

Renforcer efficacement l'inclusion économique des employé-es en situation de handicap

Pétition de la Commission éducation, formation et travail de la Session des personnes handicapées 2026

Auteurs-trices de la pétition : Julian Moser, Tobias Fankhauser et Jessica Dürig

Informations concernant les modifications apportées aux pétitions qui seront examinées lors de la session :

- Les amendements qui seront examinés lors de la session sont surlignés en jaune dans le texte et sont introduits par des parenthèses ainsi que par le nom des auteurs-trices et l'objet de leur demande. La modification proprement dite est placée entre guillemets. Exemple : (Amendement de M. Mustermann, modification de la revendication susmentionnée) «Nouvelle demande»

Demande

La pétition demande à la Confédération de renforcer l'inclusion des employé-es en situation de handicap via ces mesures :

1. Conformément au point 3 de la motion 24.4618 « Supprimer les incitations négatives de l'AI à l'égard de l'emploi et exploiter le potentiel de réinsertion professionnelle » du conseiller national Benjamin Roduit (Le Centre VS), qui a été adoptée à l'unanimité le 6 mai 2025 par le Conseil national, puis par la CSSS du conseil des Etats, la pétition demande l'adaptation de l'art. 34 al. 1 LAI comme suit : « Trois ans après l'octroi d'une prestation transitoire au sens de l'art. 32, l'office AI entame une procédure de réexamen du taux d'invalidité. »
2. (Amendement Grand, Duss-Unternährer, Häsler, Ajout d'une nouvelle demande) « De plus, il faut mettre en place les conditions nécessaires pour empêcher que les formations continues, qu'elles soient volontaires ou nécessaires, ne déclenchent automatiquement une révision de la rente et des conséquences négatives qui dissuadent les personnes en situation de handicap de suivre des formations et de saisir des opportunités d'évolution professionnelle. »
3. (Amendement Toggenburger, Ajout d'une nouvelle demande) « Afin que les employé-es sourd-es aient accès aux services nécessaires d'interprétation en langue des signes sur leur lieu de travail, il faut mettre sur pied une solution de financement fiable et non discriminatoire. Le financement doit être assuré même s'il n'y a pas obligation de verser des prestations de la part de

l'assurance-invalidité ou que celle-ci ne verse que des prestations partielles. À cet effet, il faut une solution fédérale ou commune. »

4. Le revenu mensuel librement disponible des employé-es en situation de handicap sur le marché du travail secondaire (LIPPI) doit être au moins égal au salaire minimum du canton ou de la branche. Ce qui est déterminant, c'est le revenu librement disponible total de la personne concernée, que ce revenu provienne d'une activité lucrative ou d'une rente. Si le canton ne fixe pas de salaire minimum, il faut tenir compte d'une valeur de référence contraignante comparable, alignée sur les salaires minimums en vigueur dans la région et la branche concernée ou sur un minimum vital. Ainsi, même en l'absence de salaire minimum cantonal officiel, les personnes concernées peuvent vivre réellement de leur salaire et se constituer une épargne, par exemple en versant des cotisations de prévoyance professionnelle (2^e pilier). De plus, il faut veiller à adapter si nécessaire les plafonds applicables aux institutions et aux prestations dont les cotisations, les aides ou les droits sont subordonnés à des plafonds de revenus ou de patrimoine, afin que l'augmentation de la rémunération ne soit pas de fait réduite à néant par des réductions ou des suppressions d'autres prestations.
5. Afin de tester ce principe de salaire égal pour un travail égal sur le marché secondaire de l'emploi, nous recommandons un projet pilote : dans certaines institutions selon la LIPPI, les employé-es en situation de handicap doivent percevoir, pour une activité comparable et une charge de travail équivalente, une rémunération comparable à celle en vigueur sur le marché du travail primaire, et ce quelle que soit l'indemnité forfaitaire versée d'ordinaire par l'institution. Ce projet pilote vise à montrer comment le principe de salaire égal pour un travail égal peut être appliqué sur le marché secondaire du travail, et quelles sont les conséquences d'une rémunération plus élevée pour l'autonomie et l'indépendance des personnes en situation de handicap. En même temps, la Confédération est appelée à préciser comment elle compte mettre en œuvre les adaptations nécessaires. Les résultats formeront une base pour la mise en œuvre à plus grande échelle.
6. (Antrag Bourquin, Ajout d'une nouvelle demande) «La Confédération doit, en collaboration avec les cantons, favoriser le développement de formes de travail intégrées ou décentralisées au sein d'entreprises pour les personnes qui ont durablement besoin d'un accompagnement dans le marché complémentaire. Le maintien de cet accompagnement doit pouvoir se concilier avec un environnement professionnel inclusif et des possibilités de choix accrues.»

