

Intervention parlementaire. Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention: 298-2013
Type d'intervention: Interpellation
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire: 2013.1492

Déposée le: 14.11.2013

Motion de groupe: Non
Motion de commission: Non
Déposée par: Sancar (Berne, Les Verts) (porte-parole)

Cosignataires: 0

Urgence demandée: Non
Urgence accordée:

N° d'ACE: 501/2014 du 23 avril 2014
Direction: Direction des finances
Classification: –



L'administration cantonale est-elle accueillante pour les personnes handicapées?

Les personnes handicapées sont membres de notre société à part entière et elles ont le droit d'y être intégrées. Elles ont le droit de prendre part à la vie de la société et de profiter de leur part de ses ressources.

Or, un grand nombre de ces personnes sont exclues de nombreux domaines de la vie, notamment de l'emploi, en raison du manque d'infrastructures et de la sensibilité défaillante de la collectivité.

L'Etat a pour tâche de distribuer équitablement les ressources sociales et d'assurer à chacun la possibilité d'y accéder. Pour atteindre cet objectif, il faut lever un certain nombre d'obstacles.

Au Grand Conseil, différentes interventions ont été déposées pour favoriser l'accès des personnes handicapées aux emplois de l'administration cantonale. Il est temps de se demander quels ont été les progrès à cet égard.

C'est pourquoi le Conseil-exécutif est prié de répondre aux questions suivantes :

1. Combien de personnes handicapées travaillent dans l'administration cantonale ? Est-il possible de différencier (avec les chiffres) selon la forme et le degré du handicap ? Combien de ces

- personnes sont au bénéfice d'une rente AI partielle ? Comment ces chiffres ont-ils évolué ces dix dernières années ?
2. Combien de places d'apprentissage sont à la portée de jeunes personnes handicapées dans toute l'administration bernoise, et combien de ces places sont occupées ? Est-il possible de différencier (avec les chiffres) selon la forme et le degré du handicap ? Combien de ces personnes sont au bénéfice d'une rente AI partielle ? Comment ces chiffres ont-ils évolué ces dix dernières années ?
 3. Quelles dispositions le canton de Berne prend-il pour que les personnes handicapées aient accès à l'emploi et pour leur permettre d'exercer une profession, d'avancer dans leur profession et de prendre part aux formations et formations continues ?
 4. Quelles infrastructures sans obstacles (p. ex. PC pour les personnes aveugles, tables pour les personnes en fauteuil roulant etc.) l'administration cantonale est-elle en mesure de mettre à disposition pour favoriser l'engagement d'une personne handicapée ? Et combien de places de travail de ce type existent dans toute l'administration cantonale ?
 5. Quelles mesures supplémentaires doivent être prises afin que l'administration cantonale puisse proposer un plus grand nombre d'emplois et de places d'apprentissage aux personnes handicapées ? Y a-t-il une étude à ce sujet ?
 6. Comment fait-on dans l'administration cantonale pour s'assurer que les personnes handicapées qui ont un emploi et celles qui en cherchent un ne soient pas discriminées ?
 7. Comment l'administration cantonale protège-t-elle les personnes handicapées qui sont employées contre la discrimination et le harcèlement de tiers ?

Réponse du Conseil-exécutif

Le Conseil-exécutif, d'une manière générale, accorde beaucoup d'importance à l'intégration des personnes handicapées dans la vie quotidienne, et en particulier sur le marché du travail. Les principes de la politique du personnel du canton de Berne prévoient, notamment, de favoriser l'emploi et l'intégration des personnes handicapées (art. 4, lit. k de la loi du 16 septembre 2004 sur le personnel [LPers, RSB 153.01]). Ce mandat légal est concrétisé à l'article 4, alinéa 2 de l'ordonnance du 18 mai 2005 sur le personnel (OPers, RSB 153.011.1), qui charge le Conseil-exécutif de proposer, en même temps que le budget, un crédit pour l'intégration de ces personnes.

