

Expéditeurs : CSNPH
c/o SPF Sécurité sociale – DG Personnes handicapées
Centre Administratif Botanique – Finance Tower
Boulevard du Jardin Botanique 50 bte 150
1000 Bruxelles

Madame Janna ISKAKOVA
COMMITTEE ON THE RIGHTS OF PERSONS WITH
DISABILITIES
janna.iskakova@un.org

Objet :

**Projet d'observation générale sur l'article 27 relatif au droit des
personnes handicapées au travail et à l'emploi
Commentaires du Conseil Supérieur National des Personnes
Handicapées (CSNPH)**

**les passages en rouge dans la suite du texte recouvrent tant les
demandes d'ajouts que les commentaires ou explications.**

=====

Le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH) a été créé en 1967. Il est chargé de l'examen de toutes les matières qui, au niveau fédéral, sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la vie des personnes handicapées. Le CSNPH émet régulièrement des avis dans des domaines tels que les allocations aux personnes handicapées, l'emploi, l'accessibilité des bâtiments publics, la mobilité ... Toutes les informations sur <http://ph.belgium.be/fr/>

Le CSNPH a par le passé remis une note de position sur le General Comment de l'article 19 <http://ph.belgium.be/resource/static/files/Notes%20de%20position/2018-11-note-de-position-desinstitutionnalisation-des-personnes-en-situation-de-handicap.pdf>

Et sur le genarl Comment de l'article 4.3 <http://ph.belgium.be/resource/static/files/Notes%20de%20position/2021-07-note-de-position-participation-des-personnes-en-situation-de-handicap-dans-les-processus-decisionnels.pdf>

=====

I Introduction

3. sur la notion de "capacitisme"(ableism en anglais) , le CSNPH estime qu'il faut relativiser l'impact de cette théorie. Le CSNPH considère que le capacitisme est **parfois** le fondement des préjugés sociaux . le CSNPH pense que la Belgique reste encore dans les faits dans une approche médicale et paternaliste du handicap. Si Certaines textes sont émancipateurs (exemple : la capacité juridique), d'autres restent réservés : accès à la formation , au travail . La CSNPH regrette toujours à ce propos qu'il n'existe pas de responsabilité sociale des employeurs par rapport à l'emploi des groupes fragilisés. Dans la fonction publique, il y a un quota prévu entre 2,5% et 5% selon les niveaux de compétences mais dans la pratique ces quota sont souvent peu respectés. Dans le secteur privé, il n'y a aucun quota.

4. Outre le capacitisme, les personnes handicapées sont confrontées à d'autres obstacles pour accéder et exercer leur droit au travail et à l'emploi sur le marché du travail ouvert, sur la base de l'égalité avec les autres personnes. Les personnes handicapées sont confrontées à des taux de chômage élevés, à des salaires inférieurs → en Belgique, les salaires sont fixés par Conventions collectives de travail (CCT) et concernent tous les travailleurs, handicapés ou valides qui sont soumis à la CCT à l'instabilité, à des normes inférieures en matière de conditions d'embauche → Non pas exact en Belgique, au manque d'accessibilité à l'environnement de travail, → CSNPH demande d'ajouter : «à des possibilités de formation beaucoup plus réduites et souvent non porteuses sur le marché général du travail et au fait qu'elles ont également moins de chances d'accéder à des postes de direction lorsqu'elles sont employées officiellement des situations qui sont exacerbées pour les femmes handicapées. Ajouter : Ces aspects sont surreprésentés chez les femmes et les jeunes filles handicapées.

5.

6. Le CSNPH demande d'ajouter l'idée selon laquelle il est utopique d'imaginer que toutes les personnes handicapées pourraient accéder au marché du travail et demande que l'idée des revenus de remplacement qui permettent de vivre dignement soit insérée. Il propose la formulation suivante : Certaines personnes en situation de handicap ne pourront jamais accéder au marché du travail – général ou adapté-. L'inaccessibilité au travail ne peut jamais générer des effets pervers sur la situation de vie financière de la personne : en toute circonstance d'accès au travail ou de nonaccès au travail, les personnes handicapées doivent avoir accès à des revenus qui leur permettent une vie digne

Le CSNPH demande aussi d'ajouter l'idée selon laquelle toute forme de travail mérite une protection sociale sur le court terme et le long terme. Ainsi en Belgique, certaines personnes handicapées travaillent sous le couvert de stages qui ne comptent pas dans le calcul de leurs droits à la pension.

