**Fiche 21 : travail et emploi (Art.27)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **N°** | **Pour rapport alternatif du BDF** | **Source** |
| F21 Q25 a) | **Question 25**: Donner des renseignements sur les mesures prises pour :  a) Renforcer les programmes visant à accroître le taux d’emploi des personnes handicapées, en particulier des femmes handicapées, dans les secteurs privé et public ; | CDPH |
| **F21 Q25 a)** | **L’emploi est un domaine où la fragmentation des compétences pose le plus de problèmes. La coordination est donc essentielle.**  <https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html> | **Plateforme** |
| F21 Q25 a) | Les mesures avancées ne permettent pas de remonter le taux d’emploi des personnes handicapées. Des mesures doivent être prises pour rendre le travail des personnes handicapées, effectif, à court terme et durablement.  Dans son avis 2020-16[[1]](#footnote-1), le CSNPH a rappelé plusieurs revendications en matière d’emploi des personnes handicapées :   * créer une vraie politique de l’emploi : une responsabilité sociétale des employeurs, passant notamment par une réelle mise en œuvre de la loi « actions positives » * assurer l’application du quota des 3% dans la fonction publique fédérale * réformer le régime *Back-to-work* en un régime qui offre des possibilités de remise au travail, réelles et dignes, dans le secteur privé * réformer l’article 100 de la loi relative aux soins de santé et aux indemnités. L’application stricte de cet article confronte les personnes handicapées à des situations de suppression de ressources pour des durées importantes. Une évaluation de la notion d’«état antérieur» et de son application est, à cet égard, indispensable et urgente. En effet, la situation actuelle amène à des jeux de ping-pong entre différentes institutions et à des traitements différents pour des situations d’apparence semblables * veiller à ce que les personnes qui, en raison de leur état de santé, sont contraintes de moins travailler, ne soient pas sanctionnées par la perte totale ou partielle de leurs droits sociaux. Certaines situations de santé dégénératives provoquent inévitablement une perte de capacité de travail. Dans la réglementation actuelle, une réduction du temps de travail entraîne presque toujours la perte d’une partie des droits de la personne concernée. Ainsi, par exemple, une personne qui est reconnue incapable de travailler à plus de 50% peut demander à travailler moins, tout en maintenant ses indemnités de mutuelle. Par contre, si la personne a une reconnaissance d’une perte de capacité de travail de moins de 50%, elle peut réduire son temps de travail, mais elle perdra le bénéfice de ses indemnités de mutuelle. La reconnaissance du handicap devrait autoriser la personne à moins ou à ne plus travailler, précisément pour des raisons de santé et tout en obtenant une compensation financière issue de la sécurité sociale.   Le CSNPH rappelle également que **l’activation des personnes handicapées a des limites** : certaines personnes ne pourront jamais accéder au marché du travail et ne peuvent être sanctionnées même de manière indirecte. Les mesures de remise à l’emploi des personnes en situation de handicap ne peuvent jamais, au final, pénaliser la personne qui fait le choix de travailler en dépit de sa fragilité. La reconnaissance de son handicap doit lui permettre aussi de ne pas travailler pour des motifs liés à sa santé.  Le CSNPH insiste particulièrement pour poursuivre la réflexion sur l’emploi des personnes handicapées. Il se veut un partenaire incontournable. Les organes d’avis des entités fédérées doivent également être impliqués. | Secrétariat |
| **F21 Q25 a)** | **La plateforme des conseils consultatifs des personnes en situation de handicap a mis en avant le manque d’un « parcours de la formation à l'emploi » :**  **Il est urgent d'engager une réflexion interfédérale sur le passage de la formation à l'emploi. Ce défi, commun à toutes les entités, doit être traité de manière coordonnée afin de parvenir à l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail.   Actuellement, trop peu de formations destinées aux jeunes adultes en situation de handicap débouchent sur des qualifications porteuses et un emploi de qualité. L'absence de formation adéquate ou d’accompagnement suffisant du côté des personnes en situation de handicap dissuade les employeurs de les embaucher.**  **Un** [**récent rapport du VDAB sur l'abandon scolaire**](https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/schoolverlatersrapport2022.pdf) **montre également que la transition entre l'enseignement et le marché du travail laisse encore beaucoup à désirer. Les jeunes qui quittent l'école sans qualification sont particulièrement faibles sur le marché du travail.**  **Un parcours dans l'enseignement spécialisé est reconnu différemment d'un parcours dans l'enseignement ordinaire. Les élèves bénéficiant d'un programme d'études adapté dans l'enseignement ordinaire rencontrent des obstacles après l'obtention de leur diplôme. Par exemple, ils doivent attendre plus longtemps que les élèves de l'enseignement spécialisé pour obtenir une allocation d'insertion. Il est nécessaire de mettre en place un système de certification qui valorise les compétences acquises sur le marché du travail.**  **Les écoles ne préparent pas suffisamment ces jeunes en situation de handicap à la vie professionnelle.