

Discrimination au travail : le cas des aménagements raisonnables



Belgian Disability Forum asbl

- Forum de 18 organisations belges représentatives des personnes handicapées
 - Membres = asbl
 - ≠ individus
 - ≠ “première ligne”
- Association Sans But Lucratif (asbl)
 - Assemblée générale = tous les pouvoirs
 - Conseil d’administration = gestion
 - Membre officiel de l’EDF
- Buts « ascenseur »
 - Informer nos membres des développements politiques supranationaux
 - Faire remonter vers l’international les préoccupations des associations belges
- « Bible » : *Convention sur les droits des personnes handicapées*

La loi du 10/05/2007

➤ Lutte contre certaines formes de discrimination

- Conditions d'accès à l'emploi, conditions de travail et réglementations de licenciement entre autres
- Transpose la directive EU 2000/78: Rappel -> Article 5 *Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées*

Autres textes légaux

- Emploi :
 - Fonction publique fédérale
quota de 3 % <> pratique
 - Secteur privé:
 - Pas de quota, mosaïque d'incitants (confusion)
 - Exemple: ETA <> inclusion
- Protocole entre les 3 Régions, les 3 communautés et l'Etat fédéral du 19/07/2007 ➔ mise en pratique inexistante
- Arrêté Royal du 11/02/2019 ➔ actions positives réglementées ➔ efficacité à évaluer



UNCRPD – les exercices de rapportage de la Belgique

- Octobre 2014 : 1 recommandation à la Belgique

prendre toutes les mesures nécessaires tant réglementaires qu'incitatives (...) et en assurant les aménagements raisonnables nécessaires

- Mars 2019 – Genève : le rapport alternatif du BDF
- Avril 2019 : 4 questions à la Belgique

Obstacles Divers

- Formations peu qualifiantes :
 - Enseignement : manque d'encadrement
 - Offre ≠ demande
 - Femmes handicapées : double discrimination
- Accessibilité des bâtiments, des transports ➔ avancées concrètes mais lenteur
- Sur le plan "culturel" :
 - Employeurs : Insuffisance de la culture d'"intégration de la différence"
 - Mesure back to work : objectif de remise à l'emploi pas atteint

Conclusion

➤ Note de position sur l'emploi des personnes handicapées du
Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées du
14/01/2014 - 5 principes:

1. « logique de mainstreaming »
2. une définition de la personne handicapée : voir définition de l'UNCRPD
3. des « outils » pour travailler (orientation, enseignement et formation , accompagnement)
4. la sensibilisation : travailler aux représentations de tous les acteurs
5. le focus sur les compétences