

Les discriminations fondées sur le handicap

Des chiffres concernant la Belgique

Taux d'emploi, taux de chômage et taux d'inactivité de la population handicapée ou malade

Source: INS, Enquête sur les forces de travail.

	Population handicapée ou malade	Population des bien-portants	Population total
Taux d'emploi	42,5%	64,3%	59,7%
Taux de chômage	11,4%	6,2%-	7,0%
Taux d'inactivité	52,0%-	31,5%	35,9%

Différentes barrières peuvent expliquer le faible taux d'emploi des personnes présentant un handicap.

Barrières matérielles ou objectives

Les difficultés de transport vers le travail, le manque d'accessibilité des lieux de travail et des postes de travail aux personnes avec un handicap moteur ou sensoriel, ou une trop faible qualification, constituent des freins objectifs à leur possibilité de trouver un emploi. Sans parler d'une moindre productivité lorsque le poste qu'elles occupent n'a pas été pensé ou aménagé selon leurs besoins.

Barrières subjectives

La confusion entre déficience et handicap, ainsi que la méconnaissance et les préjugés existant par rapport au handicap sont des obstacles majeurs à l'intégration. Ainsi, une déficience peut être handicapante dans certaines circonstances et être sans conséquences dans d'autres (une déficience sensorielle peut, par exemple, n'avoir aucune incidence négative sur un poste de travail qui ne sollicite pas les capacités limitées, mais peut entraîner des difficultés importantes dans la vie quotidienne). Mais les préjugés par rapport au handicap restent très largement répandus dans la société en général et dans le monde du travail en particulier¹.

L'attitude des personnes handicapées par rapport au travail et les pièges à l'emploi

Les personnes handicapées ont trop souvent intériorisés les stéréotypes sociaux à propos des handicaps et la représentation que les employeurs ont d'elles (manque de rendement, peu qualifiés). Ceci les empêche souvent de formuler un projet de mise au travail, malgré une réelle motivation pour le travail. Elles craignent également des lourdeurs administratives qu'elles expriment par la peur de perdre leurs allocations si elles trouvent un travail temporaire. Signalons dans ce contexte que les nombreuses législations en vigueur n'ont pas encore pu clarifier les modalités en cas de changement de situation, d'assouplissements pour l'activation des allocations, etc.

L'allocation dont bénéficient certaines personnes les mettent dans une position de stabilité (allocation permanente) réduisant leur intérêt à chercher un travail ; tandis que celles qui

¹ Emploi et handicap CEPAG IW-FGTB octobre 2004

cherchent un travail ou ne bénéficient pas d'une allocation sont souvent caractérisées par une situation d'instabilité (risque de se retrouver au chômage).
M. GRAWEZ, « Offre de travail des personnes handicapés »

Le secteur protégé

En Belgique, il est de tradition que, pour les pouvoirs publics, le secteur protégé soit le principal instrument d'intégration professionnelle des personnes handicapées. On constate assez peu de mouvements de personnel quittant le milieu protégé en vue d'une intégration stable dans le milieu ordinaire. Les principales raisons sont les suivantes :

- les personnes handicapées et leur entourage familial préfèrent rester dans un milieu plus protecteur où ils se sentent souvent mieux pris en charge que dans le milieu ordinaire ;
- un emploi en milieu ordinaire n'est pas nécessairement plus attractif sur le plan financier, par contre, il est perçu comme moins stable ;
-
- en utilisant des arguments économiques et budgétaires, beaucoup de responsables des ETA (Entreprises de travail adapté) ont tendance à conserver à leur service les personnes handicapées les plus productives.

Les effectifs des ETA (Entreprises de travail adapté)

	1998	1999	2000	2001	2002
Flandre	11.226	11.436		11.902	11.790
Bruxelles	1.404	1.394			
Wallonie	5.149	5.292	5.425	5.453	5.514
Total	17.779	18.122			

Les principales mesures favorisant l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire

Le Vade-mecum réalisé par le Conseil national du travail en 2001, classe les mesures en huit catégories, d'importance d'ailleurs très inégale :

- l'obligation d'emploi (dans le secteur public)
- les incitations financières à l'embauche ou à la formation professionnelle
- l'encouragement au maintien des travailleurs après la survenance d'une incapacité de travail
- les mesures ou services d'accompagnement dans l'insertion professionnelle
- les entreprises d'aide à l'insertion
- la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises
- l'interdiction légale des discriminations
- les clauses d'emploi dans les marchés publics.