**  **Il est nécessaire de mettre l'accent sur les compétences professionnelles et d'autres aptitudes acquises, l'environnement d'apprentissage devant inclure tous les aspects du travail. Les** [**projets pilotes de la GTB**](https://www.gtb.be/opleiding-icf) **qui introduisent la CIF (Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé) en tant qu'outil et langage commun pour le développement d'aptitudes non techniques et de compétences professionnelles chez les élèves de l'enseignement secondaire spécialisé constituent des pistes intéressantes.**  **En outre, l'apprentissage tout au long de la vie devrait être encouragé et rendu concrètement possible sur le lieu de travail. Faciliter la combinaison de l'apprentissage et du travail, avec ou sans qualification finale en vue, renforce les jeunes dans le choix des cours de formation en fonction du développement de leur carrière. Investir dans l'apprentissage sur le marché du travail ordinaire, l'apprentissage en alternance, les cours de formation professionnelle au sein du VDAB et des** [**GOB**](https://www.jobopmaat.be/projecten/gob/) **(mais aussi des centres d’apprentissage en Wallonie et à Bruxelles), augmente considérablement les chances sur le marché du travail et constitue un canal d'entrée important.**  **Il est également nécessaire de mettre en place des orientations de parcours et des stages qui favorisent efficacement la transition vers l'emploi sur le marché du travail ordinaire.**  **La plateforme des conseils consultatifs souligne qu'il existe déjà une expertise en matière d'orientation professionnelle dans certaines organisations régionales (telles que GTB ou le GOB en Flandre) et dans une série d'associations de personnes en situation de handicap. Ces organisations devraient être consultées dans le processus de mise en place du soutien par les autorités.**  **En outre, il est également important de ne pas oublier l'existence de l’exclusion numérique dans le contexte de la formation et de l'emploi.  La plateforme des conseils consultatifs insiste pour que des objectifs clairs en matière de formation avec des qualifications qui améliorent l'accès à l'emploi soient à l'ordre du jour de la CIM.**  https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html | Plateforme |
| **F21 Q25 a)** | **La plateforme souligne également l’importance de la prévention et du maintien dans l'emploi:**  **Outre la réintégration, la prévention et le maintien dans l'emploi doivent également être pris en compte. La prévention et la protection au travail relèvent de la compétence fédérale dans le cadre de la loi bien-être. Les entités fédérées ne peuvent prendre que des initiatives supplémentaires pour promouvoir la santé au travail. Pour que ces initiatives aient des chances suffisantes de succès, une bonne coopération et une bonne coordination avec la politique fédérale de prévention et les comités pour la prévention et la protection au travail sont nécessaires.   La mise en place d’un « disability management » peut permettre de maintenir les personnes au travail plus longtemps.  Le travail ‘réaliste’ peut également prévenir les sorties prématurées du marché du travail et améliorer le flux d'entrée. La** [**recherche flamande**](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/STIA_20210224_Arbeidshandicap_WKN_RAP.pdf) **montre que les personnes souffrant d'une incapacité de travail limitée ou grave sont davantage exposées aux risques liés à l'aptitude au travail en termes de stress professionnel, d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, d'opportunités d'apprentissage et de problèmes de motivation. Les travailleurs en situation de handicap participent moins à la formation continue et travaillent plus souvent à mi-temps ; de ce fait, la combinaison salaire (à mi-temps) et allocations génère des ressources insuffisantes. Ils sont également plus susceptibles d'avoir été victimes de comportements transgressifs.**  https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html | **Plateforme** |
| **F21 Q25 a)** | **Aménagements raisonnables :  La plateforme des conseils consultatifs estime que le caractère disproportionné d'un aménagement est actuellement trop souvent invoqué comme prétexte pour ne pas procéder à des adaptations.  La législation sur les aménagements raisonnables et le concept de disproportion devraient être revus (peut-être en coopération avec Unia ?). Le** [**protocole sur les aménagements raisonnables**](https://www.unia.be/files/Documenten/Wetgeving/Protocol.pdf) **pourrait servir de point de départ.**  **En tout état de cause, la plateforme des conseils consultatifs insiste sur le contrôle du respect du droit aux aménagements raisonnables. Actuellement, ce droit est difficilement applicable en dehors des tribunaux, même si la loi stipule clairement que le refus d'un aménagement raisonnable constitue une discrimination (art. 14 de la loi anti-discrimination ; art. 2 et 5 (3) UNCRPD).**  https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html | **Plateforme** |
