tendent de plus en plus vers cette deuxième notion qu'est l'inclusion de la personne handicapée (cfr: le décret inclusion en cours à Bruxelles).



Qu'il s'agisse d'une réintégration, d'une intégration ou d'une inclusion, il y a lieu de se focaliser principalement sur les capacités des personnes handicapées et non sur leurs incapacités ! Au même titre que l'âge, le sexe, le niveau de qualification,... la déficience ne représente qu'un principe de discrimination supplémentaire. Etre malentendant, malvoyant ou en chaise roulante ne veut pas dire être incompetent ! Veillez à continuellement mettre en avant les compétences des personnes handicapées.

Chapitre 2: LES MESURES D'AIDE A L'EMPLOI

Il existe une palette très large de mesures d'aide à l'emploi qui permettent l'accessibilité des personnes handicapées au circuit normal ou adapté du travail. Etat fédéral oblige, cette matière a été communautarisée.

Quatre organismes régionaux sont donc compétents en Belgique concernant ces mesures d'aides à l'emploi:

- Le **VDAB** (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) en Communauté flamande;
- Le **AWIPH** (l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées) en Région wallonne;
- Le **PHARE** (Personne Handicapée Autonomie Recherchée) en Région de Bruxelles-Capitale;
- Le **DPB** (Dienststelle für Personen mit Behinderung) en Communauté germanophone.

Ces services peuvent informer et conseiller en matière de recherche de solutions à une situation de handicap. Ils peuvent prolonger leur action par l'octroi d'aides financières spécialisées. Il faut cependant se souvenir que pas mal d'aides à l'emploi dites « générales » (c'est-à-dire ne concernant pas que les travailleurs handicapés) peuvent souvent être également sollicitées. Il s'agit de réductions de cotisations de sécurité sociale, d'activation des allocations, d'interventions pour aménagement des situations de travail,...

Parcourons succinctement les différentes aides proposées par ces organismes:

1. En Flandre:

- **Prime d'appui flamande (Vlaamse ondersteuningspremie ou VOP):** Octroyée lors de l'embauche d'une personne handicapée ou du maintien d'un travailleur touché par un handicap (avec un numéro de reconnaissance). Cette prime correspond à un subside sur le coût salarial qui varie de 40% à maximum 60% du salaire du travailleur handicapé.
- **Intervention dans les frais d'adaptation d'un poste:** Intervention financière qui couvre les frais exposés liés à l'adaptation d'un poste de travail.

➤ **Intervention dans les frais de transport:** 3 cas de figures:

- 1) Remboursement des frais d'un accompagnateur dans les transports en commun;
- 2) 0,15 euros/km pour le transport en voiture;
- 3) Intervention lors d'un transport spécialisé.

2. En Wallonie:

- **Stage de découverte:** Une semaine d'immersion en entreprise pour découvrir un métier et/ou le monde du travail.
- **Contrat d'adaptation professionnelle:** C'est une formation individualisée en entreprise pour préparer l'intégration professionnelle de la personne handicapée. Des indemnités de formation sont octroyées au stagiaire.
- **Adaptation du poste de travail:** Intervention financière qui couvre les frais exposés liés à l'adaptation d'un poste de travail.
- **Intervention dans les frais de transport:** Elle couvre les suppléments des frais de déplacement de la personne handicapée qui sont dus à son handicap.
- **Prime de tutorat:** Prime d'une durée maximum de 6 mois et d'un montant maximum de 1500 euros. Celle-ci est ac-

Pour en savoir plus:
www.awiph.be

Pour en savoir plus:
www.autravail.be

cordée à l'entreprise pour mettre un tuteur à disposition du travailleur handicapé afin de l'aider lors des premiers pas dans l'entreprise.

- **Prime à l'intégration:** Intervention financière forfaitaire pour encourager l'embauche de personne handicapée ayant connu au moins 6 mois d'inactivité professionnelle. Le montant de cette prime s'élève à 25% de la rémunération à charge de l'employeur.
- **Prime de compensation:** Intervention dans le coût salarial accordée à l'entreprise pour compenser le coût supplémentaire éventuel des mesures qu'elle prend pour permettre au travailleur handicapé d'assumer ses fonctions, si ce coût supplémentaire est lié au handicap (pauses supplémentaires, explications supplémentaires,...) avec un maximum de 50 %.

3. A Bruxelles:

- **Contrat d'adaptation professionnelle:** Contrat d'adaptation mutuelle, limité dans le temps, entre la personne handicapée et l'employeur au court duquel l'employeur s'engage à former le travailleur handicapé afin de faciliter la conclusion d'un contrat de travail normal.
- **Adaptation du poste de travail:** Intervention financière qui couvre les frais exposés liés à l'adaptation d'un poste de travail.

Pour en savoir plus:
www.phare.irisnet.be



- **Intervention dans les frais de déplacement:** Elle couvre les suppléments des frais de déplacement de la personne handicapée qui sont dus à son handicap.
- **Prime de tutorat:** Prime limitée à maximum 6 mois et à un montant maximum de 1500 euros. Celle-ci est accordée à l'entreprise pour mettre un tuteur à disposition du travailleur handicapé afin de l'aider lors des premiers pas dans l'entreprise.
- **Prime d'insertion:** Prime destinée à compenser le manque de productivité de certains travailleurs handicapés. Cette prime ne peut pas dépasser 65% de la rémunération à charge de l'employeur.
- **Prime à l'intégration:** Cette prime sert à aider la personne handicapée à s'intégrer

dans l'entreprise en organisant des formations et en sensibilisant l'entourage professionnel.

- **Prime à l'engagement:** Intervention financière forfaitaire pour chaque contrat de travail de maximum 3 mois dans les entreprises intérimaires.
- **Stage de découverte:** Initiation à des situations professionnelles réelles et quotidiennes d'un métier.

4. En Communauté germanophone:

- **Stage d'orientation:** Vise à découvrir les capacités du stagiaire

Pour en savoir plus:
www.dpb.be

pour pouvoir l'orienter vers une formation ou un emploi plus adéquat.

- **La formation en entreprise:** Prépare la personne handicapée à effectuer certaines tâches dans l'entreprise.
- **Le job-coaching:** Accompagnement de la personne handicapée dans l'entreprise pour favoriser l'intégration socio-professionnelle dans l'entreprise.
- **L'emploi en entreprise:** Intervention financière dans le salaire pour compenser la perte de rentabilité du poste occupé par le travailleur handicapé.
- **Frais d'aménagement du poste de travail:** Intervention financière qui couvre les frais exposés liés à l'adaptation d'un poste de travail.

Chapitre 3: LA RÉINTÉGRATION D'UN TRAVAILLEUR DEVENU HANDICAPÉ

QUELQUES CLEFS STATISTIQUES EN MATIÈRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES

En 2009, dans le secteur privé belge:

- 127 travailleurs victimes d'un accident du travail mortel.
- 18.371 travailleurs victimes d'un accident du travail dont ils garderont un handicap à vie.
- **Chaque jour, 85 travailleurs restent handicapés à vie.**
En ce qui concerne les maladies professionnelles, on dénombre de 2008 à 2011 une moyenne de:
- **901 décisions de reconnaissance d'incapacité permanente.**

A. Les dispositions légales

Toute une série d'éléments qui touchent à la prévention et au suivi d'un travailleur devenu handicapé suite à un accident (de travail) ou à une maladie (professionnelle) découlent de la loi relative au bien-être des travailleurs¹ et de différentes dispositions légales tirées du code sur le bien-être au travail. Nous abordons ces éléments dans ce chapitre.

1. LA SURVEILLANCE DE LA SANTÉ

De plus amples informations sont disponibles dans le cours CSC intitulé 'La surveillance de la santé des travailleurs'.

Au préalable, il est important que l'une des tâches essentielles de la division surveillance médicale du service interne ou externe de prévention et de protection consiste à favoriser les chances d'emploi pour chacun et donc aussi pour les personnes qui affichent une capacité de travail réduite.

1.1 Examen lors de la reprise du travail

Les travailleurs qui s'absentent de leur travail durant une période minimale de 4 semaines en raison d'une maladie (professionnelle) ou d'un accident (de travail) et qui sont soumis à la surveillance de la santé (fonction de sécurité, vigilance accrue, postes à risque et den-

rées alimentaires) doivent **obligatoirement** se soumettre à un examen médical auprès du médecin du travail (dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail).

Il peut être dérogé au principe de la période d'absence minimale de 4 semaines si le travailleur introduit une demande écrite en ce sens auprès de l'employeur et s'il autorise le médecin du travail à prendre contact avec le médecin traitant. Cette demande peut être introduite par **tous les travailleurs** qui sont confrontés à une incapacité de travail présumée d'au moins 4 semaines.

Cet examen doit permettre au médecin du travail d'encourager l'employeur à adopter des mesures nécessaires pour proposer au travailleur concerné un travail adapté à son état de santé. Cette adaptation peut se faire en modifiant l'aménagement du lieu de travail ou en adaptant les conditions de travail.

1.2 Droit de recours contre une décision du médecin du travail

Le médecin du travail doit réaliser des examens supplémentaires avant de pouvoir proposer une mutation temporaire ou définitive au travailleur ou décider d'une incapacité de travail. Et ce, pour déterminer sous quelles

¹ Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

conditions le travailleur peut conserver son poste de travail ou son activité. Dans ce cadre, le travailleur peut se faire assister d'un représentant des travailleurs du comité PPT ou, à défaut, de la délégation syndicale.

Si une adaptation de la fonction n'est pas envisageable, le travailleur peut recourir à une procédure de concertation ou d'appel.

1.2.1 Procédure de consultation

Avant de compléter le 'formulaire de surveillance de la santé', le médecin du travail est obligé d'informer le travailleur par écrit de la mutation définitive. Si le travailleur n'accepte pas cette mutation (il doit le faire savoir dans les 5 jours ouvrables), il doit désigner un médecin traitant de son choix. Les deux médecins essaient alors de parvenir ensemble à une décision. Ils disposent de 15 jours ouvrables pour le faire.

Si aucun accord n'est trouvé ou si aucune décision n'est prise dans les 15 jours ouvrables, le médecin du travail transmet sa décision et complète le formulaire en indiquant toutefois que le médecin traitant du travailleur partage un avis différent ou que la consultation n'a pas abouti dans le délai imparti.

1.2.2 Procédure de recours

Pendant ou après la procédure de consultation, le travailleur peut engager une procédure de recours contre la décision du médecin du travail. Le travailleur peut aussi démarrer immédiatement la procédure de recours sans suivre la procédure de consultation.

