

Recommandation relative à la

participation dans les entreprises d'insertion professionnelle

INSOS Suisse recommande aux entreprises d'insertion professionnelle d'examiner et de développer davantage les possibilités de participation des employés-e-s¹ en situation de handicap.

Ce document

- formule la **recommandation**
- décrit brièvement la **situation initiale** et
- indique à quels règlements se réfèrent la recommandation (**justification**)

Recommandation

INSOS Suisse recommande aux entreprises d'insertion professionnelle **d'examiner, d'introduire et de développer davantage les possibilités de participation dans les entreprises d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au-delà de la loi actuelle sur la participation.**

INSOS Suisse s'engage pour que les entreprises d'insertion professionnelle optimisent la participation des employés, qu'ils soient ou non en situation de handicap, au-delà de la loi sur la participation, sur la base de leur spécialisation et au sens d'une approche inclusive. Elles disposent du potentiel nécessaire pour être des **pionniers** de l'intégration des employés dans les entreprises. Si la demande existe INSOS développe des instruments et des prestations de service appropriés à cet effet.

Situation initiale

Les entreprises d'insertion professionnelle² sont des entités de production et de prestations de services, dont les produits et services sont fournis par des employés en situation de handicap. Les personnes employées ont un **contrat de travail** comme tout employé d'une entreprise. Elles ont **les droits et les obligations** habituellement applicables aux autres employés et perçoivent un **salaire** pour leur travail. Que celui-ci soit moins élevé que pour les travailleurs sans handicap ne change en rien le statut de travailleur de ces personnes. Les employés en situation de handicap et les entreprises d'insertion professionnelle sont donc soumises à **la loi sur la participation³**, qui définit et réglemente les possibilités minimales de participation.

¹ Dans un souci de lisibilité, le masculin est utilisé dans la suite du document pour désigner les deux sexes.

² Le terme «atelier (pour handicapés)» existe toujours dans la législation suisse, mais il a une connotation historique et elle est aujourd'hui obsolète. Compte tenu de la diversité actuelle des entreprises, le terme «ateliers» est trop restrictif. Par exemple, un établissement de restauration peut difficilement être qualifié d'atelier. C'est pourquoi nous utilisons le terme "entreprise d'insertion professionnelle" dans ce document.

³ Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises, du 17 décembre 1993 (état au 1er janvier 2011)

De nombreuses entreprises d'insertion professionnelle ont adopté et institutionnalisé des **instruments de participation** dans l'esprit de leur mission sociale. Cela ne s'est pas fait systématiquement au niveau de la branche. Par exemple, il demeure très rare que les travailleurs soient organisés en commissions d'entreprise⁴.

Justification

Ci-dessous, nous énumérons les réglementations et les bases légales auxquelles INSOS Suisse se réfère dans sa recommandation.

1. Principes éthiques d'INSOS Suisse

INSOS Suisse et ses membres reconnaissent, dans les principes éthiques, le droit des personnes en situation de handicap de choisir et d'aménager leur propre vie de manière autonome. Ils les soutiennent dans leur volonté et leurs efforts visant à **mener une vie aussi autodéterminée que possible, avec les droits et les obligations que cela implique**. Leur objectif est de permettre aux personnes en situation de handicap de **participer à tous les domaines de la vie de manière compétente**, dans la plus large mesure possible et en fonction de leurs besoins. Le travail est un domaine important de la vie. Le travail confère une identité et joue un rôle fondamental en matière d'intégration dans la société.

2. Bases légales

Les fondements juridiques de la participation dans les entreprises d'insertion professionnelle sont inscrits dans la Loi sur le travail, dans la Loi sur la participation, dans la Loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides et dans la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes en situation de handicap.

Loi sur le travail (LTr art. 37 - 39)

La Loi sur le travail prescrit aux entreprises industrielles (risque d'accident plus élevé) d'établir un règlement d'entreprise sous la forme d'une convention écrite entre l'employeur et les travailleurs. Les autres entreprises, non industrielles, peuvent établir volontairement un règlement d'entreprise (cf. LTr art. 37). Le règlement d'entreprise a pour objectif d'informer les travailleurs sur les règles contraignantes internes à l'entreprise ainsi que sur la sécurité au travail et la protection de la santé. Le Secrétariat d'État à l'économie, SECO, recommande d'élaborer le règlement d'entreprise avec une représentation des travailleurs (cf. notice explicative sur le règlement d'entreprise, p. 2, mai 2011).