| F21 Q25 a) | Début 2022, le Ministre fédéral de l’emploi a présenté un projet de loi visant à mettre en place nouveau Trajet de réintégration destiné à réduire le nombre de malades de longue durée n’ayant pas accès à l’emploi. Parmi les personnes cibles de ce projet, se trouvent des personnes en situation de handicap. A la demande du Ministre, le CSNPH a rendu un avis sur ce projet de loi. Celui-ci insiste sur 4 aspects :   * Le projet dit vouloir « simplifier la procédure ». Ce n’est le cas que de manière très marginale. * Le projet fait trop peu référence aux aménagements raisonnables. Ceux-ci ont pourtant pour vocation, entre autre, de rendre possible ou de faciliter la reprise du travail par une personne en situation de handicap. Le projet n’apporte pas de solution à l’argument contraire de « charge disproportionnée » qui sert généralement à contrer la possibilité d’aménagement raisonnable : faute de présence d’une définition stricte de ce qu’est un espace public, les lieux de travail ne sont souvent pas accessibles et leur mise en accessibilité est assez couteuse. Sans réelle obligation d’aménagement raisonnable, la réintégration dans l’emploi restera marginale. Au termes de la loi **non-discrimination** du 10 mai 2007, le refus d’un aménagement raisonnable est constitutif de discrimination. **La Constitution**, elle-même, précise désormais que toute personne en situation de handicap a le droit d’obtenir les aménagements qui lui permettront de participer à la vie en société.. * Le volet information du travailleur est important et doit approfondi, notamment quand à sa fonction et sa situation de revenu * Des clarifications sont nécessaire sur le statut de la personne pour qui le Trajet de réintégration sera un échec sera-t-elle « invalide », chômeur » ou « ayant-droit à l’allocation de remplacement de revenus » ?   X., Avis n° 2022/10 du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH) relatif au projet de réintégration chez son propre employeur, Bruxelles, 21/02/2022. <http://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2022-10.html> | Secrétariat |
| **F21 Q25 a)** | **Allocations et travail :  Les personnes en situation de handicap ont peur de prendre un emploi : si elles perdent leur emploi, elles ne savent pas quand elles pourront récupérer leurs prestations et quel en sera le montant. Cette question doit être résolue.  En outre, si l'on travaille, on risque de perdre certaines allocations (par exemple, l’AI). Cette situation est effrayante pour les personnes qui souhaitent travailler.**  **En d'autres termes, les personnes en situation de handicap ne sont pas suffisamment informées sur le travail, les allocations et l'inactivité. En cas de doute sur l'avenir, la peur s'installe, ce qui conduit au refus d'un éventuel emploi.**  **Il est nécessaire de disposer d'**un point d'accueil central **où toute personne en situation de handicap ou atteinte d'une maladie chronique peut se rendre pour obtenir des informations claires et structurées sur la (ré)insertion professionnelle ou, pour le groupe cible des jeunes, sur les études, ainsi que sur les droits dont on bénéficie en cas de maladie ou de handicap. Cela pourrait peut-être être combiné avec le point focal envisagé au titre des art. 29 et 8 UNCRPD de manière telle à créer un guichet unique complet.  Il est important que l'accès au point d'accueil reste à bas seuil et, par conséquent, ne soit pas lié à des conditions préalables, telles que l'obligation de s'inscrire comme demandeur d'emploi. Les professionnels de la santé, les accompagnateurs de jeunes ou les parents, par exemple, pour qui il est parfois difficile d'être au courant de tout, pourraient également s'adresser à ce point d'accueil pour poser des questions sur un cas spécifique. Le point d'information prendrait entre autres la forme d'un** site web d'information, avec les coordonnées de contact**, contenant des** informations sur les prestations, les allocations, les budgets, les primes et les possibilités dans le domaine du travail **(reprise formelle et informelle du travail)** et des études en cas de handicap et de maladie chronique**. L'information devrait être disponible tant au niveau fédéral que régional, afin que la personne confrontée à un handicap ou à des problèmes de santé sache immédiatement à qui s'adresser.**  https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html | **Plateforme** |
| **F21 Q25 a)** | **L’expertise expérientielle (acquise par le travail ???) des personnes en situation de handicap devrait être utilisée dans l'élaboration des politiques d’emploi. La plateforme Handicap & Travail en Flandre est un exemple inspirant à cet égard.**  https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html | **Plateforme** |
| **F21 Q25 a)** | **Échange de bonnes pratiques en matière de validation des compétences professionnelles : En Flandre, il existe un décret sur les « compétences acquises par ailleurs ». La plateforme des conseils consultatifs demande que cette approche soit généralisée. En effet, de nombreuses personnes en situation de handicap n'ont pas de qualifications spécifiques mais possèdent une expérience professionnelle.** https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html | **Plateforme** |
| **F21 Q25 a)** | **Réintégration des travailleurs handicapés sur le marché du travail - parcours de retour à l'emploi : la Plateforme des conseils consultatifs se réjouit de voir ce point à l'ordre du jour de la CIM.   La nécessité d'une consultation et d'accords-cadres a déjà été soulignée par le CSNPH dans son** [**avis 2021/31 sur le retour à l'emploi**](https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2021-31.html) **et dans son** [**avis 2022/10 sur le RIT 2.0**](https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2022-10.html)**.**  **L'accompagnement des travailleurs handicapés nécessite parfois un accompagnement plus long, une connaissance des besoins concrets de la personne en situation de handicap, l'accessibilité du parcours, etc. L'organisation de cette réintégration nécessite donc une concertation et une coopération solides entre l'INAMI, les agences régionales pour l'emploi, les mutualités...  Cette coopération doit être régulièrement évaluée.**  **En outre, les acteurs impliqués devraient également fournir une vue d'ensemble claire des services qu'ils offrent. Un point de contact général fournissant des informations et renvoyant aux services pertinents serait un plus.  De plus, les parcours de réintégration devraient être plus accessibles afin que davantage de personnes puissent les utiliser et agir plus rapidement. La réduction du temps de travail et la reprise partielle du travail devraient être possibles moyennant une compensation financière, sans que la personne soit totalement déclarée inapte au travail.**  https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html | **Plateforme** |