Questions 1 et 2

Pour des raisons de protection des données, il n'existe aucune statistique concernant les personnes handicapées dans l'administration cantonale. Il n'est donc pas possible de décrire l'évolution du nombre des postes occupés et des places d'apprentissage offertes à ces personnes au cours de ces dix dernières années. Une différenciation selon la forme et le degré du handicap n'est d'une manière générale pas possible, parce que le diagnostic n'est pas toujours connu et que la forme et le degré du handicap ne sont pas forcément visibles. Le personnel actuellement en poste (y compris en apprentissage) comprend à la fois des personnes qui souffrent

d'un handicap physique (p. ex. déficience corporelle, visuelle ou auditive, maladie musculaire ou cardiaque, douleurs de dos) et des personnes qui présentent un handicap psychique ou cognitif (p. ex. autisme, autre diminution des capacités intellectuelles ou des facultés cognitives).

Selon une enquête interne, 166 personnes handicapées travaillent actuellement dans l'administration cantonale. Quinze d'entre elles occupent un poste financé par le crédit d'intégration mentionné plus haut, 79 sont au bénéfice d'une rente AI partielle, et la question d'une mise en invalidité partielle est à l'étude pour sept autres.

Neuf personnes handicapées effectuent actuellement leur apprentissage dans l'administration cantonale. Une place d'apprentissage supplémentaire sera pourvue d'ici peu, tandis qu'une autre reste pour l'instant inoccupée. Le Conseil-exécutif a bien conscience de l'importance de l'administration cantonale en tant que gros employeur dans le canton et donc de sa responsabilité en matière de formation – et ce également pour les personnes handicapées. Les places d'apprentissage sont ouvertes à toutes les personnes intéressées. Les candidatures des personnes handicapées sont examinées dans le cadre de la procédure de recrutement ordinaire, mais elles sont relativement rares.

Questions 3, 6 et 7

L'administration cantonale dispose de deux instruments pour l'intégration des personnes handicapées : le crédit d'intégration et la gestion de la réintégration.

a) Crédit d'intégration

En exécution d'une intervention parlementaire, l'administration cantonale dispose chaque année depuis 1991 de moyens pour financer des postes à durée déterminée, dans le but de faciliter l'intégration (ou la réintégration) des personnes handicapées sur le marché du travail (cf. ACE n° 4220 du 6 novembre 1991 visant l'intégration des personnes handicapées dans l'administration bernoise). Le crédit d'intégration est indexé et s'élève à environ 570 000 francs en 2014. Depuis 1991, ce crédit a été utilisé à 75 pour cent en moyenne, ce taux étant en constante augmentation ces dernières années. Le crédit d'intégration est entièrement utilisé en 2014.

Les engagements financés en totalité ou en partie à l'aide de ce crédit sont limités à une année, la période de réintégration ne devant pas durer plus de deux ans au total. Si l'intégration est réussie et que l'on dispose des pourcentages de poste nécessaires, l'engagement se transforme en contrat de travail ordinaire au cours de la période d'intégration. Depuis 1991, quelque 370 personnes au total, soit en moyenne près de 16 personnes par an, ont bénéficié d'un poste à durée déterminée financé par le crédit d'intégration. Selon les estimations, l'engagement devient ensuite définitif dans à peu près deux tiers des cas, qui se répartissent environ pour moitié entre l'administration cantonale et le secteur privé.

b) Gestion de la réintégration

En 2007, le canton de Berne a mis en place un dispositif de gestion de la réintégration en faveur de son personnel. Cette offre d'assistance professionnelle concerne les agents et agentes qui sont malades depuis longtemps ou qui ont subi un grave accident. Le but est que la personne concernée, ses supérieurs hiérarchiques et le service du personnel bénéficient d'un soutien pour favoriser le retour de cette personne dans le processus de travail, même en cas d'invalidité par-

tielle. Il s'agit de préserver si possible la capacité de travail résiduelle, afin d'éviter une invalidité par la suite.