Le règlement d'entreprise peut aussi contenir d'autres dispositions concernant les rapports entre l'employeur et les travailleurs, pour autant que ces questions ne soient pas réglées par d'autres accords collectifs comme les conventions collectives (LTr art. 38 par. 2). L'art. 39 réglemente la manière de contrôler le respect des dispositions. En ce qui concerne les entreprises d'insertion professionnelle, cela relève de la responsabilité du canton.

Loi sur la participation (art. 3 et 5)

La loi sur la participation régit la participation des travailleurs dans l'entreprise. Le mot «participation» est utilisé dans la loi comme un terme générique englobant la consultation et la codécision. Les réglementations se réfèrent principalement aux possibilités de consultation (droit des travailleurs d'être informés et consultés dans certains domaines fondamentaux et lors de changements au sein de l'entreprise; droit de poser des questions et de soumettre des propositions). La consultation est le droit des travailleurs d'exprimer leur opinion et d'être consultés. La codécision est le droit des travailleurs d'influer sur la prise de décision et donc de codécider. La Loi sur la participation évoque à peine les droits à la codécision.

⁴ La commission d'entreprise, organe de représentation des travailleurs, est synonyme de commission du personnel, commission des travailleurs ou commission des employés (selon la branche ou l'entreprise; en Allemagne: « Betriebsrat »).

La loi sur la participation s'applique à toutes les entreprises, indépendamment de leur taille, et également aux entreprises d'insertion professionnelle.

Le droit de mettre en place une représentation des travailleurs ne concerne que les entreprises comptant au moins 50 employés (LPart art. 3). Les employés peuvent, si leur majorité le souhaite⁵, élire parmi eux des représentants, regroupés en une ou plusieurs représentations (LPart art.5). Dans les entreprises sans représentation des travailleurs, les droits à l'information et à la consultation, dans certains domaines spécifiques comme la sécurité au travail, le transfert de l'entreprise, des questions relatives à la prévoyance professionnelle, des licenciements de masse, sont accordés systématiquement.

La loi régit la procédure de vote, la composition et la mission de la représentation des travailleurs. Elle définit les droits de participation et régit la collaboration (cf. sections 2, 3 et 4 de la LPart). L'employeur est ainsi tenu par ex. de ne pas empêcher la représentation des travailleurs d'exercer son activité mais de la soutenir et de mettre à sa disposition des salles, des moyens techniques et des prestations administratives.

Loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides (LIPPI art. 5)

Pour qu'une institution soit reconnue comme un prestataire de service, adapté aux besoins et nécessaire dans le canton, en faveur des personnes en situation de handicap, elle doit remplir certaines conditions. Elle doit entre autres prouver qu'elle préserve les droits de la personnalité des personnes en situation de handicap (notamment leur droit de disposer d'elles-mêmes), qu'elle les encourage individuellement et qu'elle les protège contre les abus et les mauvais traitements (cf. LIPPI art. 5 let. e).

Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH de l'ONU)

La CDPH de l'ONU contraint les Etats Parties à encourager l'égalité des personnes en situation de handicap, leur participation entière et effective et l'inclusion comme modèle social.

La CDPH de l'ONU fixe un nouveau cadre qualitatif et permet d'examiner, d'introduire et d'encourager des possibilités de consultation et de codécision également au niveau des entreprises d'insertion professionnelle. La convention contient en majeure partie des dispositions programmatiques fixant des objectifs pour les États et laisse une marge d'appréciation importante pour la mise en œuvre de ces prescriptions dans la pratique. Il manque des recommandations de mesures concrètes.