| F21 Q25 a) | En Flandre, on s'éloigne de l'aide spécialisée et spécifique aux personnes handicapées pour les demandeurs d'emploi. Toutefois, cette orientation est nécessaire dans une société qui n'est pas encore totalement inclusive afin de maximiser les chances de ces personnes sur le marché du travail. Les personnes ayant un handicap visuel, mais aussi les personnes ayant un handicap auditif, le demandent. Il peut y en avoir d'autres. Prenons l'exemple des malvoyants : dans de nombreux cas, l'emploi d'une telle personne ne sera couronné de succès que si elle dispose des outils nécessaires, mais aussi si elle a appris à les utiliser efficacement. Se rendre sur le lieu de travail ne sera souvent couronné de succès que si un formateur M&O expérimenté lui apprend le parcours (et parfois l'utilisation correcte du bâton blanc). Mais aussi, seul un mentor/accompagnateur professionnel expérimenté sera en mesure d'évaluer correctement quels emplois sont accessibles/faisables pour une personne malvoyante, sans tomber dans le cliché des "métiers du cliché".  Il faut veiller à ce que les personnes qui, en raison de leur état de santé, sont contraintes de moins travailler, ne soient pas sanctionnées par la perte totale ou partielle de leurs droits sociaux.  Observations du terrain concernant le mi-temps médical :   * Régime public : une personne en arrêt maladie qui a une ancienneté de moins de 10 années ne peut pas bénéficier d’un mi-temps médical excédant 3 mois (Province de Namur). Ceci conduit les personnes à reprendre prématurément le travail à temps plein, parfois contre avis médical, pour éviter une pension anticipée (et une perte importante de revenus). * Régime privé : dans les PME, il est encore parfois compliqué pour un travailleur de solliciter un mi-temps médical sans crainte de licenciement.   L'objectif est d'augmenter le niveau d'activité en Belgique, d'activer le plus grand nombre de personnes possible. Lors de l'activation des personnes handicapées, il faut se rendre compte que non seulement la situation de travail en elle-même mérite l'attention (des ajustements raisonnables du lieu de travail par exemple), mais aussi que tout le contexte de la personne (y compris le non-professionnel) handicapée doit être inclus dans les orientations. Les transports publics sont-ils suffisants et accessibles pour se rendre au travail ? Existe-t-il un soutien suffisant à la maison pour motiver les gens à aller travailler : par exemple, une mère célibataire handicapée qui doit préparer ses enfants le matin pour aller à l'école devrait recevoir des conseils et des astuces et le soutien nécessaire pour se motiver et se rendre au travail à temps par la suite. | Ligue braille |
| F21 Q25 a) | * La politique d’emploi des personnes en situation de handicap (PSH) tant dans le privé (inexistante) que dans le public ne porte pas ses fruits. Il y a un GROS travail à faire pour engager des PSH et maintenir l’emploi des PSH. * Rajouter un focus femmes : En dehors de l’aidante proche (éventuellement elle-même en SDH), travailler à lever les freins à l’emploi reliés à son statut de femme = discrimination ou double discrimination mais aussi obligations familiales, charge de famille, etc. | ASPH |
| F21 Q25 a) | Depuis « toujours » la Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben (DSL) propose aux personnes en situation de handicap un service de placement et d'accompagnement dans le premier marché de l'emploi en utilisant plusieurs formules de compensation aux employeurs (aides matérielles, aides financières, aides formation,...). Le gouvernement dans sa réponse à la question portant sur l'article 19 reconnait d'ailleurs qu'il y a des listes d'attentes de personnes handicapées demandant leur insertion sur le marché de l'emploi via ce service.  Les études dont il est question dans la réponse du gouvernement ne nous sont pas connus et le résultat « que les entreprises occupent suffisamment de personnes handicapées et qu'il n'est donc pas nécessaire de réfléchir à l'obligation d'un quota » nous laissent perplexes !  La seule étude qui nous soit connue est celle de l'institut HIVA de la KUL de 2015 (Bedarfsstudie in der Sozialökonomie der deutschsprachigen Gemeinschaft / étude des besoins de l'économie sociale en Communauté germanophone), dont nous reprenons les résultats suivants :   * taux d'emploi très bas des personnes en situation de handicap dans les entreprises publiques de la Communauté germanophone (CG). Seules 50% des entreprises publiques questionnées déclarent avoir engagé des personnes en situation de handicap. Le taux dans le secteur privé du non-profit et dans les entreprises privées est encore plus bas (cf. Tableau page 39) * Une extrapolation rapide des emplois pour personnes en situation de handicap dans les entreprises tant publiques, que du secteur de l'économie sociale et du privé mène à une réalisation de 105 emplois ETP (page 86), alors que le taux d'emploi moyen en CG est de 70%. * Dans le secteur de l'emploi protégé (ETA's) le pourcentage du nombre d'emplois occupés par le public cible des personnes en situation de handicap est inférieur à 60% (page 76)   L'étude du HIVA souligne par ailleurs :   * le manque de collaboration et l'absence de « régie » entre les trois acteurs clés: les CPAS; le FOREM germanophone et la DSL. (page 93). * La surutilisation des emplois protégés des ETA par les CPAS dans le cadre de leur programme de remise à l'emploi Art. 60§7 bloquant ainsi des emplois au public cible de ceux-ci. (page 76).   