

De : De Schepper, Mélanie Melanie.DeSchepper@solidaris.be
A :Olivier Magritte

Bonjour Olivier,

Comme promis je reviens vers toi avec des points pour la note entreprise et droits humains. J'avais travaillé moi-même sur une note emploi fin d'année dernière du coup j'ai quelques points qui se rencontrent. Je te transmets ça ici, à voir ce qui est pertinent ? Belle journée à toi ☺

❖ Constats discriminants

- Formations professionnelles peu accessibles pour les PSH
- Peu d'annonces / entretiens accessibles pour les PSH
- Peu de respect des quotas d'engagement dans le secteur public
- Peu d'aménagements raisonnables pour les nouveaux et anciens engagés
- Nombre de licenciements pour cas de force majeure en hausse. Environ 7 travailleurs sur 10 qui suivent un trajet de réintégration sont licenciés pour force majeure médicale après quelques années.
- Nombre important de personnes en situation de handicap avec des compétences professionnelles qui se trouvent au chômage

❖ Les réalités des PSH

Quels enjeux de l'emploi ?

- ✓ Inclure les personnes en milieu dit « ordinaire » du travail et, par extension, dans la société
- ✓ Activité qui fait sens dans son parcours
- ✓ Valorisation des compétences de la personne
- ✓ Plus grande indépendance et autonomie
- ✓ s'assurer ou réassurer un statut socio-économique enviable, être socio-économiquement actif
- ✓ Garantie financière et augmentation potentielle des revenus (!! piège à l'emploi VS allocation, qu'est-ce qui est plus intéressants?)
- ✓ Reprise d'emploi = efficience, bien-être au travail et engagement sur le long terme d'une personne en SH
- ✓ Impact sur la vie de l'entreprise ou de l'activité économique de la société

Les facteurs favorisant la reprise d'emploi :

- stratégies mises en place par l'employeur
- possibilité de contrôle qu'a l'employé sur ses conditions de travail
- accompagnement professionnel spécifique avec contact entre les équipes médicales et le médecin du travail
- soutien au sein de l'entreprise

- adaptations mises en place au sein de l'entreprise
- coordination des services

Les facteurs défavorisant la reprise d'emploi

- Regard porté par l'employeur sur le profil (compétences, ...) professionnel des personnes en situation de handicap souvent dévalorisant
- Finalités économiques et non pas sociales et sociétales. Les services proposés sont là pour répondre à des exigences de productivités et non pas aux besoins des PH. Le rendement, la productivité et l'efficacité semblent, pour les dirigeants d'entreprises, peu compatibles avec les profils des PSH. Engager une PSH est encore trop souvent considéré comme une action social ou une image vitrine, mais non porteur à l'entreprise.
- Certains employeurs jouent sur cette volonté de vitrine social et pas de réelle inclusion
- Peu de formation des employeurs sur les besoins liés à leur handicap
- Manque de connaissance des aides à disposition pour inclure
- Manque de ressources matérielles et humaines pour inclure
- Manque de contraintes légales: Pas de mesures fortes malgré obligation légale de prévention de la santé des travailleurs et obligation d'aménagements raisonnables. Si les aménagements raisonnables ne sont pas proposés par l'employeur, la sanction est minime. Le manager qui ne procède à aucun aménagement n'est donc pas contraint par des mesures fortes malgré son obligation légale de prévention de la santé des travailleurs (prévoir les risques classiques et les risques de prévention santé du travailleur). Il existe encore des flous législatifs comme le lien entre les aménagements raisonnables et le trajet de réintégration qui reste quasiment inexistant dans les textes de loi.
!! Etude OCDE :
Approche négative, par sanction envers l'employeur, n'est pas réellement bénéfique, est contre-productif et n'apporte pas les résultats escomptés.
Les incitants, auprès des employeurs, facilitant une démarche préventive d'aménagement raisonnable semblent beaucoup plus porteurs.

De : Magritte Olivier [<mailto:Olivier.Magritte@minsoc.fed.be>]

Envoyé : mardi 4 janvier 2022 13:04

À : De Schepper, Mélanie <Melanie.DeSchepper@solidaris.be>

Cc : Duchenne Véronique <Veronique.Duchenne@minsoc.fed.be>; Bensalah Khadija <Khadija.Bensalah@minsoc.fed.be>; Marlière, Gisèle <Gisele.Marliere@solidaris.be>; Pierre Gyselinck (pierre.gyselinck@skynet.be) <pierre.gyselinck@skynet.be>

Objet : TR: AG/AV: invitation de la CIDD | PAN Entreprises et droits humains / uitnodiging van de ICDO | NAP Ondernemingen en mensenrechten




Bonjour Mélanie

Je te souhaite un petit bonheur chaque jour de 2022 !

Tu auras vu l'e-mail transféré par Gisèle en fin d'année.

Te sera-t-il possible de participer à la réunion du 18/01/2022 ?