Les articles suivants étayent l'encouragement de possibilités de consultation et de codécision dans les entreprises sociales et l'introduction d'une commission d'entreprise appropriée:

- Préambule, lettre o
Les personnes en situation de handicap devraient avoir la possibilité de participer activement aux programmes, en particulier ceux qui les concernent directement (cf. aussi art. 4, al. 3). Les entreprises d'insertion professionnelle font partie des programmes d'adaptation et de réadaptation destinés aux personnes en situation de handicap. Leur participation peut être garantie par le biais d'une commission d'entreprise.
- Art. 3 Principes généraux
Ils portent notamment sur le respect de l'autonomie et l'indépendance des personnes en situation de handicap; l'égalité des chances et l'accessibilité, ainsi que la participation et l'intégration pleines et effectives dans la société. Appliqué à l'entreprise d'insertion professionnelle, cet article indique que les employés en situation de handicap bénéficient des mêmes possibilités de consultation et de codécision que les employés sans handicap.
- Art. 5 ch. 3 Égalité et non-discrimination

⁵ « Lorsque la demande en est faite par un cinquième des travailleurs, il y a lieu de déterminer, par un vote secret, si la majorité des votants souhaite la formation d'une représentation. Dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, il suffit que le vote soit demandé par cent personnes. » (art. 5.1)

Les entreprises d'insertion professionnelle sont également contraintes de promouvoir l'égalité et d'éliminer toute discrimination. Cela fait implicitement partie de leur mission sociale. Il est donc impératif de créer pour les employés en situation de handicap, au sein de l'entreprise,

les mêmes conditions que pour les employés sans handicap et de leur permettre de participer dans le sens de l'article 24, al. 1, let. c de la CDPH de l'ONU⁶.

- Art. 16, Droit de ne pas être soumis à l'exploitation, à la violence et à la maltraitance
Les Etats Parties prennent des mesures visant à empêcher toute forme d'exploitation, de violence et maltraitance. Ils veillent notamment à ce que tous les établissements et programmes destinés à des personnes en situation de handicap soient effectivement contrôlés par des autorités indépendantes.

Cela signifie que les entreprises d'insertion professionnelles protègent leurs employés de l'exploitation en termes de conditions de travail, salaires, temps de travail, etc. Outre les services de médiation qui existent généralement, la commission d'entreprise est un instrument approprié et important pour garantir cette protection.

- Art. 21 Liberté d'expression et d'opinion et accès à l'information
Le droit décrit dans l'article 21 est une condition préalable au bon fonctionnement de la représentation des intérêts des travailleurs en situation de handicap au niveau national, cantonal, communal et dans les entreprises.
- Art. 26 Adaptation et réadaptation
Les Etats Parties prennent des mesures efficaces et appropriées pour permettre aux personnes en situation de handicap d'atteindre et de conserver le maximum d'autonomie, de réaliser pleinement leur potentiel physique, mental, social et professionnel, et de parvenir à la pleine intégration et à la pleine participation à tous les aspects de la vie. Cet objectif est par définition aussi celui des entreprises d'insertion professionnelle. La meilleure manière pour elles d'atteindre cet objectif est de promouvoir des possibilités de consultation et de codécision et éventuellement de mettre en place des commissions d'entreprise.
- Article 27 Travail et emploi
Les Etats Parties assurent et encouragent la réalisation effective du droit au travail et la possibilité de gagner sa vie en travaillant. Ils adoptent des dispositions légales en ce sens afin de garantir notamment que les personnes en situation de handicap puissent exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres (at. 27, let. c). Pour l'entreprise d'insertion professionnelle, cela signifie que les commissions d'entreprise, et/ou l'examen de la collaboration avec un syndicat approprié, sont indispensables.
- Art. 29 Participation à la vie politique et à la vie publique
Les Etats Parties s'engagent à promouvoir activement un environnement dans lequel les personnes en situation de handicap puissent effectivement et pleinement participer. Ils peuvent y parvenir en favorisant la constitution d'organisations de personnes en situation de handicap, et l'adhésion à ces organisations, ou la collaboration dans des organisations et associations non gouvernementales qui s'intéressent à la vie publique et politique du pays. Les commissions d'entreprise⁷ peuvent permettre une intégration plus efficace dans la vie politique et publique à l'échelle nationale et cantonale, en particulier en défendant les intérêts des travailleurs en situation de handicap.

⁶ Art. 24, Éducation, art. 24, al. 1: Les États Parties reconnaissent le droit des personnes handicapées à l'éducation. En vue d'assurer l'exercice de ce droit sans discrimination et sur la base de l'égalité des chances, les États Parties font en sorte que le système éducatif pourvoie à l'insertion scolaire à tous les niveaux et offre, tout au long de la vie, des possibilités d'éducation qui visent: c) La participation effective des personnes handicapées à une société libre.

⁷ Cf. structure du Conseil consultatif des personnes en situation de handicap en Allemagne