La procédure de recours doit être engagée en complétant un formulaire spécial qui doit ensuite être envoyé par courrier recommandé à la direction générale Contrôle du bien-être au travail. Cet envoi doit se faire dans les 7 jours ouvrables après réception par le travailleur du formulaire d'évaluation de la santé.

Le médecin inspecteur du travail convoque par écrit le médecin du travail et le médecin traitant. Les médecins prennent alors une décision à la majorité des voix dans les 21 jours ouvrables².

² Le délai de 21 jours ouvrables peut être prolongé jusqu'à 31 jours ouvrables si l'un des trois médecins concernés demande un examen par un expert compétent.

1.3 Conséquences pour le travailleur qui est déclaré en incapacité de travail définitive

L'employeur ne peut plus confier une fonction de sécurité, une fonction qui exige une vigilance accrue ou une fonction qui entraîne une exposition à des rayons ionisants à un travailleur qui est déclaré en incapacité de travail définitive.

Dans tous les cas, l'employeur doit essayer de maintenir le travailleur en fonction en lui proposant un travail adapté conforme aux recommandations du médecin du travail.

L'employeur ne doit pas maintenir le travailleur en fonction lorsque ce maintien s'avère techniquement et objectivement impossible ou lorsque ce maintien ne peut raisonnablement pas être exigé pour des raisons fondées.

1.4 Évaluation de la santé d'un travailleur en incapacité de travail définitive en vue de sa réintégration

Tous les travailleurs qui sont déclarés en incapacité de travail définitive **par le médecin traitant** (et donc pas par le médecin du travail) ont le droit de demander une procédure de réintégration par courrier recommandé.

L'employeur remet alors au travailleur un formulaire destiné au médecin du travail. Au terme de l'examen du travailleur, le médecin du travail indique sur ce formulaire:

- Soit que le travailleur affiche une capacité de travail suffisante;

- Soit que le travailleur peut reprendre le travail moyennant certaines adaptations;
- Soit que le travailleur affiche une capacité de travail suffisante pour exercer une autre fonction moyennant certaines adaptations et sous les conditions fixées par le médecin du travail;
- Soit que le travailleur est en incapacité de travail définitive.

Si l'employeur n'est pas en mesure de proposer un travail adapté, de confier un autre travail ou si cette offre de travail ne peut pas être exigée pour des raisons fondées, il doit en informer le médecin du travail. Le médecin du travail indique alors la capacité restante du travailleur sur le formulaire d'évaluation de la santé. Ce formulaire est destiné à des organismes de formation (VDAB, FOREM, Bruxelles-formation, ADG) ou de placement (ONEM).

2. RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

Dans le cas d'une **incapacité de travail temporaire partielle** (c'est-à-dire que le travailleur ne peut pas reprendre son travail normal, mais peut reprendre un travail adapté), le travailleur peut reprendre spontanément le travail (adapté). La proposition peut aussi émaner de l'employeur à l'initiative de l'assureur. Si le travailleur n'accepte pas cette proposition, le médecin du travail est alors chargé d'intervenir comme pour la surveillance de la santé des travailleurs (voir 1).





Ici aussi, le travailleur concerné peut se faire assister d'un représentant des travailleurs du comité PPT ou, à défaut, d'un membre de la délégation syndicale.

Le travailleur qui reprend le travail chez son employeur a droit à la différence (éventuelle) entre son salaire avant l'accident et le salaire de l'emploi de remplacement.

Si le travailleur n'accepte pas l'offre de remise au travail sans raisons valables, il a droit à une indemnité proportionnelle au degré de son incapacité.

Dans le cas d'une **incapacité de travail temporaire totale** (c'est-à-dire que le travailleur n'est pas en mesure de reprendre le travail, même un travail adapté), aucune initiative ne peut être prise par l'employeur.

Si une incapacité de travail permanente persiste après consolidation (les blessures sont soignées ou définitivement stabilisées), la procédure décrite au point 1 (surveillance de la santé) doit être suivie.

3 RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE MALADIES PROFESSIONNELLES

3.1 Incapacité temporaire

Si la victime accepte d'exercer un travail adapté qui mène à une perte de salaire suite à une **incapacité de travail temporaire partielle** ou à une proposition d'**arrêt temporaire** de l'activité professionnelle, elle a droit à une indemnité qui correspond à la différence entre le salaire perçu avant l'accident et le salaire dont elle a droit suite à sa remise au travail.

Le Fonds des maladies professionnelles demandera alors à l'employeur s'il est possible d'offrir temporairement un travail adapté à la personne concernée et d'obtenir l'avis du médecin du travail. Le médecin du travail sera informé par le Fonds des maladies professionnelles des risques professionnels auxquels le travailleur ne peut temporairement plus être exposé.

3.2 Arrêt définitif

Si la proposition d'**arrêt définitif** de l'activité professionnelle est acceptée, le travailleur ne peut plus exercer aucun travail comportant le risque de provoquer la maladie qui a justifié l'arrêt définitif. L'employeur ne peut plus non plus lui confier un travail de ce type.

Il est donc autorisé d'accepter un autre travail qui ne comporte aucun risque de provoquer la maladie.

Le travailleur concerné reçoit une déclaration du médecin du Fonds des maladies professionnelles qui énumère les risques auxquels il ne peut définitivement plus être confronté. Cette déclaration doit être remise au médecin du travail lors de chaque évaluation de la santé préalable à une embauche ou à l'occasion d'un changement de travail.

3.3 Recyclage

Le travailleur qui accepte une proposition d'arrêt définitif de l'activité professionnelle peut, s'il répond aux exigences posées par la réglementation des communautés, de la Région wallonne ou de la Commission communautaire française concernant le reclassement social des handicapés, profiter d'un recyclage professionnel à charge du Fonds des accidents de travail.

Pendant la durée de ce recyclage, il a droit à des indemnités pour incapacité de travail permanente totale diminuées des avantages en espèces accordés par les organismes où s'effectue le recyclage.

Le recyclage peut se composer:

- Soit d'une formation professionnelle organisée ou subventionnée par un service régional et/ou communautaire compétent en matière d'emploi et/ou de formation professionnelle ou d'une formation professionnelle individuelle dans un établissement d'enseignement agréé ou recommandé;
- Soit d'une formation à une autre fonction auprès de l'employeur actuel ou auprès d'un autre employeur ou dans un centre sectoriel de formation pour autant que cet employeur se déclare disposé à engager ou maintenir l'intéressé dans cette fonction.

Les **frais** liés au recyclage sont pris en charge par le Fonds, à savoir: les coûts des examens d'orientation professionnelle, les frais de déplacement pour suivre le recyclage et les frais de formation.



Chapitre 4: LES INITIATIVES ET ENGAGEMENTS DE RÉ-INTÉGRATION

1. Au niveau de la CSCBIE: La Ligne de Force 52

Le 17 avril 2007, une quarantaine de délégués de l'ancienne CSC-Bâtiment et Industrie (actuelle CSCBIE) achevaient leur formation en signant la « **Charte pour l'intégration et la réintégration de la personne handicapée** ». Par ce document, ils s'engageaient à porter cette problématique dans leur entreprise et à la défendre pour améliorer cet aspect de solidarité. De plus, ils s'engageaient aussi à promouvoir auprès de leur centrale, de la CSC et de la société, un monde du travail plus ouvert.

Lors de son congrès sur la Flexibilité, en novembre 2007, la CSC-Bâtiment et Industrie (actuelle CSC bâtiment - industrie & énergie) a emboîté le pas de cette charte en plébiscitant une Ligne de Force toute singulière, la Ligne de Force 52.

Celle-ci stipule que:

« Chaque entreprise doit s'engager à embaucher, à intégrer ou à maintenir au travail un nombre de personnes ayant des capacités mentales et/ou physiques réduites causées ou non par un accident (du travail) ou une maladie (professionnelle) »

Depuis lors, ont emboîté le pas à cette démarche:

- Le CRW (Comité régional wallon de la CSC) en 2009;
- La CSC dans son ensemble au travers de sa résolution d'activité n°11 du congrès national de 2010 qui reprend quasiment à l'identique l'engagement de la LF52;
- Toute une série de secteurs de la CSCBIE au travers de protocoles d'accord sectoriels.

Tous ces engagements doivent nous inciter à agir sans plus attendre dans nos entreprises pour militer en faveur d'une solidarité plus forte envers les personnes handicapées du travail ou non.

Après tout, c'est notre rôle de syndicaliste de transformer nos convictions et nos engagements en gestes concrets dans nos entreprises et nos secteurs!

Nous devons faire face à un grand défi. Il est important d'élaborer une stratégie concrète



pour aborder le défi de l'intégration en entreprise d'un travailleur handicapé ou la réintégration d'un travailleur « devenu handicapé ». Le travail en Entreprises de Travail Adapté n'est pas la seule solution, d'autant que les places dans ce circuit de travail sont fortement limitées.

De plus, la CSC bâtiment - industrie & énergie ne manque jamais une occasion de sensibiliser son entourage à la question du handicap lors des actions qu'elle organise régulièrement à l'occasion de la journée internationale de la personne handicapée (le 3 décembre).

2. Au niveau des secteurs

Lors des négociations sectorielles de 2009-2010, différents secteurs de notre centrale ont repris, dans leur CCT, les principes de notre ligne de force 52. Ces engagements portaient principalement sur la réintégration des accidentés et des malades du secteur concerné même si certains secteurs se sont aussi engagés à intégrer des personnes handicapées « extérieures » au secteur. Voici les deux principaux textes utilisés dans ces CCT.

MAINTIEN AU TRAVAIL ET RECLASSEMENT DES PERSONNES DU SECTEUR DEVENUES HANDICAPÉES

Engagement à chercher des aménagements du travail ou des postes de reclassement pour tout

travailleur du secteur qui, suite à un aléa de la vie (accident, maladie, vieillissement), ne pourrait plus exercer de la même manière le métier qu'il fait actuellement. Les personnes concernées seraient évidemment associées à cette recherche en fonction de leurs attentes et de leurs compétences.

EMBAUCHE ET INTÉGRATION DE PERSONNES HANDICAPÉES

Le secteur s'engage à formuler ses offres d'emploi pour que les travailleurs handicapés qui ont les compétences requises puissent aussi introduire leur candidature et avoir une chance d'être engagés. A compétences équivalentes et suffisantes, le handicap ne doit pas constituer une barrière à l'embauche même s'il requiert des aménagements non disproportionnés des outils de travail.