Motifs

L'inclusion complète des employé-es en situation de handicap sur le marché du travail est un point essentiel de la CDPH (art. 27). Une activité professionnelle permet l'indépendance financière, favorise la participation sociale et contribue à pallier la pénurie de main-d'œuvre. Actuellement, des obstacles systémiques

entravent l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Cette pétition réclame des mesures concrètes pour les éliminer.

Selon l'art. 27 de la Convention de l'ONU (CDPH) et l'art. 27 al. 2 de la Constitution fédérale (Cst.), toute personne a, en principe, le libre choix de sa profession, le libre accès à une activité économique lucrative privée et le libre exercice de sa profession. Mais, dans la pratique, les personnes en situation de handicap se heurtent, entre autres, à des barrières structurelles. L'assurance-invalidité (AI), dont l'objectif déclaré est « la réadaptation prime la rente » produit actuellement l'effet inverse.

Les employé-es potentiel-es en situation de handicap sont contraint-es de choisir entre leur évolution professionnelle et une situation de vie relativement stable. En effet, une augmentation du taux d'emploi ou de leur revenu entraîne immédiatement une réévaluation du droit à la rente et, dans le pire des cas, conduit à une réduction ou une perte de leur rente AI. Étant donné que les capacités de travail des personnes en situation de handicap peuvent présenter de fortes variations, il est essentiel de pouvoir compter sur une certaine période de sécurité pour tenter l'intégration professionnelle. Une période transitoire de trois ans permettrait aux personnes concernées de tester des rapports de travail et leur donnerait le temps de construire une situation stable, sans être menacées par un ajustement de leur rente. Cela en vaut la peine, car les adaptations réussies à long terme permettent d'ajuster les rentes en conséquence, d'augmenter les recettes de la caisse de compensation et de réduire la dépendance vis-à-vis de l'Etat social.

Les employé-es en situation de handicap sur le marché du travail secondaire (selon la LIPPI) perçoivent une rente AI. L'objectif des institutions selon la LIPPI qui offrent des emplois est de promouvoir la participation sociale. Mais l'ancrage institutionnel de ces emplois renforce la ségrégation entre les deux marchés du travail. Pourtant, conformément au principe de normalisation, les employé-es dans ces institutions travaillent jusqu'à 42,5 heures par semaine. Or, leur travail productif n'est rémunéré qu'à hauteur de quelques centimes ou francs de l'heure. Un salaire plus élevé signifierait un réexamen de leur rente. Dans ce contexte, cela signifie qu'une personne en situation de handicap ne dispose que d'environ 100 CHF par mois à dépenser à sa guise.

Les revendications de cette pétition encouragent une participation autodéterminée au marché du travail. Réduire les risques de sanctions à court terme rend le marché du travail plus accessible pour les quelques 25 000 personnes en situation de handicap employées sur le « marché du travail complémentaire » (message relatif à la révision de la LHand, FF 2026 300 ch. 1.1.3). Cela présage des effets positifs tant au niveau individuel qu'au niveau macroéconomique.