II Modèle du handicap fondé sur les droits de l'homme

7. Ces modèles ne reconnaissent pas les personnes handicapées comme des sujets de droits et des titulaires de droits, ce qui empêche les États parties à la Convention de surmonter les obstacles persistants, en particulier les stéréotypes et la stigmatisation liés au handicap qui empêchent les personnes handicapées de travailler sur un pied d'égalité avec les autres. → En Belgique, la situation est un peu plus subtile : la Personne handicapée est reconnue comme sujet de droits souvent reconnus à un niveau élevé de la réglementation nationale (Constitution par exemple) mais ces droits ne confèrent pas des effets directs aux personnes. Il revient au législateur de mettre en œuvre les droits constitutionnels mais il y a une absence de volonté ou une relative indifférence.

8. Pour réaliser les droits énoncés dans la Convention, les États parties doivent appliquer le modèle fondé sur les droits de l'homme et faire appel aux personnes handicapées qui, par l'intermédiaire des organisations qui les représentent, jouent un rôle central dans l'élaboration de réformes législatives et politiques visant à remédier à la discrimination et à la marginalisation dont sont victimes les personnes handicapées en ce qui concerne le droit au travail et à l'emploi. Le CSNPH demande d'ajouter : Il faut une volonté politique et législative et un ancrage à tous les niveaux de la réglementation nécessaires à la mise en œuvre

III Contenu normatif

10.

Article 27(1) Le droit, sur la base de l'égalité avec les autres, à un travail librement choisi ou accepté dans un milieu de travail ouvert, favorisant l'inclusion et accessible.

13. Les garanties associées au travail et à l'emploi devraient être assurées tout au long du cycle de l'emploi, qui comprend le recrutement, l'embauche et l'emploi, le maintien de l'emploi, les programmes de formation, la progression de carrière, la recherche et la demande d'emploi, la sortie du travail et la mobilité durant la carrière.

14. Malgré certains progrès, l'accès au marché du travail ouvert et la ségrégation restent les plus grands défis pour les personnes handicapées. Le refus d'aménagements raisonnables, les préjugés, le manque de responsabilité sociale des employeurs, les manquements liés à leur accompagnement dans l'engagement d'une personne en situation de handicap, le manque de

Personne de contact : Véronique Duchenne

Tél : +32(0)2 509.84.21

E-mail : veronique.duchenne@minsoc.fed.be et csnph.nhrph@gmail.com

<http://ph.belgium.be>

formation des personnes en situation de handicap, l'inaccessibilité des lieux de travail et le harcèlement constituent des obstacles supplémentaires à l'emploi dans un marché du travail et un environnement de travail ouverts, ce qui conduit à un faux choix d'emploi dans un lieu de travail fermé sur la base du handicap.

16. Le CSNPH émet de grosses réserves par rapport aux critiques adressées par le Comité des experts aux entreprises de travail adapté telles qu'elles existent en Belgique. Les ateliers protégés continuent d'exister dans de nombreux endroits en tant que moyen supposé de relever les défis du chômage pour les personnes handicapées. Le Comité est préoccupé par le fait qu'ils reflètent l'approche médicale du handicap, et sont donc incompatibles avec la Convention.

17. Le Comité observe que les ateliers protégés comprennent une variété de pratiques et d'expériences, qui se caractérisent par au moins certains des éléments suivants :

a. Ils opèrent parfois une ségrégation des personnes handicapées, c'est-à-dire qu'ils les séparent du reste de la société et les rassemblent seules ; → le CSNPH demande d'avoir un regard plus nuancé et moins radical : le CSNPH est d'accord avec l'idée qu'il faut s'orienter vers l'inclusion . Mais il est en même temps évident que dans la pratique l'inclusion ne fonctionne pas ou mal. Le fait de travailler dans un environnement spécialisé peut participer à l'inclusion : souvent des travailleurs valides organisent les coaching et le tutorat . L'important est de voir comment est organisée le travail ; comment sont impliqués le travailleur dans l'organisation des tâches, du suivi