Le secteur de la construction, de par son haut pourcentage en matière d'accidents du travail, reste principalement attentif à cette question de la réintégration des personnes handicapées du travail. Parallèlement à cela, le secteur de la chimie, via son Fonds de formation, a par ailleurs commandé une étude sur la diversité dans les entreprises chimiques belges auprès de HIVA (Institut de recherche du travail et de la société de l'Université de Louvain). Un questionnaire a été réalisé et transmis, fin février 2013, aux DRH des entreprises chimiques. Nous en attendons impatiemment les résultats qui seront présentés en septembre 2013.

Il est important de poursuivre nos efforts au sein de nos secteurs (via les cahiers de revendications sectoriels), de nos entreprises (via les conventions d'entreprise) et de notre centrale (via la formation et le partage des bonnes pratiques entre nos militants).

3. Au niveau de l'entreprise

3.1 LES FORMES DE COLLABORATIONS EXISTANTES

3.1.1 Le contrat d'entreprise (ou contrat en enclaves):

Les Entreprises de Travail Adapté (ETA), anciens ateliers protégés, sont des entreprises à vocation sociale mais également économique. Aujourd'hui, ces entreprises sont confrontées aux critères de rentabilité, de qualité, de respect des délais de production, etc. La professionnalisation du secteur, l'instauration du salaire minimum garanti ont fait de ces anciens ateliers protégés de véritables entreprises. Des entreprises qui doivent faire face à une double contrainte paradoxale, celle de conjuguer la dynamique économique (production) et l'objectif d'insertion professionnelle et sociale des personnes handicapées en ETA mais également en milieu ordinaire de travail. Force est de constater cependant que l'un des buts initiaux des ETA, « servir de tremplin vers le monde du travail » semble complètement oublié ou marginal de nos jours. Seul 1% des travailleurs handicapés en ETA franchissent le pas et trouvent de l'emploi dans le circuit normal du travail. Les causes de cette situation sont bien connues. Il y a peu d'incitation à sortir du statut de travailleur en ETA. Pour faire face à la crise, les ETA fondent principalement leur recherche sur des contrats de sous-traitance; les fameux contrats d'entreprise. Cet objectif purement économique entraîne même une dérive, celle de l'engagement de personnes plus légèrement handicapées ou engagement de personnes valides au détriment des personnes plus lourdement handicapées. Dans un avenir proche, les Entreprises de Travail Adapté en Flandre prendront une nouvelle forme, celle des « maatwerkbedrijven » (entreprises de travail sur mesure).

Ce type de contrat répond à un cadre légal fixé spécifiquement par chaque Région. Nous vous conseillons de consulter les différents textes légaux:

- Pour la **Région Flamande**, les modalités sont fixées dans la CCT du 2 février 2005 relative au contrat d'entreprise.
- Pour la **Région Wallonne**, il faut se référer à l'Arrêté du Gouvernement wallon du 7 novembre 2002 relatif aux conditions auxquelles les Entreprises de Travail Adapté sont agréées et subventionnées. C'est l'AWIPH qui octroie les autorisations en la matière.
- Pour la **Région Bruxelles-Capitale**, les modalités sont fixées par un Arrêté (2008/1584) de la COCOF relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux ETA.

Quelques points d'attention et informations si votre entreprise fait appel à ce type de contrat:

- Le contrat d'entreprise devrait de préférence être un contrat à durée déterminée.
- L'ETA reste la responsable des travailleurs sous contrat d'entreprise.
- L'ETA veille à ce que le travail soit compatible avec les capacités et les compétences du travailleur handicapé.
- L'encadrement par un moniteur est incontournable.
- Il faut veiller à ce que les Organes de concertation de l'ETA (CE, CPPT et DS) restent compétents pour les travailleurs en enclave.
- L'ETA doit veiller à ce que les conditions en matière de bien-être et de sécurité du travailleur soient remplies.

3.1.2 L'emploi

assisté pour les personnes handicapées (ou Supported employment)

L'emploi assisté est une stratégie de l'Union Européenne pour permettre, aux personnes handicapées ou tout autre groupe désavantagé, d'obtenir et de garder **un emploi rémunéré sur le marché libre du travail**.

L'objectif est de promouvoir les possibilités de promotion de tous les travailleurs handicapés, tant ceux des secteurs réguliers que ceux des Entreprises de Travail Adapté et des ateliers sociaux.

Vous pouvez participer à cette stratégie par le biais d'appels de projet auprès du Fonds social européen. Le « jobcoaching », processus d'accompagnement du futur travailleur vers et dans l'emploi, en est un exemple pratique. Ce processus existe en Flandre et en Communauté germanophone. Il existe également en Wallonie sous forme de projet pilote.

Pour en savoir plus:
www.esf-agentschap.be



Chapitre 5: UTILS SYNDICAUX

1. Charte des délégués CSC-BI (actuelle CSCBIE) sur la ré-intégration de la personne handicapée

Cette charte a été écrite et signée le 19 avril 2007 à Houffalize. Cette initiative a été soutenue lors de notre congrès sur la flexibilité de 2007 et a abouti à l'approbation de la Ligne de Force 52. Le texte intégral de la Charte est repris ci-dessous:

Durant l'année sociale 2006-2007, nous, délégués de la CSC-Bâtiment et Industrie, avons suivi la formation « Actions et Projets » sur le thème de la réintégration du travailleur handicapé dans son entreprise et l'intégration de la personne handicapée dans le monde du travail.

De cette formation, nous avons pris conscience et nous reconnaissons que:

1. Nous aurions pu naître handicapés et avoir des difficultés à intégrer le monde du travail.
2. Tous, nous pouvons, un jour ou l'autre, devenir handicapé et ne plus être capable d'exercer le travail que nous faisons aujourd'hui dans nos entreprises.
3. Et, si cela est valable pour nous, ça l'est aussi pour n'importe lequel de nos collègues ou de nos proches.
4. Enfin, en tant que délégués, nous nous devons de réagir face à cette problématique.

Ce que nous avons appris

1. Nous en savons désormais plus sur le fonctionnement, les rôles, les limites, ... de l'Agence wallonne pour l'intégration de la personne handicapée (Awiph).
2. Que des interventions de l'Awiph peuvent aider à garder au travail un travailleur devenu handicapé.
3. Que les Entreprises de Travail Adapté (ETA) ne sont pas la seule réponse pour (re) mettre au travail des personnes handicapées.
4. Qu'avec un peu de bon vouloir de la part de tous les acteurs et une réelle volonté d'agir, tout est possible (des solutions peuvent aussi exister dans nos entreprises).

Ce qui nous met mal à l'aise

1. Les préjugés, le premier regard que l'on porte sur la personne handicapée.
2. Qu'il y a des problèmes/abus dans certaines ETA (conditions de travail, exploitation et même exclusion de certains travailleurs surtout les plus lourdement handicapés). Dans certains cas, c'est le

système lui-même qui est à la base de ces abus.

3. Que les impératifs de rentabilité et de concurrence semblent dévier certaines ETA de leurs missions premières.
4. Que le système ETA, duquel on exige d'être compétitif et flexible, peut entraîner de la sous-traitance à bon marché pour nos entreprises, voire même de la concurrence qui peut paraître déloyale.
5. Le manque d'informations en Belgique.
6. Le manque d'uniformité des politiques belges en la matière.
7. L'a priori de croire qu'il y a des secteurs, des entreprises où l'on ne peut pas intégrer de personnes handicapées.

ETRE UNE PERSONNE HANDICAPÉE OU NE PAS L'ÊTRE, C'EST UNE QUESTION DE SOLIDARITÉ !

Nos engagements envers nos entreprises

Nous décidons, dans nos entreprises, de:

1. Nous concentrer sur ce que la personne handicapée sait faire, sur ses compétences.
2. Porter dans nos organes de concertation la problématique de la réintégration d'un travailleur handicapé.
 - a. Forcer un débat dans notre entreprise.
 - b. Informer et conscientiser notre employeur.
 - c. Demander à l'Awiph de venir expliquer ses aides.
 - d. Négocier pour favoriser les réintégrations.
3. Informer et conscientiser les collègues de travail.
4. Négocier en entreprise, en secteur ou interprofessionnellement un pourcentage minimum de personnes handicapées à engager dans l'entreprise.
5. Faire garder une diversité dans les postes de travail et dresser préventivement une liste des postes de travail adaptables pour les personnes handicapées.

Nos engagements vis-à-vis de la société

Nous décidons vis-à-vis de la société de:

1. Participer à la diffusion des informations et aux manifs des ETA.
2. Encourager nos instances à débattre et

forcer des décisions avec le monde politique sur la problématique du travailleur handicapé pour avoir une législation plus cohérente entre communautés, régions et l'Europe.

3. Promouvoir les contacts avec les personnes handicapées via des rencontres, échanges, festivités, activités, ...
4. Demander plus d'ouverture des listes politiques aux personnes handicapées.
5. Affirmer que refuser ou exclure une personne d'un emploi ou d'un droit sur la base d'un handicap équivaut à une discrimination inacceptable.
6. Se donner les moyens de prévention, de contrôle et de sanctions significatives en cas de non-respect de cette problématique.

Les engagements vis-à-vis de notre organisation syndicale

1. Forcer la prise en compte de la problématique dans toutes les instances syndicales professionnelles et interprofessionnelles.
2. Améliorer la communication en ce qui concerne l'intégration de la personne handicapée dans notre mouvement.

Pourquoi, comme délégué, devons-nous agir en faveur de l'intégration, réintégration de la personne handicapée ?

Comme n'importe quel travailleur, nous aurions pu naître handicapés et avoir des difficultés à intégrer le monde du travail.

Comme n'importe quel travailleur, nous pouvons, un jour ou l'autre, devenir handicapés et ne plus être capables d'exercer le travail que nous faisons aujourd'hui dans nos entreprises. En effet, qui est à l'abri d'un accident ? Qui est à l'abri d'une maladie dégénérative ? Qui peut dire qu'en vieillissant, il pourra en fin de carrière encore être aussi en forme qu'aujourd'hui ?

Et, si cela est valable pour nous, ça l'est aussi pour n'importe lequel de nos collègues ou de nos proches.

Partant du principe que notre job de syndicaliste c'est de défendre chaque travailleur quel qu'il soit, nous ne pouvons décemment pas ne pas nous emparer de cette problématique. A notre niveau, nous devons agir pour chaque travailleur handicapé prenne sa place dans notre société, dans nos secteurs et dans nos entreprises !

2. Un cas pratique

Jean-Pierre travaille dans une imprimerie en tant que « bobinier », un poste à haute intensité en stress. Un jour, il reçoit une bobine de plusieurs tonnes sur la main droite. Un accident grave qui a pour conséquence la perte du petit doigt qu'il faudra amputer, la paralysie des deux autres doigts et une dextérité réduite de la main.