WETS (J.), VAN DOOREN(G.) et DE CUYPER (P.), *Bedarfsstudie in der Sozialökonomie der deutschsprachigen Gemeinschaft*, HIVA-Kuleuven, 2015. [https://limo.libis.be/primo-explore/fulldisplay?docid=LIRIAS1907529&context=L&vid=Lirias&search\_scope=Lirias&tab= default\_tab&lang=en\_US&fromSitemap=1](https://limo.libis.be/primo-explore/fulldisplay?docid=LIRIAS1907529&context=L&vid=Lirias&search_scope=Lirias&tab=default_tab&lang=en_US&fromSitemap=1) | Kleines Forum |
| F21 Q25 a) | Ne faudrait-il pas préciser les aides à l’emploi (prime d’insertion ?) proposées par Phare et Aviq puisqu’on évoque ici la VOP flamande ? | CCBFPH |
| F21 Q25 a) | En Région bruxelloise, la prime d’insertion constitue un incitant à l’embauche qui compense la perte de rendement. Cependant, elle ne garantit pas à la personne d’avoir accès aux aménagements dont elle a besoin. | ASPH (Nadège) |
| F21 Q25 a) | Par ailleurs, il y a lieu de souligner l’échec des mesures législatives prises en faveur des quotas dans l’administration publique. Contrairement aux législations de nombreux pays européens, aucun des textes belges ne prévoit de sanction en cas de non-respect de ces obligations.  Sur les 4 dernières années, plusieurs textes encourageants ont été publiés au Moniteur belge :   * la L[oi du 3 septembre 2017](https://onsadapte.be/uploads/images/170903_Loi%20quota%20fe%CC%81de%CC%81ral.pdf) pour la fonction publique fédérale (reconnaissant la possibilité recourir aux entreprises de travail adapté pour compenser une partie du quota non atteint). * [L’ordonnance du 2 février 2017](https://onsadapte.be/uploads/images/170202_ordonnance%20FR.pdf) imposant un quota de 2,5% aux communes bruxelloises. * L[’ordonnance du 27 mars 2018](https://onsadapte.be/uploads/images/180327_ordonnance%20CPAS%20bruxellois.pdf) imposant un quota de 2,5% aux CPAS bruxellois.   Mais force est de constater que l’objectif n’est pas atteint car ces textes ne sont pas contraignants. | CCBFPH |
| F21 Q25 a) | La prime de soutien flamande (VOP) n’est plus accessible qu’aux personnes domiciliées sur le territoire de la Région flamande, excluant de facto tout bénéficiaire bruxellois néerlandophone. Il importe d’éliminer cette inégalité de traitement.  Il y a lieu de souligner également que, contrairement à de nombreux pays européens, aucune obligation ne pèse sur les entreprises privées et aucun incitants (à l’exception des aides régionales visant à compenser le manque de productivité éventuel lié au handicap) n’existe quant à l’engagement de personnes en situation de handicap ou de recours à des entreprises de travail adapté (emploi indirect de personnes en situation de handicap).  Il importe de réfléchir aux incitants fiscaux afin que les entreprises privées participent davantage à la mise et au maintien à l’emploi de personnes en situation de handicap (ex. les entreprises privées pourraient bénéficier d’avantages fiscaux pour tout engagement de personnes en situation de handicap, ou pour tout chiffre d’affaire réalisé avec une ETA, via l’instauration d’une sorte de *Tax Shelter* | CCBFPH |
| **F21 Q25 b)** | **Mettre l'accent sur un suivi approprié du nombre de personnes en situation de handicap employées par les secteurs privé et public. Les chiffres des personnes employées dans les entreprises de travail adapté devraient être séparés de ceux des entreprises publiques.**  https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html | **Plateforme** |
| **F21 Q25 b)** | **Les gouvernements en tant que modèle : Les gouvernements devraient travailler sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur public. Cela concerne non seulement les politiques de recrutement (quotas), mais aussi l'accessibilité des bâtiments, les déplacements domicile-travail...**  https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html | **Plateforme** |
| **F21 Q25 b** | **Transports publics : Les zones où les transports publics sont rares ou inexistants constituent un véritable obstacle à l'emploi des personnes en situation de handicap !** **Rappelons aussi le manque d’accessibilité et d’interopérabilité des transports.**  https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html | **Plateforme** |
| **F21 Q25 b** | **Simplification administrative : Pour le (candidat) travailleur en situation de handicap et pour l'entreprise qui cherche à l'employer. Cette simplification favorisera de toute façon l'emploi des personnes en situation de handicap.**  https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html | **Plateforme** |
| **F21 Q25 b** | **Mobilité interrégionale et personnalisation :  Le nouveau décret flamand « Individueel maatwerk” ne prévoit pas de prime d'accompagnement pour les employeurs situés en dehors de la région flamande. A l’inverse, les personnes en situation de handicap, disposant d’une capacité de travail limitée, qui habitent en Région bruxelloise ou wallonne et qui travaillent en Flandre, n'ont pas droit à l’accompagnement individuel (individueel maatwerk). Les employeurs établis dans une autre région ou dans l’EER peuvent demander une prime salariale pour les personnes atteintes d'un handicap limitant le travail et vivant en Région flamande, mais ne peuvent pas recevoir de prime d'accompagnement. Des accords doivent être conclus pour trouver une solution à ce problème.**  https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html | **Plateforme** |