...

b. Elles s'organisent parfois autour de certaines activités spécifiques que les personnes handicapées sont censées être capables d'effectuer ; → En Belgique, ce n'est pas vrai, plusieurs Entreprises de travail adapté (ETA) occupent de secteurs à la pointe et ont des partenariats avec le secteur traditionnel. On assiste à des productions réfléchies et diversifiées qui dépassent les pratiques d'il y a 30 ans .

c. Ils se concentrent et mettent l'accent sur les approches médicales et de réadaptation ;

d. Ils ne favorisent pas efficacement la transition vers le marché du travail ouvert ;

e. Les personnes handicapées ne reçoivent pas toujours une rémunération égale pour un travail de valeur égale, → en Belgique, oui , contrats et conditions de travail similaires . Les employeurs perçoivent aussi des primes pour perte de rentabilité et autres aides compensatoires

f. Les personnes handicapées ne sont pas toujours rémunérées pour leur travail sur la base de l'égalité avec les autres, → En Belgique , des CCT sont d'application et assurent l'égalité entre tous

g. Les personnes handicapées n'ont pas toujours de contrat de travail régulier dans les ateliers protégés, et sont donc exclues des régimes de relations de travail et des régimes de sécurité sociale. → ce n'est pas vrai en Belgique : réglementation prévoit un salaire minimum, formation et protection, ainsi que l'accès à la couverture sociale complète

18. Les ateliers protégés pour les personnes handicapées ne doivent pas être considérés comme une mesure de réalisation progressive du droit au travail, qui ne se manifeste que par un emploi sur un marché du travail ouvert et inclusif. Il est important de ne pas confondre les ateliers protégés avec les coopératives, ou les emplois organisés ou gérés par des personnes handicapées dans lesquels le droit du travail est généralement respecté. → en Belgique , il est clair que la suppression et la fermeture même progressive des ETA et ateliers sociaux signifierait la fin de l'occupation de dizaines de milliers de personnes handicapées. Le secteur traditionnel n'est ni mûr ni en capacité technique et humaine d'accompagner ces personnes dans l'accès au travail. Comme dit plus haut, ni la volonté politique, ni les moyens pour y parvenir n'existent. Il n'y a souvent pas de condition de travail valorisante dans l'emploi ordinaire. Un parallèle peut être fait avec l'enseignement spécialisé : certains enfants qui ont fait l'expérience de l'enseignement général demandent à réintégrer l'enseignement spécialisé. Il est clair que dans les domaines de l'emploi, les formes de travail doivent coexister, aussi parce que les employeurs du secteur ordinaires sont fortement désarmés sur le plan de l'accompagnement de travailleurs non valides. En Flandre , il existe une formule de travail « individuel maatwerk » qui permet aux personnes handicapées de recevoir des primes et aides. Elles peuvent revenir à des formes de travail adapté si l'expérience ne convient pas.

19. Le CSNPH demande d'ajouter : L'accès au télétravail et aux nouvelles technologies pour accéder au travail doivent aussi être accessibles aux personnes en situation de handicap

Personne de contact : Véronique Duchenne

Tél : +32(0)2 509.84.21

E-mail : veronique.duchenne@minsoc.fed.be et csnph.nhrph@gmail.com

<http://ph.belgium.be>

Article 27(1)(a) : Interdiction de la discrimination fondée sur le handicap

20. Il y a discrimination directe lorsque, dans une situation similaire, des personnes handicapées sont traitées moins favorablement que d'autres personnes en raison d'un statut personnel différent dans une situation similaire pour une raison liée à un motif interdit. Par exemple, un employeur du secteur public → **LE CSNPH estime que ce constat peut être étendu au secteur privé** ne prend pas en considération une personne handicapée pour un emploi parce qu'il suppose qu'elle sera incapable d'effectuer le travail par rapport à une personne non handicapée.

21.

Article 27(1)(b) sur les conditions de travail justes et favorables sur la base de l'égalité avec les autres.