Jean-Pierre se retrouve 13 mois en incapacité de travail. En même temps que sa rééducation commence alors pour lui un véritable parcours du combattant vu la complexité et la multitude de démarches administratives à effectuer. Se pose aussi rapidement la question de sa réintégration professionnelle. Comment faire avec une seule main en état de marche ?

D'emblée, il fait savoir à son employeur qu'il souhaite réintégrer l'entreprise dès que possible. Ça fait 23 ans qu'il y travaille. Pas question cependant de réintégrer son poste de travail pour des raisons évidentes dues à son handicap physique, mais aussi pour des raisons psychologiques. La crainte que ça se reproduise reste très présente... Son employeur, par contre, voudrait qu'il reprenne son ancien poste. « Les alternatives ne sont pas légion »

dit-il. « C'est ça ou il risque de devoir lui donner son C4 pour force majeure ! ». Jean-Pierre appelle son délégué syndical...

COMMENT APPORTER UNE RÉPONSE SYNDICALE A UN TEL DOSSIER ?

Vous pouvez facilement être confronté à ce genre de situation dans votre entreprise, nous vous proposons ci-dessous une méthode construite, lors d'une formation, sur base des expériences de délégués. N'oubliez pas d'adapter cette méthode aux particularités de votre entreprise et à la situation rencontrée.

UN AVERTISSEMENT AVANT DE DÉMARRER !

Demandez-vous si vous êtes prêts à vous engager pleinement dans la résolution du cas que vous rencontrez. En effet, il faut être conscient que la situation est souvent complexe, riche en surprises et éprouvante !

UN CONSEIL :

Assurez-vous du soutien et de la collaboration des autres délégués et travailleurs. Le défi relevé doit être un **défi collectif**. Le processus sera long et fastidieux alors, armez-vous de patience !

LES ÉTAPES PROPOSÉES :

ÉTAPE 1: Etablir un dialogue approfondi et constant avec le travailleur à réintégrer

Pour ce faire, il vous faut :

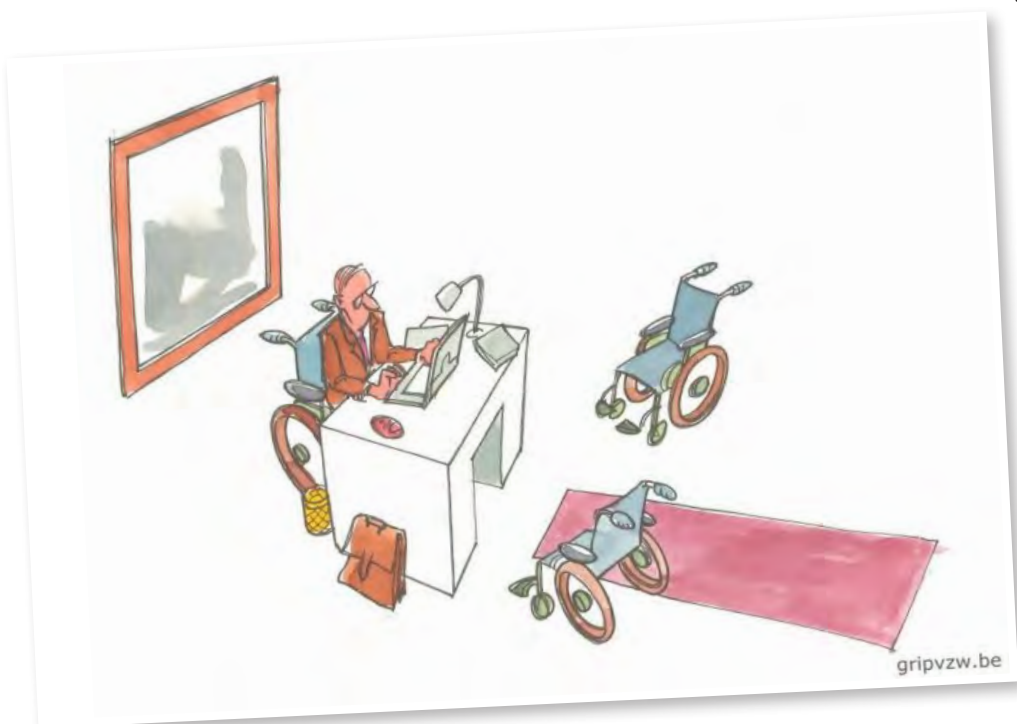
► Comprendre la situation du travailleur

Il est primordiale d'instaurer dès le départ un climat de confiance mutuelle entre vous et le travailleur concerné. Des échanges réguliers permettront de cerner clairement la personnalité du travailleur, sa situation professionnelle avant son incapacité, sa situation familiale, ... Il faut savoir comment le travailleur se sent face aux conséquences physiques, psychiques et même relationnelles de son accident, son accident du travail, sa maladie, sa maladie professionnelle et quelles sont ses angoisses, les limites qu'il ressent. Si elles sont dues au travail, connaître les causes de son incapacité peut favoriser la mise en place de mesures de prévention des risques au sein de l'entreprise qui pourront bénéficier à l'ensemble des travailleurs.

Un allié dans cette tâche: le conseiller en prévention.

Environ un mois après l'absence du travailleur, ce dernier prend contact par téléphone avec le travailleur. Lors de cet entretien, il vérifie déjà si le travail adapté sera nécessaire. Ainsi, il aura déjà une idée des éléments dont il devra tenir compte.

Attention: l'objectif n'est pas de forcer ces travailleurs à reprendre le travail, mais bien de leur donner le signal qu'ils ne perdront pas leur emploi et que si nécessaire, un travail adapté sera recherché. L'objectif est donc de les assurer qu'ils conserveront leur place dans l'entreprise et qu'ils y sont toujours les bienvenus.



➤ Comprendre ses attentes et ses besoins

Quelles solutions ou issues espère réellement le travailleur suite à ce qui lui est survenu ? C'est sur base de cette question que vous devrez chercher à construire une solution. Souvent, en cours de procédure, les attentes évoluent soit, parce que de nouveaux éléments sont survenus, soit, parce que la situation du travailleur a évolué. C'est pourquoi, il faudra régulièrement vérifier si les buts que l'on poursuit dans la recherche de solution sont toujours en phase avec les attentes du travailleur.

➤ Se pencher sur ses compétences afin de chercher avec lui des solutions satisfaisantes

Pour trouver une solution, il faudra se baser sur le verre à moitié rempli plutôt que sur la partie à moitié vide ! Rien ne sert de dresser la liste de tout ce qui n'ira pas ; Au contraire, il faut se concentrer sur le monde du possible et partir des compétences actuelles du travailleur ou de celle qu'il peut acquérir (toujours avec son assentiment !).

ETAPE 2: Sensibiliser et conscientiser la Direction

Cette étape est tout aussi cruciale. Si le travailleur est occupé dans l'entreprise depuis un certain nombre d'années, mettez son ancienneté, son investissement dans le travail et son équilibre familiale en avant. Sensibilisez la Direction sur la situation dramatique que vit le travailleur depuis son incapacité et les désagréments pour l'entreprise de se priver des compétences de ce travailleur. Eveillez sa fibre philanthropique.

Il faut impérativement chercher à maintenir le niveau de revenu des malades de longue durée

En effet, une absence de longue durée peut avoir un impact important sur le revenu des travailleurs, sans compter les frais supplémentaires entraînés. **Quelques possibilités:**

- Créez un fonds de solidarité qui pourrait rembourser une partie des frais médicaux ou qui paiera un supplément en cas de maladie. Le fonds peut également prévoir une petite attention à offrir lorsque l'on va visiter le travailleur malade ;
- Proposez de contracter une assurance garantie de revenu. Cette assurance prévoit aussi le paiement d'un supplément en cas d'incapacité de travail ;
- Certaines CCT prévoient une indemnité

complémentaire en cas d'incapacité de travail de longue durée ou après la cessation d'un contrat de travail pour force majeure médicale. Les montants et conditions peuvent être différents en fonction de la commission paritaire. Informez les travailleurs et remettez-leur les documents nécessaires. Pour certaines commissions paritaires, le supplément est payé automatiquement. Vérifiez auprès de votre permanent si c'est effectivement le cas dans votre secteur.

ETAPE 3: mettre l'accent sur les avantages de la réintégration

Lors des discussions, il sera probablement nécessaire de montrer à la direction qu'elle aussi a des intérêts dans la recherche d'une bonne solution.

A) Au niveau légal, différentes obligations se présentent à l'employeur

➤ Tout d'abord, l'employeur a des obligations de « non-discrimination » et de reclassement envers les travailleurs handicapés du travail ou non. Il doit leur permettre d'être engagés, intégrés et d'avoir si besoin un poste adapté pour autant que les adaptations demandées soient raisonnables. Pour ce faire, il peut se mettre en relation avec la médecine du travail.

➤ D'autre part, dans le cadre des législations concernant les accidents de travail et les maladies professionnelles, l'employeur a aussi des obligations de reclassement à respecter si un de ses travailleurs s'est, par exemple, blessé au travail.

B) Un travailleur handicapé est très souvent un travailleur super motivé et motivant

La plupart des expériences l'ont montré, le comportement, la motivation à travailler du travailleur qui a réussi sa réintégration a un impact positif sur ses collègues.

C) L'image de marque de l'entreprise s'en trouve positivée

C'est un argument de choc, certaines entreprises ont toujours besoin de redorer leur blason. Or, y a-t-il de plus belle image que celle d'une entreprise qui investit pour ses travailleurs dans le respect des diversités ?

D) Différentes aides et primes existent pour favoriser l'entrée ou le maintien

au travail de personnes avec un handicap (voir notre chapitre II)

Etape 4: Chercher une solution

Pour la recherche de solutions, nous attirons votre attention sur les points suivants:

A) La solution devra être:

➤ Acceptable et utile pour le travailleur et pour l'entreprise.

Ce point qui semble aller de soi est loin d'être anodin. Un poste ou une fonction que l'on qualifierait « d'occupationnel » n'est sain ni pour la personne à réintégrer qui, comme tout travailleur, a besoin de se sentir utile, ni pour le climat social dans l'entreprise où un sentiment de frustration et de rejet pourrait naître dans les chefs de collègues confrontés à une personne qui n'aurait de réelle utilité.

➤ Réaliste au vu des compétences du travailleur et des possibilités de l'entreprise.

➤ Réalisable à échéance raisonnable.