Bilan de la politique menée

- Dans le secteur privé, un échec historique en 1963 de la concrétisation d'une loi instaurant un (simple) quota d'emploi de personnes handicapées (faible nombre de commissions paritaires ayant précisé ses modalités d'application, rejet des partenaires sociaux dans un grand nombre de secteurs).
- Dans le secteur public, une faible application de la loi instituant un quota d'emploi (simple) : contrôle insuffisant, champ d'application trop restreint.
- Une tendance à l'abandon du quota d'emploi dans le secteur public en Flandre en le transformant en objectifs indicatifs.

- Une tendance en Flandre à englober la politique d'emploi des personnes handicapées dans une politique générale de lutte contre les exclusions et discriminations, ce qui comporte le risque de ne plus prendre en compte leurs difficultés et coûts d'intégration spécifiques.
- Une préférence de certains acteurs pour des réductions structurelles des charges sociales, par opposition à des réductions centrées exclusivement sur des groupes cibles.
- Une complexité institutionnelle du pays, un éclatement des compétences en relation avec la politique d'emploi des personnes handicapées ainsi que des tendances centrifuges dans la politique de l'emploi.

Les discriminations face aux personnes handicapées

Le rapport 2003 du Centre pour l'égalité des chances répertorie 81 plaintes liées au handicap : les plaintes les plus nombreuses concernent des problèmes d'accessibilité (16%) dans les secteurs des loisirs, des moyens de transports, des bâtiments communaux. On retrouve dans la même proportion des plaintes liées au monde du travail (16%), tant au niveau de l'embauche (aptitude au travail), que dans l'exercice de l'emploi (chien guide d'une employée non admis pour raison d'hygiène, refus d'assurance pour une voiture de société, etc.). De nombreuses plaintes (11%) concernent les réglementations liées aux allocations, à la fiscalité des personnes handicapées. La recherche et l'adaptation du logement constitue une importante proportion de plaintes (9%), particulièrement pour des refus d'aménagement dans des immeubles en co-propriété. Les exclusions dans différents secteurs (refus d'entrée, d'inscription, de réservation) sont fréquentes (7,5%). Les enfants qui ont un handicap éprouvent des difficultés d'acceptation et d'adaptation dans leur scolarité (6%). On constate plusieurs plaintes pour des propos irrespectueux, pour des injures (7,5%). Plusieurs plaintes visent les assurances, les banques et d'autres services ouverts au public (7,5%).

Bilan de la loi sur la discrimination de 2003 et son impact sur les personnes handicapées

En ce qui concerne l'embauche des personnes handicapées, il est probable que l'impact de la loi reste limité, sauf peut-être dans le secteur public, un candidat évincé de façon discriminatoire n'ayant guère d'intérêt immédiat à intenter une action en justice vis-à-vis de

son employeur potentiel. De même que dans le cas de cadres ou professionnels particulièrement compétents et recherchés sur le marché de l'emploi.

Par contre, la loi pourrait s'avérer plus utile en ce qui concerne les promotions ou les conditions de travail, et surtout en matière de maintien dans l'emploi, en freinant les licenciements simplement basés sur l'apparition d'un handicap. A long terme, la loi pourrait largement favoriser la prise de conscience de la nécessité d'aménagements afin de rendre les sites accessibles aux personnes handicapées moteur ou sensoriel, d'abord dans le cas de nouveaux bâtiments ou de ceux destinés au public, et ensuite plus largement, pour l'ensemble des situations y compris celles concernant le personnel.

Une des autres limites de la loi est qu'elle ne donne pas de moyens financiers aux (associations de) personnes discriminées pour faire entendre leur droit ni de lignes directrices précises aux employeurs pour favoriser la mise en place d'autres pratiques de management.