Si oui, voici quelques axes d'attention concernant PSH et Entreprises :

- Accéder à un emploi rémunéré est un droit humain
- Cela permet à la personne de participer activement à la société
- PSH = groupe qui présente un taux d'emploi particulièrement bas → à stimuler
- En 40 années de recours aux FSE, le taux d'emploi des PSH ne s'est pas amélioré !!!
- Les « aménagements raisonnables » sont une notion louable, mais restent inappliqués / inapplicables car trop flou et donc inopposables → à améliorer
- L'angle « responsabilité sociale » des employeurs n'est pas souvent pris en considération
- L'emploi adapté est une évolution intéressante de l'emploi protégé, mais
 -  Remis en question par le Comité des droits des personnes handicapées, par manque de prise en considération de ses spécificités (salaire minimum interprofessionnel, enclaves en entreprise, sous-traitance dans le cadre des marchés publics ???)
 -  Ne dispose pas d'arguments suffisamment efficaces pour permettre l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap « lourd » (problème du besoin de rentabilité : compensations insuffisantes / encadrement insuffisant ???)
 -  ???
- Autre ???

J'en parlerai lors du CA du 11/01/2022. Les membres ajouteront peut-être certains éléments.

Si tu le souhaites on peut prévoir une réunion Teams le 12 ou le 14. Je pense que Khadija avait participé à une réunion « Belgian NBA Business and human Rights », mais elle n'est pas joignable pour l'instant.

Si utile on peut soumettre une petite note au CA le 17/01 en mode « pas de réaction, c'est que vous êtes d'accord »

Cela dit, le 18/01 est une réunion d'information sur le processus, je doute qu'il y ait beaucoup de possibilités de s'exprimer. Mais il est important de positionner les PSH.

Qu'en dis-tu ?

Bon après-midi

Olivier

De : Marlière, Gisèle <Gisele.Marliere@solidaris.be>

Envoyé : lundi 20 décembre 2021 10:33

À : Magritte Olivier <Olivier.Magritte@minsoc.fed.be>; Bensalah Khadija <Khadija.Bensalah@minsoc.fed.be>

Cc : Duchenne Véronique <Veronique.Duchenne@minsoc.fed.be>; De Schepper, Mélanie <Melanie.DeSchepper@solidaris.be>

Objet : Fwd: AG/AV: invitation de la CIDD | PAN Entreprises et droits humains / uitnodiging van de ICDO | NAP Ondernemingen en mensenrechten

Pour info

Gisèle Marlière
Présidente ASPH
Rue Saint-Jean 32/38 – 1000 Bruxelles
www.asph.be

Vos données sont traitées conformément à la réglementation en vigueur en matière de protection de données à caractère personnel.

À tout moment vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant, les modifier, supprimer ou exercer votre droit d'opposition. Pour ce faire, vous pouvez contacter notre délégué à la protection des données à l'adresse suivante : Privacy.300@Solidaris.be

De: Chris Schuurmans | FRDO-CFDD <chris.schuurmans@frdo-cfdd.be>

Date: 20 décembre 2021 à 10:31:36 UTC+1

À: Marc Depoortere | FRDO-CFDD <marc.depoortere@frdo-cfdd.be>, Fabrice Dehoux | FRDO-CFDD <fabrice.dehoux@frdo-cfdd.be>, Nathalie Boucquey | FRDO-CFDD <nathalie.boucquey@frdo-cfdd.be>, Jan Mertens | FRDO-CFDD <jan.mertens@frdo-cfdd.be>, Sven Vermassen | FRDO-CFDD <sven.vermassen@frdo-cfdd.be>

Objet: AG/AV: invitation de la CIDD | PAN Entreprises et droits humains /
uitnodiging van de ICDO | NAP Ondernemingen en mensenrechten

AAN DE LEDEN VAN DE ALGEMENE VERGADERING

Beste leden,

U wordt vriendelijk verzocht kennis te nemen van de bijgevoegde brief van de voorzitter van de Interdepartementale Commissie voor Duurzame Ontwikkeling.

U bent uitgenodigd om concrete acties in het kader van het tweede Nationaal Actieplan "Ondernemingen en Mensenrechten" voor te stellen en om deel te nemen aan de virtuele informatiesessie van **18 januari 2022 tussen 10.30 en 12.00 uur**.

Met vriendelijke groet,

Marc Depoortere
Directeur

AUX MEMBRES DE L'ASSEMBLEE GENERALE

Chers membres,

Merci de bien vouloir prendre connaissance du courrier ci-joint du président de la Commission Interdépartementale du Développement Durable.

Vous êtes invités à proposer des actions concrètes dans le cadre du deuxième Plan d'Action National "Entreprises et droits humains", et à participer à la session d'information virtuelle prévue le **18 janvier 2022 entre 10h30 et 12h00**.

Bien à vous,

Marc Depoortere
Directeur