B) N'oubliez pas de sensibiliser les travailleurs de l'entreprise (lutte contre les préjugés)

C) Partez de l'ancien poste de travail occupé par le travailleur en élargissant la recherche

Pour la plupart des personnes, le changement est une étape difficile. Dès lors, plus le travailleur conservera ses repères, plus le défi de la réintégration en sera facilitée.

1) Vérifiez d'abord si le travailleur peut reprendre son ancien poste de travail sans aménagements.

2) Vérifiez ensuite s'il peut reprendre son ancien poste de travail moyennant certains aménagements du temps de travail, du poste de travail,...

3) Vérifiez si un travail périphérique à l'ancien poste, moyennant ou non une formation et/ou des aménagements, est possible.

Ainsi, le travailleur conservera le milieu de travail, l'ambiance et la culture auxquels il est habitué et pourra vivre plus sereinement son changement de poste.

4) Elargissez ensuite vos recherches à d'autres divisions de l'entreprise.

UNE COMMUNICATION RÉGULIÈRE AVEC L'INTÉRESSÉ EST LA MEILLEURE CLEF DU SUCCÈS

5) **Vérifier s'il n'est pas possible de ré-internaliser certaines tâches.**

6) **Faites appel à d'autres collaborateurs pour chercher une solution ?**

- Le médecin du travail. Il a souvent un rôle important à jouer. Il peut apporter son expertise dans la recherche d'un poste adapté. C'est aussi lui qui délivre les déclarations d'aptitude au travail.
- Le conseiller en prévention-chef sécurité du SIPP.
- La ligne hiérarchique (GRH ou autre), l'ancien chef d'équipe,...
- Les collègues de l'ancienne équipe comme ceux de l'éventuelle future équipe.
- Le CPPT en prévoyant une cellule spéciale de reclassement.
- Le VDAB, l'Awiph, le Phare, la Dienststelle. Ces organismes peuvent vous aider à mettre en place certains projets comme des « job coaching » ou vous informer sur les démarches à entreprendre.
- Le service Diversité de la CSC. Ce service vous permettra de développer, en concertation avec vos permanents CSCBIE régionaux, des plans diversité dans votre entreprise.
- ...

7) **Contactez une entreprise sœur, un sous-traitant, un client,...**

8) **Enfin, il se peut que le travailleur ne souhaite plus ou ne puisse plus être réintégré.**

Il ne vous reste plus dès lors qu'à négocier une sortie honorable pour lui. On peut par exemple mettre en place un système pouvant amener en douceur le travailleur à sa (pré-)pension; lui garantir via un accord d'entreprise la préservation de certains avantages tels que la couverture de soins de santé, la prime de pension,...

TROIS EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

1. *L'entreprise CBR Harmignies, fabrique de ciment blanc, qui en 1988 innovait en embauchant un travailleur qui avait perdu une jambe dans un accident de la route et en adaptant son poste de magasinier. Lorsque ce poste s'est libéré, la délégation syndicale et les travailleurs se sont battus pour qu'il soit réattribué à une personne handicapée. Donc, malgré ses difficultés économiques, l'entreprise a réitéré sa démarche en embauchant à nouveau, en 2012, un travailleur handicapé.*
2. *L'entreprise NONET, constructeur d'extérieurs, qui occupe dans son atelier une personne handicapée. L'entreprise a mis en place une formation pour le travailleurs afin qu'il se familiarise avec les différents produits utilisés (huile,...). L'entreprise a également investi dans l'achat de flacons de couleur afin que le travailleur ne mélange pas les produits.*
3. *L'entreprise Van Wellen, une entreprise d'asphalte a gardé en service un travailleur après un accident de travail grave. Le conseiller en prévention a, en collaboration avec la personne concernée, examiné les possibilités de travail adapté moyennant une formation adaptée avec le maintien de l'emploi comme résultat. Entretemps, une deuxième personne est concernée. Il s'agit d'un chauffeur de camion qui s'est vu attribuer un travail adapté suite à des problèmes de santé. La solution trouvée pour cette personne consiste à livrer des plus petits matériaux avec une camionnette adaptée.*

Etape 5: Vérifier avec le travailleur que la solution lui convienne et veiller au suivi et à l'évaluation de celle-ci

Un changement de fonction, une adaptation de temps de travail, etc. pourraient entraîner une perte de revenus qui peut avoir des

conséquences catastrophiques pour le travailleur. Ce paramètre sera aussi à prendre en considération et devra aussi faire l'objet de la négociation. Il en va de même pour d'autres éléments pratiques: les déplacements domicile-lieu de travail, les déplacements dans l'entreprise, l'accès aux commodités,...



3. Les conditions, avantages et inconvénients de la réintégration ou du reclassement.

L'étape d'une incapacité de travail vers une remise au travail requiert parfois une période de transition, par exemple lorsque l'état médical de la personne concernée évolue progressivement ou lorsque la réaction du travailleur à la charge de travail n'est pas précisément connue. Par le biais du système de reprise progressive du travail, le travailleur peut reprendre partiellement le travail, par exemple quelques heures par jour, quelques jours par semaine, etc.

En plus du salaire de l'employeur pour le travail presté, le travailleur conserve le droit à une certaine allocation de la mutuelle en cas d'incapacité de travail.

► Conditions

- Le travailleur doit avoir été reconnu en incapacité de travail et doit donc avoir arrêté toutes ses activités.
- L'avis du médecin-conseil doit avoir été préalablement demandé pour chaque activité que le travailleur souhaite redémarrer durant son incapacité de travail.

► Avantages pour le travailleur

- La transition de l'incapacité de travail vers la reprise du travail se fait progressivement.
- Le travailleur reste en contact avec l'employeur, l'entreprise et les collègues.
- Les revenus du travailleur qui reprend progressivement le travail (revenus professionnels partiels plus allocation partiellement réduite dans le cas d'une incapacité de travail).
- Si la reprise progressive du travail ne porte pas ses fruits, le travailleur bénéficie d'une allocation complète dans le cas d'une incapacité de travail.

► Avantages pour l'employeur

- Le travailleur avec son expérience et ses compétences spécifiques reste dans l'entreprise.
- Si la reprise progressive du travail ne porte pas ses fruits, le travailleur bénéficie d'une

allocation complète dans le cas d'une incapacité de travail. L'employeur ne doit donc pas payer un salaire garanti.

► Les risques pour le travailleur concerné:

- Dans le cas où le travailleur, dans les conditions liées aux législations accidents de travail et maladies professionnelles, n'accepte pas la proposition de travail adapté, il est alors supposé avoir refusé lui-même le contrat de travail. Ceci peut avoir de graves conséquences étant donné que le travailleur risque d'être considéré comme chômeur volontaire.
- D'autre part, le travailleur déclaré inapte (par le médecin de travail) peut se retrouver en chômage pour « cas de force majeure » (après 6 mois de maladie minime).

► Les difficultés les plus fréquentes rencontrées:

- Dans le cadre du fonctionnement de l'entreprise:
 - Les entreprises disposent de moins de possibilités de travail adapté que précédemment car de nombreux postes ont été externalisés.
 - La productivité exigée par poste est quasiment à son paroxysme. Elle permet peu d'adaptations et nécessite des travailleurs efficaces à 100%...
 - Les postes de travail exigent des compétences de plus en plus spécialisées, ce qui empêche des aménagements et rend plus ardues des mutations internes.
 - Il peut y avoir un phénomène de rejet du travailleur réintégré par son entourage professionnel.

- Pour des raisons financières, certaines entreprises n'hésitent pas à recourir de manière abusive au travail adapté pour masquer certains accidents de travail et/ou éviter de répertorier certaines absences. Elles exercent alors des pressions sur les travailleurs pour aller dans ce système.

► Dans le chef de ceux qui cherchent une solution:

- La recherche d'un poste adapté demande une bonne connaissance de l'entreprise et une envie de trouver des solutions. Les freins peuvent venir du travailleur à réintégrer ou de l'employeur.
- Découragement face à une procédure souvent longue et ardue.
- Le fait d'aborder la situation sous l'angle de ce qui ne va pas, plutôt que sous un angle positif.

► Dans le chef du travailleur à réintégrer:

- Le repli sur soi dû à sa nouvelle condition de travailleur devenu handicapé et qui se braque sur « ce qu'il ne saura plus faire » plutôt que sur « ce qu'il pourrait faire de nouveau ».
- L'implication du travailleur n'est pas toujours forte. Son intérêt n'est pas toujours évident à cerner. Il peut changer en cours de procédure suivant les circonstances.



4. Quelques pistes concrètes en vue de favoriser le bien-être au travail et ce, en fonction du handicap.



LA DÉFICIENCE VISUELLE:

Comment faciliter la mobilité du travailleur dans l'entreprise ?

- ✓ En modifiant le volume de luminosité dans les bureaux.
- ✓ En utilisant des contrastes (bande contrastée sur la première et la dernière marche d'un escalier).
- ✓ En plaçant des marquages en relief sur les sols, les murs, des bornes d'infos.

Comment améliorer la lisibilité ?

Par l'acquisition de:

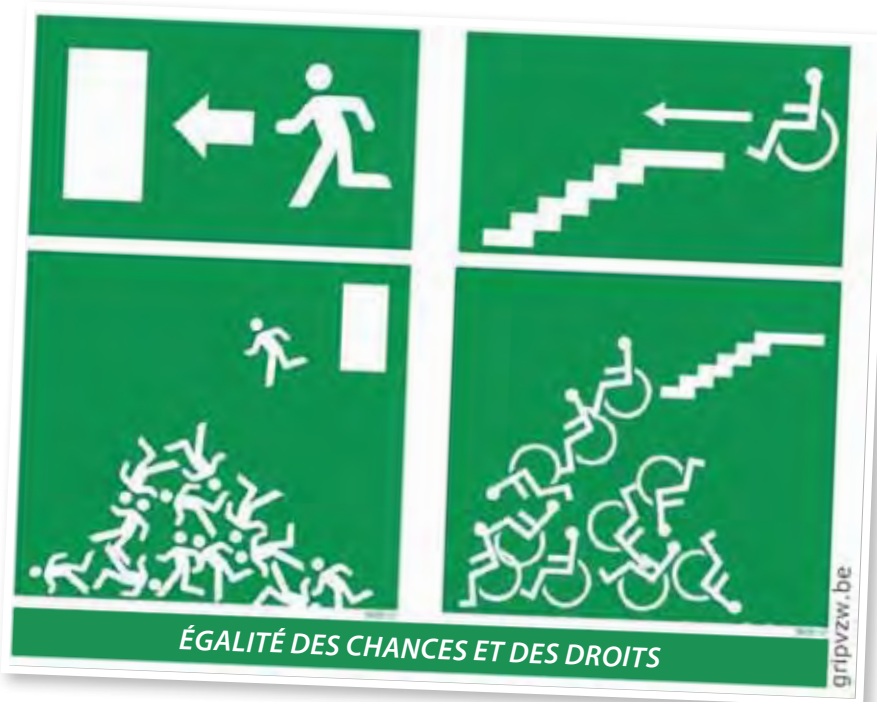
- ✓ Un logiciel d'agrandissement ou l'acquisition d'écrans d'ordinateur plus grands.
- ✓ Un logiciel de synthèse vocale qui permet de convertir le texte en son.
- ✓ Un clavier braille permettant de transformer les données de l'écran en caractères braille.
- ✓ Une loupe d'agrandissement pour faciliter la lecture de textes en format papier.