| **F21 Q25 b)** | **Aides à l’emploi :**  **La plateforme des conseils consultatifs rappelle la situation des travailleurs bruxellois néerlandophones qui n'ont plus droit à la ‘****Vlaamse ondersteuningspremie’ (VOP) et qui n'ont pas encore accès à la nouvelle prime de compensation introduite par la Région bruxelloise.**  **En outre, il existe actuellement des différences entre les entités en ce qui concerne le financement des aides et des adaptations pour les personnes en situation de handicap lorsqu'elles sont employées par une instance gouvernementale. Cela a des conséquences importantes pour certains employés en situation de handicap qui, par conséquent, ne bénéficient pas des aménagements raisonnables auxquels ils ont droit.**  https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html | **Plateforme** |
|  |  |  |
| F21 Q25 b) | **Question 25** : Donner des renseignements sur les mesures prises pour :  b) Faciliter le passage des personnes handicapées du chômage ou de l’emploi en atelier protégé à l’emploi sur le marché du travail ordinaire ; | UNCRPD |
| **F21 Q25 b)** | **Marché du travail ordinaire - emploi dans des entreprises privées : Les entreprises de travail adapté devraient être une exception à un "marché du travail inclusif". Une exception qui ne doit pas devenir la norme. Il s'ensuit que les ambitions en matière d'emploi ordinaire devraient être plus élevées que pour les entreprises de travail adapté.  Il s'ensuit qu'il est nécessaire de récompenser les employeurs qui ont la volonté de procéder à des aménagements raisonnables. Il s'agit d'aménagements au service de l'accessibilité et d’aménagements raisonnables.**  **Pour accroître les possibilités d'emploi des personnes en situation de handicap sur le marché du travail ordinaire, il est également nécessaire d'adopter une approche de sensibilisation des employeurs et de leur apporter un soutien structurel et de grande envergure pour qu'ils intègrent la diversité et l'inclusion dans leur stratégie d'entreprise. Les secteurs peuvent jouer un rôle central à cet égard par le biais de conventions collectives intersectorielles et sectorielles.**  **L'emploi des personnes en situation de handicap sur le marché du travail ouvert nécessite davantage de financement, de sensibilisation et d'initiatives politiques (actions positives).  À titre d'exemple, en Flandre, environ 95 % des subventions vont aux entreprises de travail adapté et seulement 5 % à l'aide individuelle. En Wallonie, les subventions à l'intégration individuelle diminuent d'année en année. De leur côté, le Forem et Actiris renvoient régulièrement des candidats à l'emploi vers l'AVIQ et Phare. Il semble donc qu'il n'y ait pas d'investissement politique dans l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé. Ceci alors que, selon le** [**rapport du Semestre européen (2022)**](https://commission.europa.eu/system/files/2022-05/2022-european-semester-country-report-belgium_en.pdf)**, le déficit d'emploi est déjà supérieur de 12% à la moyenne de l'UE, et ce pour ‘le pays qui est considéré comme le cœur de l'UE’.  La plateforme des conseils consultatifs appelle à la conclusion d'accords inter-fédéraux sur l'investissement dans l'emploi ordinaire. C'est également l'une des** [**recommandations du Conseil de l'UE (8 décembre 2022, paragraphe 26)**](https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14495-2022-INIT/fr/pdf) **: “*Créer des réseaux de coopération régionaux associant toutes les parties prenantes et tous les acteurs jouant un rôle dans la promotion de l'emploi des personnes handicapées et les renforcer.*”**  **Les entreprises de travail adapté :**  **Les entreprises de travail adapté (ETA) existantes devraient jouer un rôle dans la transition vers un marché du travail inclusif –l'accent devrait être mis sur l’accompagnement à l'emploi. En outre, elles devraient être considérées comme un "prestataire de services" dans un circuit économique ordinaire. La position des travailleurs en situation de handicap devrait y être renforcée en termes de conditions de travail et de rémunération équitable. Cette question a également été soulignée dans la** [**résolution du Parlement européen du 15 mars 2023**](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0076_FR.html) **: *"(...) de nombreuses personnes handicapées dans l'UE travaillent dans (...) des environnements d'emploi protégés, où elles ne jouissent pas toujours des mêmes droits et du même statut que les personnes travaillant sur le marché du travail ouvert".***  **Enfin, la possibilité de ‘basculer’ vers le marché du travail ouvert fait défaut. Des plans d'actions concrets, des ressources financières, des calendriers et des mécanismes de suivi sont nécessaires pour garantir le passage des entreprises de travail adapté au marché du travail ordinaire.**  https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html | **Plateforme** |