Les discriminations à l'embauche : un exemple tiré de la presse

Emploi - Les discriminations à l'embauche existent. Travailleur et handicapé

© Claire COLJON, *Le Soir (supplément emploi)* - 03/05/2003

Aveugle ou malvoyante, sourde ou malentendante, handicapée moteur ou mentale, la personne handicapée participera-t-elle, ainsi que le souhaite le président du Forum européen des personnes handicapées, Yannis Vardakastanis, à part entière et égale ? Sera-t-elle citoyenne, possédant les mêmes droits que tout autre citoyen ? Droit au travail inclus ? (...)

Désolé, votre candidature n'est pas retenue

Sur le marché de l'emploi, certains partent avec un handicap parfois sournois... Trop typés ! Malentendants ou non-voyants ! Trop âgés ! Pourtant, la loi tendant à lutter contre la discrimination a été votée, à la Chambre, puis au Sénat fin 2002. Aboutissement d'une directive que la Belgique a été le seul pays de l'Union européenne à avoir transposée dans sa législation nationale ! La raison de ce texte ? Donner corps au principe fondamental sur lequel repose notre système démocratique : le droit à l'égalité qui dit que " tous les hommes sont égaux en droit " (...).

Les malentendants travaillent aussi

Ils sont analyste-programmeur, puéricultrice, kinésithérapeute, graphiste ou ingénieur. Ils sont indépendants ou employés d'une entreprise, d'une banque, d'un bureau d'architecte. Ils ont un emploi ou sont à sa recherche. Point commun parmi leurs différences : ils sont sourds ou malentendants. Selon le Bureau international d'audiologie (BIT), 4% de la population belge, soit 400.000 personnes, souffrent d'une déficience auditive. Parmi eux, 40.000 sourds. Un handicap qui affecte 30% des plus de 60 ans et 50% des plus de 75 ans. Qui touche aussi les jeunes, sourds de naissance ou en perte d'audition, conséquence des agressions sonores. Trouvent-ils leur place sur le marché de l'emploi ? Fin 2002, à l'instigation du Sare (Service d'aide à la recherche d'un emploi de l'ASBL Info-Sourds de Bruxelles) et avec la collaboration de l'IRSA (Institut royal pour sourds et aveugles) et la FFSB (la Fédération francophone des sourds de Belgique) était organisé le 4e Forum formation-emploi des sourds de Belgique. Deux journées où sourds, malentendants et employeurs potentiels avaient l'occasion de se rencontrer, de témoigner de leurs expériences, de guider dans les meilleurs choix socioprofessionnels, de présenter les nombreuses structures d'aide, d'accompagnement, d'information... (...).

d. La discrimination au logement pour les personnes handicapées

En Belgique, parmi la population âgée de 20 ans et plus, on dénombre en moyenne 27 personnes sur 1 000 bénéficiant d'une allocation pour personnes handicapées. Dans le contexte de la discrimination au logement, la définition suivante du handicap peut être retenue : « *Les situations de handicap apparaissent chaque fois qu'une personne est confrontée aux inadaptations de l'environnement qui réduisent son autonomie et l'empêchent d'accomplir les gestes simples de la vie quotidienne. Ces situations peuvent être un escalier, un passage trop étroit, un sol glissant, un creux ou un ressaut dans la voirie. Cela peut être aussi un lavabo trop haut, une poignée de porte ou un interrupteur inaccessible* » (Un logement pour tous, 1999).