PERSONNE A MOBILITÉ RÉDUITE:

Comment aménager l'environnement de travail ?

- ✓ En dégagant les couloirs pour faciliter les déplacements en fauteuil roulant ou en béquilles.
- ✓ En aménageant le bureau de manière à éviter les déplacements inutiles (accès rapide et aisé à un ordinateur, au fax, au téléphone, à la photocopieuse, aux armoires,...)
- ✓ En prévoyant un emplacement de parking pour handicapé, une rampe d'accès pour personnes handicapées,...



En Prévoyant des cabinets de toilettes adaptés aux personnes handicapées mais pas isolés des autres cabinets de toilettes réservés aux autres membres du personnel.



DÉFICIENCE AUDITIVE:

Quels aménagements ?

- ✓ Prévoyez des signalements lumineux pour le téléphone, la sonnette d'entrée du bureau, le fax,...
- ✓ Prenez des mesures spécifiques pour les alertes incendies (plan de prévention).

- ✓ Prévoyez la supervision régulière d'un moniteur.
- ✓ Pensez à le féliciter sur le travail réalisé convenablement.
- ✓ Ne le mettez pas à l'écart des décisions prises au sein de l'équipe dont il devient un membre à part entière.
- ✓ Donnez-lui des repères stables au niveau de son environnement de travail pour le mettre en confiance.

GSM POUR SOURDS



PERSONNE AYANT

UN HANDICAP MENTAL:

Comment organiser le travail et aménager son espace de travail?

- ✓ Cadrez clairement le travail à effectuer et les limites à respecter et assurez-vous qu'il ait bien compris les tâches confiées.
- ✓ Offrez un poste de travail nécessitant l'exécution de tâches simples et répétitives qui sont généralement bien gérées par les personnes ayant un handicap mental.
- ✓ Donnez-lui des objectifs à court terme qu'il pourra rapidement atteindre (plus gratifiant).

5. Points d'attention et Check-list

Il faut garder à l'esprit que nous sommes tous des personnes handicapées potentielles ou en devenir et qu'il est impératif de préparer le terrain et de favoriser les discussions, au sein de l'entreprise, autour de la ré-intégration ou l'inclusion des handicapés du travail ou non. Comme on l'a vu dans le précédent chapitre, il faut donc veiller à mettre le point à l'ordre du jour des organes de concertation pour faire le bilan de la situation dans l'entreprise. La question du reclassement professionnel peut être amenée sur la table du CE et du CPPT. Au CPPT, on utilisera surtout l'approche « adaptation des postes de travail aux spécificités des travailleurs » alors qu'au CE, on se concentrera sur les chances de ré-intégration ou d'inclusion à prévoir par l'entreprise.

Pour ce faire, nous vous conseillons de développer une check-list reprenant des questions-clés qui permettra d'établir un premier constat au sein de votre entreprise:

POINTS D'ATTENTION AU SEIN DU: Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT)

- Toujours avoir une attention spécifique pour la prévention à différents moments (avant, lors du constat d'un problème et lors de la reprise du travail) par le biais d'analyses de risques, de politique anti-stress (CCT 72), d'actions en matière d'ergonomie.
- Prévoyez une assistance en cas de déclaration d'un accident de travail et des débats sur la prévention des accidents.
- Discutez de l'accessibilité des ateliers et de l'adaptation des vêtements de travail, des outils de travail, des postes de travail, des tâches,... Ces points faciliteront la reprise du travail.
- Encouragez l'élaboration d'une politique du personnel sur base d'une pyramide des âges équilibrée et d'une participation au travail proportionnelle.



CHECK-LIST CPPT:

- 1) L'entreprise a-t-elle listé les postes facilement adaptables ?
- 2) Des aménagements sont-ils prévus pour favoriser l'emploi des personnes handicapées du travail ou non ?
- 3) Des aménagements sont-ils prévus pour les travailleurs vieillissants nécessitant une adaptation des conditions de travail ?
- 4) L'entreprise prévoit-elle une procédure de reclassement professionnel ou la mise en place d'une cellule spéciale de reclassement suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ?
- 5) ...

Conseil d'entreprise (CE):

- Suivez, via les bilans sociaux, les informations économiques et financières (IEF), la CCT 9, les questions de rotations du personnel et d'absentéisme.
- Examinez de façon critique le régime de licenciement et proposez des alternatives au licenciement.
- Adaptez, si nécessaire, le règlement de travail en matière d'organisation du travail, de temps et de rythme de travail, de mobilité, de procédure relative à la déclaration de la maladie jusqu'à la reprise du travail ...
- Encouragez l'élaboration d'une politique de diversité, d'une politique du personnel sur

base d'une pyramide des âges équilibrée et d'une participation au travail proportionnelle.

CHECK-LIST CE:

- 1) L'entreprise occupe-t-elle actuellement de personnes handicapées du travail ou non ? Si oui combien ? Sous quel statut (contrat d'entreprise, contrat fixe à durée déterminée ou indéterminée, contrat d'intérim, stage étudiant) ?
- 2) Les contrats d'entreprise ne peuvent-ils déboucher sur un contrat fixe avec l'entreprise utilisatrice ?
- 3) Quels postes sont-ils occupés par des personnes handicapées du travail ou non ?
- 4) L'entreprise prévoit-elle une procédure de reclassement professionnel ou la mise en place d'une cellule spéciale de reclassement suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ?
- 5) L'entreprise prévoit-elle de diminuer la sous-traitance en vue de favoriser la possibilité de reclassement professionnel en interne ?
- 6) Les procédures d'embauches sont-elles accessibles, ouvertes et adaptées aux personnes handicapées ?
- 7) Que se passe-t-il si une personne handicapée répond à une annonce ? Accorde-t-on une attention suffisante aux compétences de cette personne ?
- 8) ...

VEILLEZ A DÉFINIR DES ACCORDS CONCRETS AVEC LES ORGANES DE CONCERTATION, LE CONSEILLER EN PRÉVENTION AINSI QUE LE MÉDECIN DU TRAVAIL.

- o Dans quels cas le travail adapté peut-il être proposé: accidents de travail, maladie, accident privé, ... ?
- o Quand un travail adapté peut-il être proposé au travailleur: immédiatement, seulement après l'écoulement d'une certaine période de rétablissement, ... ?
- o Déterminez clairement la procédure à suivre et veillez à ce que le médecin du travail y joue un rôle central.
- o Prévoyez un droit de regard au travailleur. Il est préférable que la réalisation d'un travail adapté se fasse sur une base volontaire et sans conséquence en cas de refus du travailleur.
- o Veillez à ce qu'il s'agisse d'un travail acceptable et à part entière.
- o Vérifiez si le "travail adapté" n'entrave ou ne ralentit pas le rétablissement.
- o Concluez des accords sur le salaire et le déplacement vers l'entreprise.
- o En cas de besoin, prévoyez la formation et l'accompagnement nécessaires.
- o Informez les collègues.
- o N'exposez pas le travailleur faisant du travail adapté à des risques.
- o Discutez et évaluez tous les cas de travail adapté.

6. Les préjugés, un obstacle majeur à la ré-intégration ou à l'inclusion des travailleurs handicapés dans une entreprise « classique » (non ETA)

De nombreux préjugés, stéréotypes ou idées préconçues sont véhiculés à l'encontre des personnes handicapées du travail ou non. La plupart d'entre eux sont dus à une méconnaissance du handicap, à la peur et au rejet de la différence. Ces préjugés mènent à des discriminations et constituent les obstacles les plus fréquents à l'emploi de ces personnes. On ne peut pas nier que les personnes handicapées du travail ou non présentent certaines limites mais à l'inverse, on ne peut nier non plus qu'elles présentent également de réelles aptitudes. Il suffit bien souvent de faire l'effort d'analyser les faits pour tordre le cou à ces idées reçues! Le pire, c'est de réfléchir à partir d'idées toutes faites plutôt qu'à partir de la situation de tel travailleur, dans telle entreprise.

QUELQUES EXEMPLES DE PRÉJUGÉS, STÉRÉOTYPES OU IDÉES PRÉCONÇUES:

« Une personne handicapée du travail n'est plus capable de reprendre son ancien poste de travail »

Dans la plupart des cas, il est vrai que les personnes victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ne sont plus aptes à remplir pleinement les termes de leur contrat de travail. Il faut savoir que le reclassement professionnel d'un tel travailleur dans son entreprise résulte avant tout d'une volonté partagée de la victime et de son employeur. La difficulté réside dans la volonté de trouver une solution qui satisfasse les deux parties. Il est important de réaliser une analyse au cas par cas, d'être à l'écoute des attentes de chacun, de lister les postes vacants et les possibilités d'adapter des postes de travail. Une renégociation des termes du contrat sera bien souvent nécessaire si le salaire, le régime de travail, les fonctions, l'horaire, les conditions de travail,... changent. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une obligation légale, certaines compagnies d'assurances ont également développé des dispositifs de formation et d'accompagnement.

« Les travailleurs handicapés s'absentent plus souvent pour cause de maladie »

Cette question de l'absentéisme est bien souvent cruciale pour l'employeur. Il est vrai que certaines personnes handicapées ou certains malades chroniques peuvent avoir besoin d'un suivi médical constant qui peut entrai-

ner des absences répétées. Mais toutes les personnes handicapées ou les malades chroniques ne sont pas dans le cas. Il est dès lors important de bien se renseigner sur le type de handicap ou de maladie chronique du travailleur. Ainsi, une personne avec une déficience auditive ou un pied amputé ne sera pas plus souvent absente qu'un travailleur ordinaire.