Il tient particulièrement à cœur au Conseil-exécutif que les personnes handicapées soient acceptées, placées sur un pied d'égalité et protégées. L'égalité des chances, la non-discrimination et la promotion de l'égalité de traitement de ces personnes sont des éléments importants qui font intégralement partie de la politique du personnel. De ce fait, les conditions d'engagement sont les mêmes pour tout le monde : personnes handicapées ou non. Ces conditions englobent aussi bien la progression professionnelle et les possibilités de formation ou de perfectionnement que le droit à bénéficier de conseils et d'une assistance des services compétents de l'employeur canton de Berne (p. ex. Service de consultation de l'Office du personnel, SCPers) dans des situations difficiles.

Les candidats et candidates qui répondent au profil d'exigences du poste à pourvoir sont convoqués à un entretien de présentation. Cela s'applique à toutes les personnes intéressées, qu'elles soient handicapées ou non. Les objectifs, le contenu et le déroulement de l'entretien sont les mêmes pour tous : la discussion porte essentiellement sur le curriculum vitae, les compétences requises et le profil recherché, les ressources personnelles et sociales, etc. Lorsque le candidat ou la candidate est handicapée, on examine de plus si le handicap implique de prendre en compte des conditions particulières, comme par exemple les aptitudes personnelles, l'accessibilité du poste de travail, etc.

Le Conseil-exécutif n'a connaissance d'aucun cas de discrimination, de traitement défavorable ou de mesure de harcèlement à l'encontre de personnes handicapées. Au contraire, l'expérience a montré jusqu'ici que les équipes de travail intègrent bien, et sans complication, les personnes handicapées. Le Conseil-exécutif peut compter à cet égard sur des responsables hiérarchiques et des responsables du personnel qui ont le sens des responsabilités et sont sensibilisés aux problèmes spécifiques.

Question 4

De nombreux bâtiments administratifs du canton sont dotés d'une infrastructure garantissant l'accessibilité (p. ex. ascenseurs, places de stationnement, installations sanitaires ou portes automatiques). En ce qui concerne les nouvelles constructions, les besoins des personnes handicapées sont pris en compte dès la phase de planification. Sur les différents sites, des postes de travail sont conçus ou adaptés pour être accessibles aux personnes handicapées selon le type d'activité ainsi que la nature et le degré du handicap : 21 personnes bénéficient ainsi de postes de travail aménagés. Les adaptations sont très diverses : il peut s'agir, par exemple, de l'installation de poignées basses pour l'ouverture des portes, de la modification de véhicules et d'appareils, de claviers et d'écrans spécifiques, de tables aménagées pour les fauteuils roulants, de postes téléphoniques spéciaux ou encore de mesures de construction comme des rampes d'accès et des seuils adaptés ou des boucles à induction destinées à l'amplification pour les personnes malentendantes.

Question 5

Dans l'administration cantonale, la création de postes et de places d'apprentissage destinés aux personnes handicapées, de même que l'engagement et l'encadrement de ces personnes, relève des offices et des institutions à leur niveau d'organisation. C'est également cet échelon qui

assume la responsabilité en ce qui concerne la mise à disposition des ressources nécessaires telles que le salaire, le poste de travail et la capacité de prise en charge qui est souvent étendue. De même, c'est seulement à ce niveau que l'on peut déterminer en définitive s'il est possible, opportun et adéquat d'aménager un poste de travail pour handicapé ou de proposer une place d'apprentissage adaptée, car les personnes handicapées ont souvent besoin d'un environnement stable et prévisible. De nombreux services administratifs se situent dans des bâtiments historiques (p. ex. dans la vieille ville de Berne ou dans des châteaux), où les mesures de construction en faveur des personnes handicapées ne sont possibles que de manière très limitée (notamment pour la protection des monuments) ou ne sont que difficilement réalisables, à des coûts très élevés.

Le Conseil-exécutif est toujours disposé, dans les limites de ses possibilités financières, à promouvoir les mesures d'intégration des personnes handicapées comme celles qu'il a précédemment exposées. Il n'est pas prévu actuellement de renforcer de manière générale les mesures d'intégration des personnes handicapées.

Au Grand Conseil