| F21 Q25 b) | Dans son avis2017-12[[2]](#footnote-2), faisant référence à son avis 2014-18 portant sur le contenu de la circulaire « clauses sociales », le CSNPH rappelle qu’il a accueilli, avec enthousiasme, les mesures relatives aux clauses sociales dont l’objectif était de « *rapprocher de l’emploi les personnes éloignées du marché du travail en leur ouvrant de nouvelles perspectives* ». Il a également salué le rôle dévolu au Conseil dans le cadre du processus d’évaluation de la circulaire.  Trois ans après la publication de la circulaire au Moniteur belge (soit le 21 mai 2014), le CSNPH constatait que le processus d’évaluation, pour la partie qui le concerne, n’avait pas été mis en œuvre de manière effective. La partie ayant trait aux clauses sociales des rapports annuels de la Commission Interdépartementale pour le Développement Durable (CIDD) n’avait pas été communiquée au CSNPH pour les années 2015, 2016, et 2017. Le CSNPH n’avait pas davantage été sollicité par la CIDD en vue de lui fournir des informations dans le cadre de la rédaction d’un ou plusieurs avis sur le respect de la circulaire. Enfin, le CSNPH n’avait accusé réception d’aucune demande d’avis de la part du ministre ayant en charge les Affaires sociales dans le cadre de l’examen de la circulaire après trois ans d’application. Ces observations sont toujours d’actualité.  Sur la base de ces constats et indépendamment des initiatives qu’il a prises à l’égard de la CIDD et des fédérations d’entreprises de travail adapté (ETA) en vue de se tenir informé, le CSNPH regrette d’être mis en défaut de ne pouvoir exécuter sa mission d’avis et de remettre un avis constructif en l’absence de données officielles, pertinentes et comparées.  En dépit de cette incurie, le CSNPH a effectivement pris l’initiative de consulter le secteur des ETA.  De cette consultation, il ressort que, pour l’année 2016, la possibilité de réservation de marché ou de lots n’a pas été utilisée et que la part du chiffre d’affaires des ETA dans les marchés publics fédéraux s’élevait à 1.017.025,14 euros. Ce chiffre montre que la part des marchés publics attribués aux ETA reste très peu importante (0.2%) par rapport à leur chiffre d’affaires global (558.2 millions d’euros). | Secrétariat |
| **F21 Q25 b)** | **Il est nécessaire de s’attaquer aux obstacles interfédéraux concernant la compensation de l'emploi assisté :**  **En Flandre, les parcours de travail et de soins offrent des solutions aux personnes qui ne sont pas encore en mesure de travailler contre rémunération en raison d'un handicap médical, intellectuel, psychologique ou social. Cela se fait par le biais de parcours d'activation et d'activités basées sur l'emploi. Les parcours d'activation visent à préparer les personnes à un travail rémunéré (par exemple par le biais d'un stage). Dans le cadre des activités basées sur l'emploi, les personnes exercent ces activités en bénéficiant d'un accompagnement.**  **La plateforme des conseils consultatifs estime que le travail doit être rémunéré en toutes circonstances. La rémunération de ce travail devrait être alignée sur les systèmes de prestations (en plus des allocations).**  **Il en va de même pour toute autre forme d'emploi assisté "non rémunéré" dans les autres régions.**  https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html | **Plateforme** |
| F21 Q25 b) | Quand le passage sur le marché du travail ordinaire n’est pas possible à cause du handicap et que le travail en ETA ne peut se poursuivre, il est parfois complexe de prouver l’absence de capacité de gain ce qui plonge la personne handicapée dans un statut plus contraignant. Le droit au chômage étant ouvert, elle doit justifier de sa recherche d’emploi avant d’être reconnue « personne non mobilisable » avec le stress d’une sanction.  Pour obtenir les allocations d’insertion au chômage, le jeune sortant des études doit en faire la demande avant ses 25 ans. Des études supérieures peuvent parfois prendre davantage de temps pour une personne handicapée. Un étudiant qui tente d’obtenir un diplôme supérieur sans y parvenir avant ses 25 ans est pénalisé et n’ouvrira pas le droit aux allocations d’insertion. Ceci peut conduire à des situations financières dramatiques.  Quand une déficience visuelle apparaît ou s’aggrave, la reprise d’études est parfois indispensable pour envisager une réorientation. Pour un chercheur d’emploi présentant un handicap, cette reprise d’études n’est pas facilitée. Le régime de dispense de disponibilité sur le marché de l’emploi pour reprise d’études est très contraignant et les métiers en pénurie qui sont favorisés par ces mesures ne sont pas toujours adaptés aux personnes aveugles et malvoyantes. Ce régime devrait être assoupli en cas de handicap. | Ligue Braille |
| F21 Q25 b) | S’assurer que le travail en ETA n’est pas fait au détriment de la personne en situation de handicap (PSH) : exploitation. | ASPH |
| F21 Q25 b) | En Communauté germanophone, l'adaptation de la législation soulignée dans la réponse au gouvernement ne vise pas en particulier le public des personnes en situation de handicap, mais s'applique aux procédures de recrutement de « personnes mises à l'emploi » en général. Par ailleurs des statistiques sur le passage vers le marché du premier emploi sont inexistantes, hormis l'information suivante publiée dans l'étude du HIVA reprise ci-dessus :à la question de savoir combien de personnes en situation de handicap avaient été transférées de l'emploi protégé vers un emploi du premier marché de l'emploi, la réponse était de 12%.  WETS (J.), VAN DOOREN(G.) et DE CUYPER (P.), *Bedarfsstudie in der Sozialökonomie der deutschsprachigen Gemeinschaft*, HIVA-Kuleuven, 2015. [https://limo.libis.be/primo-explore/fulldisplay?docid=LIRIAS1907529&context=L&vid=Lirias&search\_scope=Lirias&tab= default\_tab&lang=en\_US&fromSitemap=1](https://limo.libis.be/primo-explore/fulldisplay?docid=LIRIAS1907529&context=L&vid=Lirias&search_scope=Lirias&tab=default_tab&lang=en_US&fromSitemap=1) | Kleines Forum |
