

Situation de handicap et entreprises d'intégration

© INSOS

Les travailleur·se·s en situation de handicap dans les entreprises d'intégration professionnelle ont le droit de s'impliquer dans l'entreprise et de s'organiser.

Par **Annina Studer**, responsable de projet et responsable Monde du travail, **Anita Heinzmann**, collaboratrice de projet et **Rocco Brignoli**, collaborateur spécialisé Monde du travail, INSOS Suisse, Berne [1]

De plus en plus d'entreprises d'intégration professionnelle s'engagent aujourd'hui pour faire de la participation active une réalité dans les faits [2], au-delà du cadre prescrit par la loi. Cet objectif répond à la mission centrale de ces entreprises au sens de la Loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides et de la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU (CDPH, art. 26 et 27), à savoir l'inclusion et la réalisation du potentiel professionnel.

Dans le cadre du plan d'action CDPH des organisations faïtières INSOS Suisse, CURAVIVA Suisse et VAHS Suisse [3], INSOS Suisse a lancé le projet Participation en entreprise avec l'objectif d'établir un état des lieux, puis d'élaborer sur cette base un guide pour la participation en entreprise ainsi que d'appuyer, au niveau national, le développement de la participation et la sensibilisation sur la question.

Entre février et juin 2019, des entretiens qualitatifs ont eu lieu dans dix-sept entreprises d'intégration des différentes régions linguistiques suisses. Ces entretiens, qui ont été menés avec les directions, les travailleur·euse·s en situation de handicap ou non et les personnes chargées de l'assistance, étaient structurés autour des questions suivantes :

- Quels sont les modèles de participation qui se sont établis en Suisse ces dernières années ?
- Quel est le potentiel de la participation ?
- De quelle manière les personnes en situation de handicap défendent-elles leurs intérêts dans les ateliers ?

Regard sur les résultats

La représentation des travailleur·euse·s peut prendre différentes formes. Deux des entreprises étudiées disposent d'une commission du personnel, où les employé·e·s en situation de handicap ou non défendent ensemble leurs intérêts. Le modèle classique est toutefois celui où elles et ils sont représenté·e·s séparément.

Comment citer cet article ?

Annina Studer, Anita Heinzmann et Rocco Brignoli, «Situation de handicap et entreprises d'intégration», REISO, Revue d'information sociale, mis en ligne le 17 mai 2021, <https://www.reiso.org/document/7416>

Il existe en outre des modèles de participation aux décisions qui ne sont pas axés sur la participation aux problématiques spécifiques à l'entreprise. Dans ce cas-là, les questions liées aux droits des travailleur·euse·s passent plutôt au second plan. Les entreprises plus petites, en particulier, ne connaissent pas de représentant·e·s des travailleur·euse·s. Elles utilisent en revanche des instruments et des formats particuliers pour la participation, en général axés sur l'information et la consultation.

Il est rare que ces organes soient dotés de compétences de décision, mais les responsables de la direction font preuve d'ouverture et s'efforcent manifestement de répondre aux demandes formulées. À titre d'exemple, les travailleur·euse·s d'une institution se sont plaint·e·s de l'inaccessibilité de la machine à café pour les personnes en chaise roulante. La direction a immédiatement fait le nécessaire pour installer une machine accessible. Dans bon nombre des entreprises étudiées, les organes en question ont été mis en place de manière proactive et avec conviction par les responsables de la direction. Les coûts du temps de travail, des représentant·e·s du personnel et des personnes chargées de l'assistance sont assumés par les entreprises elles-mêmes.

Le soutien personnel des représentant·e·s des travailleur·euse·s par des assistant·e·s a été mentionnée comme facteur particulièrement important pour une participation effective et vivante. Ces assistant·e·s voient leur rôle dans l'accompagnement des processus. Parmi leurs tâches figurent notamment l'établissement des procès-verbaux, la direction des séances, la gestion des aspects organisationnels, l'indication des responsabilités, la participation aux discussions sur les solutions proposées, le soutien au développement du groupe et le conseil. La démarche vise toutefois aussi à renforcer l'autonomie des représentant·e·s des travailleur·euse·s et à leur transférer progressivement des responsabilités.

Selon le directeur d'une entreprise, le recours à des assistant·e·s est un outil extrêmement utile, mais il représente parfois une charge financière trop élevée pour des petites entreprises.

Autre élément frappant, la loyauté envers l'entreprise et la recherche de consensus. Les conflits entre les employeur·euse·s et les travailleur·euse·s sont rares, et les intérêts respectifs des partenaires sociaux·aux passent après la loyauté envers l'entreprise. L'identification à l'entreprise est souvent très forte. Les représentant·e·s des travailleur·euse·s racontent que la possibilité d'obtenir une vision plus détaillée de l'entreprise constitue un facteur de motivation majeur pour se porter candidat·e à une commission du personnel. Selon les différentes personnes interrogées, la participation a un effet positif sur les entreprises et en particulier sur leur culture.

Propagation ciblée des connaissances

Pour que la participation puisse réellement prendre son envol, elle doit se nourrir de l'échange avec l'ensemble des partenaires. En avril 2019, une première rencontre du réseau de pionnier·e·s dans le domaine de la participation a été organisée. Elle a réuni des représentant·e·s des travailleur·euse·s d'entreprises d'intégration en situation de handicap ou non, des assistant·e·s et des représentant·e·s des milieux scientifiques et syndicaux, ainsi que d'organisations de personnes en situation de handicap [4].

Il a ainsi été question de la manière dont la participation en entreprise peut être garantie pour tou·te·s: la traduction en langage facile à comprendre des informations-clés n'est qu'une mesure indispensable parmi d'autres. Il est apparu que les lacunes les plus importantes concernaient la capacité à s'engager dans la participation en entreprise. Les participant·e·s à la deuxième rencontre du réseau se concentreront dès lors sur les options de formation continue à cet effet.

Recommandations

La brochure STEP BY STEP | La représentation du personnel en 10 étapes est vouée à servir d'outil pour mettre en place les mécanismes de la participation et la réflexion à son sujet. Elle est disponible en libre accès, en langue standard et en langage facile à lire et à comprendre, en allemand et en français dans les deux cas [5].

Les offres spéciales, dans une société qui devrait être inclusive, ne peuvent être légitimées que si les personnes pour lesquelles ces offres sont créées contribuent à les façonner et si une véritable participation est pratiquée. Si les employé-e-s parviennent à s'organiser et à s'impliquer, les membres des entreprises ont la possibilité de se développer davantage au sens de la CDPH.

[1] Cet article est proposé en collaboration avec ActualitéSociale / SozialAktuell, le magazine d'AvenirSocial

[2] Loi fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (état le 1er janvier 2011).

[3] www.aktionsplan-un-brk.ch

[4] Une sélection de résultats a été publiée en tant que point fort de l'édition d'octobre 2019 du magazine de l'INSOS (INSOS Suisse (éd.). La participation dans les ateliers. INSOS Le magazine Octobre 2019 - N° 59, insos.ch); Ces résultats sont approfondis dans des contributions succinctes issues de la pratique et de la recherche publiées dans le cadre de la série Participation du blog de l'INSOS. Lors de la journée d'étude Participation dans l'entreprise, organisée le 14 novembre 2019, quelque 120 personnes en situation de handicap ou non se sont penchées sur les résultats scientifiques.

[5] La brochure peut être téléchargée gratuitement sur <https://insos.ch/home>