Malgré un contexte institutionnel difficile, la Belgique sera le premier pays de l'Union Européenne à transposer dans sa législation nationale la directive européenne du 27 novembre 2000 qui préconise que la société doit s'adapter aux besoins des personnes handicapées en mettant en place des « aménagements raisonnables ». Le concept d'aménagements raisonnables est un moyen de pouvoir sanctionner certaines formes de discrimination. Néanmoins, le but réel de cette disposition n'est pas la sanction mais la prévention. Exemples d'aménagements raisonnables tant dans l'emploi que dans le logement pouvant être pris :

- Une personne handicapée demandeuse d'emploi est refusée sous prétexte que, en raison de soins médicaux dont elle doit bénéficier à des horaires réguliers (ex. renouveler des bandages, injections régulières, etc.), elle doit prendre de temps à autres des pauses supplémentaires et ne peut donc pas tourner dans le schéma de travail. Dans ce cas, il faudra vérifier si un petit aménagement du schéma de travail ne peut pas répondre aux besoins de la personne handicapée. Si c'est le cas, un refus pourrait être interprété comme un signe de mauvaise volonté de la part de l'employeur. Il s'agirait donc d'un cas de discrimination (d'autant plus si cet aménagement ne coûte quasiment rien).
- Une personne aveugle est souvent perdue dans un bâtiment public parce qu'elle ne peut généralement pas s'y orienter. Cela rend ce bâtiment et les services publics qui y sont situés virtuellement inaccessibles à cette personne. Cette situation peut, dans de très nombreux cas, être améliorée via de petits aménagements peu coûteux comme la mise en place de touches en braille dans l'ascenseur, de lignes en relief sur le sol, de marquages clairement lisibles en grands caractères, etc. Si le gestionnaire du bâtiment refuse de réaliser ces aménagements raisonnables, il continue alors intentionnellement de laisser son bâtiment inaccessible aux personnes aveugles ou malvoyantes. Ce fait pourra être considéré comme un cas de discrimination : on laisse expressément une situation dont on sait qu'elle porte préjudice à un groupe-cible spécifique qui est protégé par la loi anti-discrimination².

Participer à la vie sociale, pour ceux qui ne peuvent se mouvoir facilement ou qui ont des besoins spécifiques, est un droit fondamental. L'inaccessibilité du cadre bâti et de la voirie est une cause première de handicap et peut être interprétée comme une discrimination envers des personnes présentant un handicap. Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme rappelle que les plaintes les plus nombreuses concernent les problèmes d'accessibilité (16%) dans les secteurs des loisirs, des moyens de transports, des bâtiments communaux. On retrouve la même proportion de plaintes concernant le monde du travail (16%). De nombreuses plaintes (11%) concernent les réglementations liées aux allocations, à la fiscalité des personnes handicapées. La recherche et l'adaptation du

logement constitue une importante proportion de plaintes (9%), particulièrement pour des refus d'aménagement dans des immeubles en co-propriété³.

Un autre type de discrimination au logement relève de pratiques du secteur des assurances. Très fréquemment, les personnes victimes d'un handicap psychique léger n'arrivent pas à louer un appartement compte tenu du fait qu'elles se trouvent dans l'impossibilité notamment de signer une assurance contre l'incendie. Par ailleurs, les personnes atteintes d'une maladie chronique ne sont souvent pas couvertes par leur assurance du fait que la compagnie tient compte de notions telles que « maladies ou affections préexistantes ». Très régulièrement aussi, certaines assurances ou polices familiales sont refusées, résiliées ou abusivement majorées pour des familles qui font état de l'existence d'un handicap, parfois très léger, chez un de leurs enfants ou leur partenaire.

Économisme au détriment de l'humain

La discrimination vis-à-vis de la personne handicapée prend des formes différentes selon que l'on se trouve dans le domaine de l'emploi ou de l'accès à un logement. Dans le domaine de l'emploi, la personne anciennement valide qui, pour raison de maladie, a besoin d'être différenciée dans son horaire ou dans son poste de travail va rencontrer des difficultés d'ajustement de l'organisation de son activité professionnelle. La personne qui est

² Handicaps et vieillissement démographique, Des défis pour la Ville, 2003.

³ Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, rapport annuel 2003

handicapée à l'embauche, hormis certaines « zones » du service public, aura toutes les peines du monde à se faire reconnaître comme travailleur potentiellement « rentable », d'autant plus que son engagement demanderait, comme cela a déjà été souligné, quelques adaptations du poste de travail. Pour un bon nombre d'handicapés, les entreprises de travail adapté constituent la seule chance de trouver un emploi. Cependant, la pression des clients de ces entreprises les conduisent aussi à sélectionner les candidats à l'emploi en fonction d'un certain niveau de productivité exigé, ceci afin de garder leurs clients. Il est hélas à constater que même dans ces entreprises créées initialement pour permettre aux personnes handicapées de s'intégrer dans la vie sociale et au travail, l'économisme conduit à discriminer les moins « rentables ». Dans le domaine du logement, la discrimination se retrouve dans l'accessibilité des infrastructures due à l'organisation physique (manque d'ascenseur, portes étroites...). Cette inaccessibilité est renforcée par les exigences des assurances qui majorent leur prix ou pire, refusent d'assurer les personnes handicapées. Dans ce dernier cas, un propriétaire, même de bonne volonté, hésitera énormément à louer son bien à un locataire qui n'a pas d'assurance incendie !

d. A propos des personnes handicapées

La loi de 1963 concernant la revalidation et le reclassement professionnel contient le principe d'une obligation d'occupation qui n'a jamais été concrétisée dans le secteur privé à défaut de consensus au sein des commissions paritaires chargées de la mettre en oeuvre dans certains secteurs d'activité. Dans le secteur public, l'obligation d'occupation a été fixée en 1972 à un quota de 2.5% de l'emploi.

La loi du 10 avril 1971 relative aux accidents du travail

L'article 23 de cette loi prévoit que : « si l'incapacité temporaire de travail est ou devient partielle, l'entreprise d'assurances peut demander à l'employeur d'examiner la possibilité d'une remise au travail, soit dans la profession que la victime exerçait avant l'accident, soit dans une profession appropriée qui peut lui être confiée à titre provisoire. La remise au travail ne peut avoir lieu qu'après avis favorable du médecin du travail lorsque cet avis est prescrit par le Règlement général pour la protection du travail ou lorsque la victime s'estime inapte à reprendre le travail ». Dans le cas où la victime accepte la remise au travail, elle a droit à une indemnité équivalente à la différence entre sa rémunération avant l'accident et celle qu'elle gagne depuis sa remise au travail.

L'Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs dit que lorsque le médecin traitant désigné par un travailleur, déclare celui-ci en incapacité définitive de poursuivre le travail convenu, pour cause de maladie ou d'accident, ce travailleur a le droit de bénéficier d'une procédure de reclassement. Dès que l'employeur reçoit la demande du travailleur, il doit l'envoyer chez le médecin du travail, qui décide :

- soit que le travailleur a les aptitudes suffisantes pour poursuivre le travail convenu. Lorsque le médecin du travail considère que le travailleur a les aptitudes suffisantes, cet avis a un caractère décisionnel et lie l'employeur qui ne peut pas mettre fin au contrat pour force majeure médicale
- soit que le travailleur peut exécuter le travail convenu, moyennant certains aménagements qu'il détermine ou que le travailleur a les aptitudes suffisantes pour exercer une autre fonction. Dans ce cas, l'employeur n'est pas obligé de répondre positivement à la demande du médecin. En d'autres termes, il n'est pas tenu de proposer un autre travail mais doit essayer de trouver une solution.
- soit que le travailleur a les aptitudes suffisantes pour exercer une autre fonction, le cas échéant, moyennant certains aménagements nécessaires et dans les conditions qu'il fixe

- soit que le travailleur est inapte définitivement. Un recours contre cette décision est possible.

La loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, traite des mesures de protection du travail sur le lieu de travail. Cette loi est, entre autres, une base pour la transposition des directives européennes relatives à la protection des travailleurs.

En l'absence de contrôles et de sanctions suffisamment dissuasifs, cette avancée législative importante en matière de santé au travail ne permet pas une diminution du nombre d'accidents de travail ni l'intégration de travailleurs handicapés. Etant donné le manque de personnel des services d'inspection, le contrôle de l'application de la loi prévu par l'article 80 devient plutôt hypothétique.

Article 80 : « Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution. Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail ».

Heinz EVERTZ

24/03/2006