« Notre entreprise n'a pas de postes spécifiques à pourvoir aux travailleurs handicapés »

Il existe une multitude de fonctions qui pourraient être exercées par une personne handicapée. Il faut avant tout se focaliser sur les compétences et les aptitudes requises par le poste à pourvoir avant d'aborder la question du handicap et de l'éventuelle adaptation du poste de travail. Pour ce dernier point, des aides à l'emploi sont prévues (voir notre chapitre II). Il faut parfois aussi un brin d'inventivité, d'ouverture d'esprit, de bonne volonté et surtout de solidarité. Une personne autiste peut s'avérer être un atout indéniable pour une fonction qui nécessite une grande précision et capacité de concentration.

« L'entreprise n'est pas adaptée pour permettre l'emploi d'une personne handicapée »

Il peut s'avérer nécessaire de procéder à certaines adaptations de l'entreprise pour permettre l'accueil d'une personne handicapée ou son accessibilité aux lieux de travail. Cependant, force est de constater que ces adaptations ne sont pas toujours insurmontables ou impayables. Il est très facile de veiller à ce que les panneaux d'information soient mis à hauteur d'une personne naine ou en fauteuil roulant, à simplifier la communication ou la diffusion d'informations vers les travailleurs. Cela peut être bénéfique pour l'ensemble des travailleurs. De plus, si l'on souhaite acquérir une chaise ergonomique ou une lampe d'alarme pour les travailleurs malentendants des aides financières sont également prévues (voir notre chapitre II).

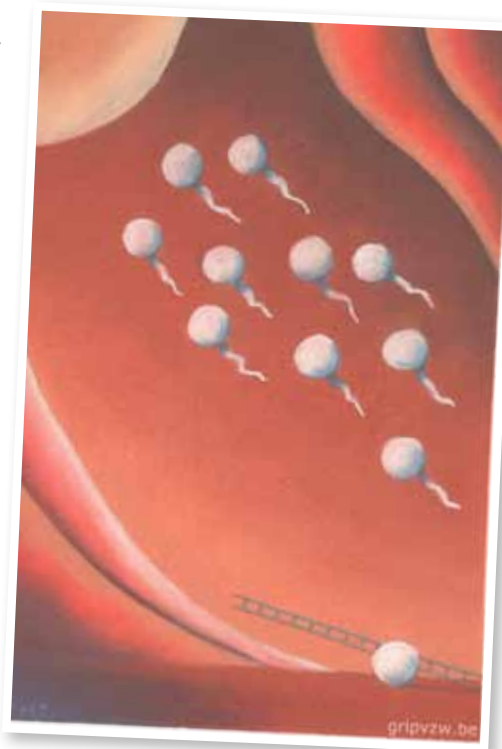
« Il faut tout le temps surveiller son travail »

Handicapé ou non, tout nouveau travailleur nécessite une encadrement

minimum au début de son engagement et d'un temps d'adaptation. Une surveillance constante n'est pas toujours requise une fois que le travailleur connaît les tâches à effectuer et les règles à respecter. Cela dépend beaucoup du niveau d'autonomie du travailleur handicapé ou atteint d'une maladie chronique. Par exemple, un travailleur sourd-muet n'aura pas besoin d'une surveillance continue alors qu'un travailleur atteint d'un handicap mental aura besoin d'une attention plus particulière.

« Les travailleurs handicapés sont moins productifs »

Cette question de la productivité est une autre question cruciale qui taraude les employeurs. Ici encore, avoir un handicap ne rime pas toujours avec baisse de productivité ni même avec surcharge de travail automatique pour les autres collègues de travail. Cela dépend des capacités du travailleur handicapé, du travail exigé et des conditions dans lesquels le travail sera réalisé. On retombe ici sur le volet adaptation du poste de travail. Il faut également souligner que des primes de compensation ou d'insertion existent pour palier à ces baisses éventuelles de productivité (voir notre chapitre II).



Chapitre 6: LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

En matière de non-discrimination, il existe des règles à bien des niveaux: international, national, régional ainsi que des CCT. Elles concernent tout travailleur handicapé, qu'il le soit de naissance ou suite à un aléa de la vie.

1. Au niveau international

Le droit à la non-discrimination est reconnu par les principaux instruments internationaux:

- **La déclaration universelle des droits de l'homme.**
- **La convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006.** Cette convention a pour objectif de promouvoir, de protéger et d'assurer le plein respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales de toutes les personnes handicapées.
- **La stratégie européenne du Handicap 2010-2020 du 15 novembre 2010 pour une participation égale et pleine dans la société et l'économie.**

2. Au niveau européen

Le principe de non-discrimination est également présent dans les instruments européens. La législation antidiscriminatoire européenne est l'une des plus élaborées du monde et est généralement considérée comme un modèle efficace:

- **La convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.**
- **La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, proclamée en décembre 2000.** Les principes énoncés par la charte devraient guider l'élaboration des politiques de l'Union européenne et leur mise en œuvre par les autorités nationales. La charte est déjà un document important auquel la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) se réfère pour interpréter le droit communautaire.
- **Directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.** Cette directive garantit l'intégration des travailleurs dans le monde du travail. Elle précise qu'on ne peut pas empêcher une personne de travailler parce qu'elle est handicapée. Elle poursuit aussi comme ob-

jectif de garantir un traitement égal dans le cadre de l'emploi, des conditions de travail et de la formation professionnelle. Elle prévoit enfin que l'employeur doit, si besoin, garantir les adaptations raisonnables des lieux de travail pour que le travailleur handicapé puisse exercer son métier.

- **Stratégie de Lisbonne (2000-2010) dont la priorité était de concilier les politiques économiques, les politiques de l'emploi et les politiques sociales.**
- **Recommandation Rec(2006)5 du Comité des Ministres aux Etats membres sur le Plan d'action du Conseil de l'Europe pour la promotion des droits et de la pleine participation des personnes handicapées à la société: améliorer la qualité de vie des personnes handicapées en Europe 2006-2015.** Elle reprend 15 lignes d'action clefs dont une sur l'emploi, l'orientation et la formation professionnelle (ligne d'action n°5).
- **La stratégie Europe 2020 « A strategy for smart, sustainable and inclusive growth »** qui établit la nécessité pour les états membres de définir et d'implémenter (au niveau national) des mesures en faveur des groupes à risques (dont les personnes handicapées).

3. Au niveau national

Pour en savoir plus:
Clés pour les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Bruxelles, mars 2005

- Au niveau national, nous devons mentionner la **loi du 10 mai 2007 de lutte contre la discrimination**. Il s'agit de la transposition nationale de la Directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000. Cette loi interdit la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, **un handicap**, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

La loi s'applique à tout ce qui **concerne les relations de travail**: conditions pour l'accès à l'emploi, les conditions de travail, rémunération et rupture des relations de travail. Elle précise qu'une distinction directe fondée sur un handicap peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essen-



tielles et déterminantes. Elle souligne aussi qu'il est interdit de refuser de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Ces derniers peuvent avoir lieu au moment de l'embauche ou pendant l'exécution du contrat de travail, après un accident (du travail) ou une maladie (professionnelle) ayant donné naissance à un handicap. Ils doivent être efficaces, égalitaires et permettre à la personne une certaine autonomie. Enfin, ils doivent assurer la sécurité de la personne handicapée et de son entourage.

Une série de critères vont être pris en compte pour évaluer le caractère raisonnable de l'aménagement:

- La capacité financière de l'employeur;
- Le coût de l'aménagement;
- Les mesures et les interventions compensatoires;
- Les effets directs et indirects qui en découlent;
- La durée du contrat de travail du travailleur handicapé,...

Il existe différentes formes d'aménagements raisonnables, regroupés en catégories:

- Matériel adapté (par exemple un téléphone adapté pour personne malentendante);
- Des instructions compréhensibles;

- Des aménagements du lieu de travail (par exemple un plan incliné pour personnes de petite taille);
- La réorganisation des tâches;
- Des horaires adaptés (par exemple prévoir plus de pauses pour les personnes diabétiques);
- Une assistance et un accompagnement (comme l'aide d'une tierce personne pour effectuer plus facilement certaines tâches).

4. Au niveau régional

En matière de non-discrimination, il existe également des décrets régionaux et communautaires.

- **Le décret du 6 novembre 2008 de la Région wallonne relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.** Ce décret est modifié par le décret du 19 mars 2009 et celui du 12 janvier 2012 concerne le placement des travailleurs, la formation professionnelle, les aides à l'emploi,...
- **Le décret du 12 décembre 2008 de la communauté française relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.**
- **Le décret du 8 mai 2002** modifié les 30 avril 2004, 9 mars 2007 et 30 avril 2009 relatif à la participation proportionnelle

sur le marché de l'emploi et celui du **10 juillet 2008** créant un cadre pour l'égalité des chances et l'égalité de traitement en région flamande.

- **Le décret du 19 mars 2012** de la Communauté germanophone visant à lutter contre certaines formes de discrimination.
- **L'ordonnance du 4 septembre 2008** relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi (emploi privé).

5. Au niveau des conventions collectives de travail

Il existe également des conventions collectives de travail (CCT), devenues obligatoires, conclues au sein du Conseil National du Travail, qui reprennent les principes d'égalité de traitement et d'interdiction de toutes discriminations au travail: la **CCT n°38 sexies** et la **CCT n°95**, toutes deux d'octobre 2008. La première veille au respect du principe de l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail. La deuxième y veille aussi mais permet aux commissions paritaires de prendre les mesures adéquates pour faire appliquer ce code de conduite selon la situation propre à leur secteur. Il existe également la **CCT n° 99** du 20 février 1999 concernant le niveau de rémunération des travailleurs handicapés. Cette CCT garantit le droit des travailleurs handicapés à une rémunération au moins équivalente aux minima (salaire minimum, barèmes) qui sont d'application au niveau interprofessionnel, sectoriel ou de l'entreprise, sans préjudice du principe de la libre négociation salariale.



Chapitre 7: LES POLITIQUES D'INTÉGRATION

1. Un quota de 3% dans les services publics belges

En Belgique, la loi du 16 avril 1963 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. Le seul problème, c'est qu'elle n'a jamais été mise en application.

L'arrêté royal du 5 mars 2007 prévoyait, quant à lui, qu'en 2010, chaque département fédéral devait compter **3% de travailleurs handicapés** au sein de son personnel. Une Commission d'accompagnement pour le recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique, la CARPH, a par ailleurs été créée pour évaluer les efforts consentis pour atteindre cet objectif et pour accompagner les organisations fédérales dans la réalisation de ce dernier.

Avec l'arrêté royal du 6 décembre 2012, le gouvernement espère encore améliorer le taux de recrutement de personnes handicapées dans l'ensemble des services publics. Cependant, ce nouvel arrêté ne prévoit toujours pas de sanctions si les objectifs ne sont pas atteints.