31. Les travailleurs handicapés ont le droit de recevoir une rémunération égale lorsqu'ils effectuent un travail identique ou similaire à celui des travailleurs non handicapés. En outre, leur rémunération doit également être égale même lorsque leur travail est complètement différent mais néanmoins de valeur égale. La valeur du travail est évaluée par des critères objectifs. Les États parties devraient veiller à ce que les lieux de travail ségrégués en cours de transition ne soient pas exemptés du paiement du salaire minimum et s'assurer qu'ils ne versent pas un salaire inférieur au salaire minimum. **Des régimes d'allocations devraient être prévus pour toutes les personnes en situation de handicap qui de facto n'ont pas accès au marché du travail. Ces allocations devraient aussi pouvoir être cumulés aux salaires lorsque ces derniers ne permettent pas de vivre dignement.**

32. La politique doit inclure la protection de tous les travailleurs handicapés, notamment les personnes handicapées qui travaillent sous contrat à court ou à long terme ou à temps partiel, les apprentis, les indépendants, les travailleurs migrants ou les travailleurs du secteur informel. **Un état de handicap préexistant à la mise en travail ne peut jamais être un facteur de discrimination pour l'accès à la protection sociale, telle qu'en bénéficierait un travailleur non handicapé.** Les organisations représentatives des travailleurs handicapés devraient participer à la formulation, à la mise en œuvre et à l'examen périodique de la politique nationale.

33.

34. un certain nombre de personnes en situation de handicap n'ont pas accès aux contrats de travail ordinaire en raison de leur handicap. Elles sont assujetties à un statut de travail précaire, nous soumis aux règles de droit commun des contrats, souvent sans couverture sociale. Pour ces personnes, c'est souvent la seule possibilité de contact avec le monde du travail mais sans obligation d'engagement sous un statut ordinaire. C'est une lourde discrimination basée sur le handicap : toute activité professionnelle justifie un salaire .

Article 27, paragraphe 1, point d), sur l'accès aux services d'orientation, de formation et de placement techniques et professionnels.

38. La préparation et la formation professionnelles, ainsi que les autres services, doivent être fournis de manière accessible et inclusive. **Le CSNPH demande qu'une attention renforcée soit accordées aux femmes et jeunes filles handicapées qui traditionnellement ont moins accès aux formations qualifiantes et porteuses sur le marché de l'emploi**

Article 27(1)(g) sur l'emploi dans le secteur public

43. Les dispositions incluses dans les autres alinéas de l'article 27 s'appliquent également au secteur public. Toutefois, lorsque l'État partie est un employeur, il **devrait montrer l'exemple et** adopter une approche plus rigoureuse de l'inclusion.

Article 27, paragraphe 1, point h), sur l'emploi dans le secteur privé et les programmes d'action positive

48. Les États parties devraient concevoir des mesures d'action positive en étroite consultation avec les organisations représentatives des personnes handicapées. Les mesures d'action positive dans le secteur privé seront plus efficaces si elles font partie d'une approche holistique des États parties pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées.

49. les États devraient mettre en place des procédures d'évaluation régulières quant à la mise en œuvre effective des actions positives.

Article 27, paragraphe 1, point k), sur la réadaptation, le maintien dans l'emploi et le retour à l'emploi

Personne de contact : Véronique Duchenne

Tél : +32(0)2 509.84.21

E-mail : veronique.duchenne@minsoc.fed.be et csnph.nhrph@gmail.com

<http://ph.belgium.be>

53. Les États parties doivent veiller à ce que les personnes handicapées bénéficient d'un soutien, **sans limite dans le temps et en fonction de leurs besoins réels**, pour rester dans l'emploi ou passer à de nouveaux rôles après l'acquisition d'un nouveau handicap ou l'exacerbation d'un handicap existant.