2. Un quota de 6% en France

Dans la plupart des pays européens, le taux d'emploi des personnes handicapées dans le milieu du travail ordinaire ou adapté est supérieur à celui atteint par notre pays. En France, par exemple, le Parlement a adopté, en 1987, une loi imposant aux entreprises du secteur privé et public d'au moins 20 travailleurs d'engager au minimum 6% de travailleurs handicapés. Si les entreprises ne respectent pas cette obligation, elles doivent verser une compensation financière à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées, l'AGEFIPH, ou sous-traiter des activités à des entreprises de travail adapté.

Les sommes récoltées par l'AGEFIPH contribuent à soutenir les actions d'insertion professionnelle ou de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Elles permettent entre autre de financer des aménagements de postes de travail, l'accompagnement dans la mise en place de projets professionnels ou de campagnes de sensibilisation et les formations. Ce dernier point reste un élément clef. En effet, le principal frein à l'embauche des personnes handicapées reste leur manque de qualification. En 2005, la France a renforcé les dispositions législatives en vue d'une plus grande insertion professionnelle des personnes handicapées. Et ces mesures semblent porter leurs fruits, mais ce n'est pas la seule méthode qui marche. D'autres pays, comme le Danemark, la Finlande ou le Québec présentent un taux important d'insertion sans recourir à de quelconques contraintes juridiques. Les experts expliquent ce succès par une différence de mentalité.

3. Vers un quota dans le secteur privé

Chez nous aussi, les mentalités doivent évoluer mais cela prendra du temps. En attendant, il n'existe aucune obligation pour le sec-

teur privé d'engager du personnel handicapé. Si l'on veut que nos entreprises du secteur privé améliorent l'accessibilité à l'emploi des personnes handicapées du travail ou non, les quotas semblent être un mal nécessaire. Ils permettront, nous l'espérons du moins, d'amorcer une certaine prise de conscience et de faire évoluer les mentalités dans le bon sens. Il faut en effet éviter toute stigmatisation des travailleurs handicapés pour se focaliser sur leurs compétences.

Toute la difficulté réside cependant dans le fait de mettre cette problématique sur la table. En tant que centrale, nous devons préciser nos revendications à ce sujet. Pour ce faire, nous devons oser déterminer un quota, préciser quelles seraient les personnes concernées par ces quotas et exiger du gouvernement qu'il prenne des mesures complémentaires en matière de sanctions contraignantes en cas de non-respect et en matière de formation des personnes handicapées notamment. Cette liste de points n'est d'ailleurs pas exhaustive. Nul doute que notre centrale devra, dans un avenir proche, se positionner face à ces différents points en se fixant des objectifs clairs et réalisables et en se donnant les moyens de les atteindre.



A DRESSES ET LIENS INTERNET UTILES

A. Aides à l'emploi:

• EN RÉGION FLAMANDE

VDAB - Dienst Arbeidshandicapspecialisatie

Keizerslaan 11 - 1000 Brussel
Tél.: 0800 30 700 - Fax: 02 506 15 90
E-mail: info@vdab.be
Site Internet: www.vdab.be/arbeidshandicap

• EN RÉGION WALLONNE

AWIPH (Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées)

Rue de la Rivelaine, 21 - 6061 Charleroi
Tél.: 0800/16 061 - Fax: 0800/16 062
E-mail: nvert@awiph.be
Site Internet: www.awiph.be

• EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

PHARE (Personne Handicapée Autonomie Recherche)

Rue des Palais, 42 - 1030 Bruxelles
Tél.: 02 800 8000 - Fax: 02 800 8001
E-mail: info@phare.irisnet.be
Site Internet: www.phare-irisnet.be

• EN COMMUNAUTÉ GERMANOPHONE

DPB (Dienststelle für Personen mit Behinderung)

Vennbahnstraße, 4 / 4 - 4780 Saint Vith
Tél.: 080 22 91 11 - Fax: 080 22 90 98
E-mail: info@dpb.be
Site Internet: www.dpb.be

B. Infos spécifiques:

• GÉNÉRAL

Mouvement social de personnes malades, valides et handicapées asbl (ALTEO)

Chaussée de Haecht, 579 bte 40 - 1031 Bruxelles
Tél.: 02/246 42 26 - Fax: 02/246 49 38
E-mail: alteo@mc.be
Site Internet: www.alteoasbl.be

Direction générale Personnes handicapées du Service Public Fédéral Sécurité sociale

Centre administratif Botanique
Boulevard du Jardin Botanique, 50 bte 150 - 1000 Bruxelles
Tél.: 02/507 87 99 - Fax: 02/509 81 85
E-mail: handiF@minsoc.fed.be
Site Internet: www.handicap.fgov.be

Steunpunt Arbeid en Handicap

Van Vaerenberghstraat 6 - 2600 Antwerpen-Berchem
Tél.: 03/609 54 49 - Fax: 03/ 609 54 41
E-mail: info@handicapenarbeid.be
Site Internet: www.handicapenarbeid.be

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Rue royale 138 - 1000 Bruxelles
Tél.: 02/212 30 00 - Numéro vert gratuit: 0800/12 800 - Fax: 02/212 30 30
E-mail: epost@cntr.be
Site Internet: www.diversite.be

Awiph: fiches « déficience et emploi »

<http://www.awiph.be/documentation/publications/Emploi/fiches+deficience+emploi.html>

• QUELQUES SITES POUR AIDER VOS EMPLOYEURS

www.wheelit.be
www.aandeslag.be / www.autravail.be
www.disability-management.be (DM@work – Disability management at work)

• UN SITE POUR LES QUESTIONS EUROPÉENNES

www.coe.int
Vous pouvez notamment y retrouver les documents suivants: Recommandation REC(2006)5 et Plan d'action du Conseil de l'Europe pour la promotion des droits et de la pleine participation des personnes handicapées à la société: améliorer la qualité de vie des personnes handicapées en Europe 2006-2015.

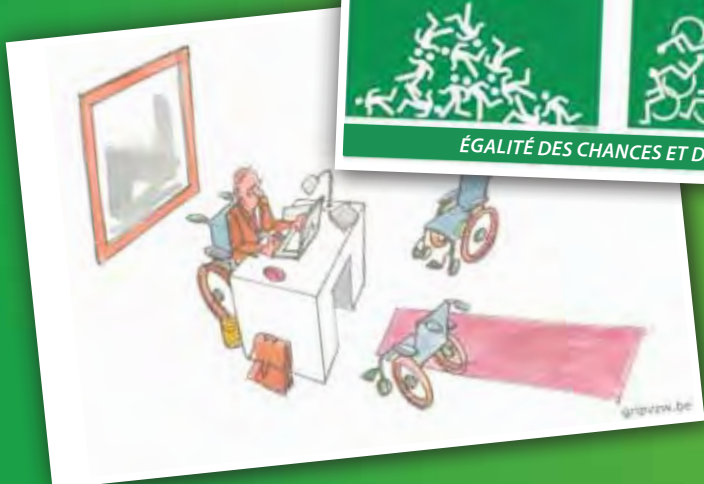
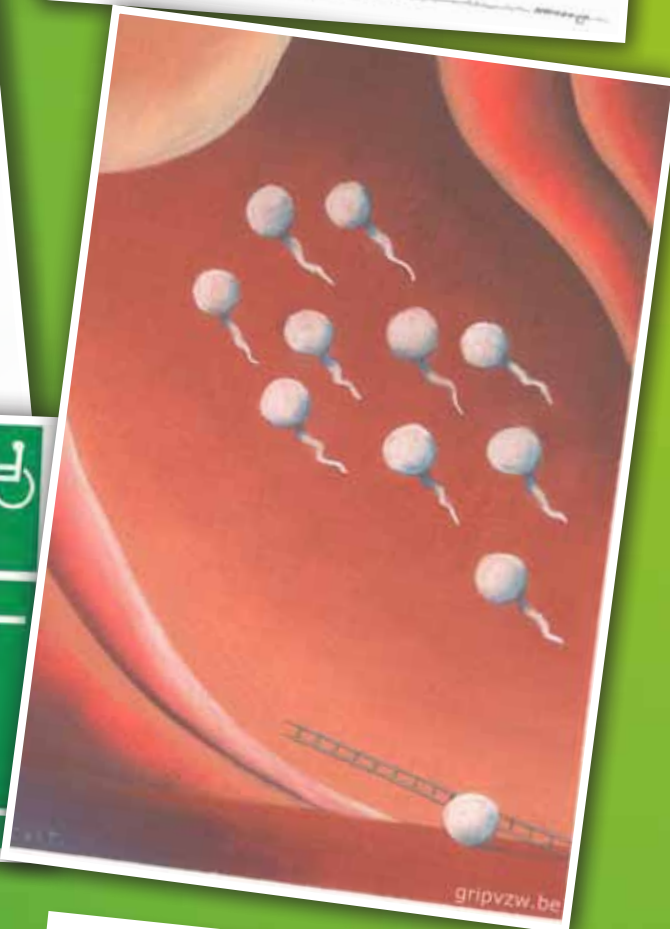
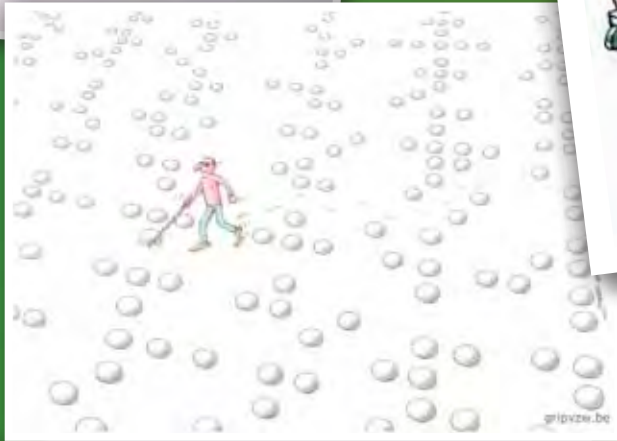
C. Personnes de contact à la CSC

*La première personne à contacter reste toujours votre permanent régional CSC bâtiment – industrie & énergie !
En concertation avec lui, vous pourrez également chercher un appui auprès de:*

Luan ABEDINAJ

Responsable national
Service Nouvelles migrations et Diversité
Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC)
Chaussée de Haecht, 579
1030 BRUXELLES
Tél.: 02.246 32 16
Fax: 02.246 30 10
L.Abedinaj@acv-csc.be





GRIP

Les cartoons utilisés pour la réalisation de cette brochure proviennent d'une exposition organisée par l'asbl GRIP sur le thème des droits de l'homme.