55. Les programmes de retour au travail peuvent conduire à la poursuite du même rôle, à un rôle différent auprès du même employeur ou à un rôle auprès d'un employeur différent. Ils ne doivent pas être utilisés pour promouvoir l'emploi dans des environnements de travail ségrégués. **Durant la procédure de remise à l'emploi, la personne doit percevoir des allocations qui lui permettent de vivre dignement. Il s'agit aussi de supprimer les pièges à l'emploi et de permettre l'automatisme des allocations de remplacement quand un travail n'est plus possible ou souhaité par la personne.**

Article 27(2) sur l'esclavage, la servitude et le travail forcé ou obligatoire

56. Le CSNPH estime que **Tout travail mérité un salaire en adéquation. Il n'y pas d'exception possible au motif du handicap. Les stages non rémunérés et autres forme de travail non rémunérés doivent être strictement rémunérés dans le temps. La possibilité d'un contrat de travail devrait être correctement évaluée à la fin d'un stage ou de tout autre forme de travail précaire.**

IV . Obligations des États parties

68. Les campagnes de sensibilisation devraient cibler les employeurs et les employés des secteurs privé et public, ainsi que les recruteurs, les agences de placement et le grand public, et être menées dans les langues pertinentes et dans des formats accessibles aux personnes handicapées. **Les Etats doivent aussi rendre obligatoire les aménagements raisonnables (en ce compris l'accompagnement humain des personnes handicapées) et les actions positives sans limite dans le temps. Les Etats doivent sanctionner les employeurs qui ne se conforment pas aux règles.**

69. **Les Etats doivent développer des outils de statistiques qui leur permettent de mesurer la progression dans la mise à l'emploi**

Obligations fondamentales

69. les États parties devraient :

- a. -
 - i. ~~la transition vers l'abandon des environnements de travail ségrégués et soutenir l'engagement des personnes handicapées sur le marché du travail ouvert, et, dans l'intervalle,~~ assurer l'applicabilité immédiate des droits du travail aux environnements de travail ségrégués
 - ii. faciliter des mesures de santé et de sécurité au travail universellement applicables, y compris des réglementations en matière de sécurité et de santé au travail qui soient non discriminatoires et inclusives

b.

V. Relation avec d'autres articles spécifiques de la Convention

88. En outre, l'assistance personnelle fournie en tant que soutien à la vie indépendante **et les soins réguliers** devraient être reconnus au travail, y compris dans les situations où elle est fournie par des membres de la famille ou d'autres associés des personnes handicapées. Ils doivent être fournis pour être utilisés dans le cadre du travail, ou pour la mobilité liée au travail, y compris les déplacements entre le domicile et le lieu de travail. **Les aménagements nécessaires au poste de travail – dans l'entreprise et au domicile en cas de télétravail - doivent être totalement à charge de l'employeur et renouvelés chaque fois que l'exige la fonction.**

91. Une éducation inclusive de qualité doit préparer les personnes handicapées à la vie professionnelle par l'acquisition des connaissances, des compétences et de la confiance nécessaires pour participer au marché du travail ouvert. **L'enseignement spécialisé a sa raison d'être pour autant qu'il tende à l'épanouissement de l'enfant. Chaque enfant doit avoir le choix de fréquenter l'enseignement général ou spécialisé.** La transition entre l'école, l'enseignement secondaire ou supérieur et le monde du travail doit faire l'objet d'une attention particulière afin de concrétiser le droit au travail. ~~Il est important de veiller à ce que les personnes handicapées ne passent pas dans des environnements de travail ségrégués (voir motifs évoqués plus haut).~~ L'éducation tout au long de la vie est un élément clé pour garantir et favoriser le développement professionnel continu des personnes handicapées. **Les parcours de formation doivent assurer**

l'inclusion des femmes et des jeunes filles handicapées qui statistiquement sont toujours plus éloignées de la formation et de l'emploi

92.

93. L'article 28 sur le niveau de vie adéquat et protection sociale - exige des États parties qu'ils veillent à ce que la protection sociale et l'aide à l'insertion sur le marché du travail soient envisagées, et structurées, de manière complémentaire, en particulier, ils doivent veiller à ce que :

i.

vii. La protection sociale devrait compenser l'absence de revenus liés au travail et compléter les droits du travail. Cette protection sociale doit assurer des ressources qui permettent une vie digne de manière durable, que la personne ait un jour travaillé ou non.

94.

95.

VI Mise en œuvre au niveau national

g. rendre possibles les transitions entre les entreprises de travail adapté et le marché ordinaire , en adoptant des plans d'action concrets, assortis de ressources, de calendriers et de mécanismes de suivi qui garantissent une transition rapide des ateliers protégés vers l'insertion sur le marché du travail.

Au nom du CSNPH
La Présidente :



Gisèle MARLIERE