| F21 Q25 b) | *« …De cette consultation, il ressort que, pour l’année 2016, la possibilité de réservation de marché ou de lots n’a pas été utilisée et que la part du chiffre d’affaires des ETA dans les marchés publics fédéraux s’élevait à 1.017.025,14 euros…*  *🡪* On mélange deux choses : on évoque dans cette partie du texte les recommandations visant le passage des personnes handicapées du chômage ou de l’emploi en entreprise de travail adapté à l’emploi sur le marché du travail ordinaire. J’ai travaillé sur cette évaluation des marchés confiés aux ETA. C’est ce qui nous a permis d’obtenir la [loi du 3 septembre 2017](https://onsadapte.be/uploads/images/170903_Loi%20quota%20fe%CC%81de%CC%81ral.pdf) (concernant plus spécifiquement le recours aux ETA). Il ne s’agissait pas de favoriser le passage des travailleurs d’ETA vers le circuit ordinaire. Ce n’est d’ailleurs pas le but de l’ETA. Pour moi, toutes ces informations sur les clauses sociales devraient se trouver dans le point précédent. | CCBFPH |
| F21 Q25 b) | Sur le marché ouvert du travail, le cumul ARR + AI constitue un frein à l’emploi. C’est ce que montre [l’outil de simulation](https://handicap.belgium.be/fr/nos-services/allocation-remplacement-revenu.htm) mis à disposition en ligne par le SPF Sécurité sociale, Direction générale des personnes handicapées. Celui-ci donne une vue globale sur les revenus cumulables. Le tout est de trouver une juste articultation entre le côté « protecteur » des ARR+ AI et l’émancipation sociale de la personne en situation de handicap obtenue par l’accès au marché de l’emploi. | Anne Ketelaer |
| **F21 Q25 b)** | **Les personnes en situation de handicap de grande dépendance et ayant besoin d'assistance sont particulièrement désavantagées. Actuellement, elles sont souvent exclues en tant que groupe cible, même dans les ETA.**  https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html | **PLateforme** |
|  |  |  |
| F21 Q25 c) | **Question 25** : Donner des renseignements sur les mesures prises pour :  c) Faire tomber les obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans le cadre du recrutement et au travail, et combattre la discrimination qu’elles subissent, notamment en cas de défaut d’aménagement raisonnable ; | CDPH |
| F21 Q25 c) | Quant aux obstacles à combattre, voir la réflexion reprise sous le point a). | Secrétariat |
| F21 Q25 c) | Tous les tests de recrutement ne sont pas accessibles aux personnes aveugles et malvoyantes.  Observation concernant les personnes qui bénéficient d’une allocation de remplacement de revenus SPFSS : l’ouverture au droit au chômage (et/ou indemnités de mutuelle) est régulièrement considérés comme un risque par les Pam qui bénéficient d’une allocation de remplacement de revenus. Davantage de contrôles qu’au SPF, démarches administratives. Le SPFSS octroie la possibilité de travailler 3 mois / an sans répercussions sur le calcul des allocations. Ce délai semble court pour une personne malvoyante ou aveugle qui voudrait se lancer dans un projet professionnel surtout lorsque la santé est fragile mais aussi en raison de la nécessité de disposer d’un aménagement du poste de travail. | Ligue Braille |
| F21 Q25 c) | * Renforcer la formation et l’information concernant les aides à l’emploi et aménagements raisonnables proposés, qu’ils soient financiers ou structurels * Actionner plus facilement et rapidement les aides à l’emploi pour le travailleur/euse | ASPH |
| F21 Q25 c) | En Communauté germanophone, le décret et le programme AKTIV PLUS est une adaptation de l'ancien système des emplois ACS et ne concerne pas spécifiquement les personnes en situation de handicap.  La recherche du HIVA dont question ci-dessus souligne dans ce cadre le phénomène du CREAMING, càd. l'écrémage du chômage par le haut, càd par les plus qualifiés des personnes en rupture avec le marché de l'emploi .    Seul une évaluation correcte permettra de mesurer dans quelle mesure ces nouvelles règlementations profitent/profiteront aux personnes en situation de handicap. | Kleines Forum |
|  |  |  |
| F21 Q25 d) | **Question 25** : Donner des renseignements sur les mesures prises pour :  d) Respecter les dispositions de la Convention lors de la mise en œuvre de la cible 8.5 des objectifs de développement durable. | CDPH |

|  |  |
| --- | --- |
| **Ajout 1** | **Autres sujets absents de la “List of Issues”, mais que le BDF souhaite aborder** |
| ASPH | Renforcer l’offre des transports vers le travail qui fait parfois obstacle à l’obtention ou la continuation d’un emploi. D’autant plus que le permis de conduire est encore difficile d’accès pour une partie du public des personnes en situation de handicap |
| **Platforme** | **Mettre davantage l'accent sur la promotion de l'esprit d'entreprise chez les personnes en situation de handicap. Il s'agit également d'un appel de la** [**Commission européenne**](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0101&from=EN#:~:text=werk%20als%20zelfstandige%20en%20ondernemerschap%20te%20bevorderen%2C%20onder%20meer%20voor%20personen%20met%20een%20intellectuele%20of%20geestelijke%20handicap%2C%20door%20bijstand%20over%20juridische%20en%20zakelijke%20aangelegenheden%20te%20verlenen%2C%20met%20inbegrip%20van%20gebruikmaking%20van%20EU%2Dmiddelen) **et du** [**Conseil de l'UE (paragraphe 36)**](https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14495-2022-INIT/en/pdf)**; des fonds de l'UE sont par ailleurs mis à disposition à cette fin.**  **À cet égard, une question concrète qui doit être abordée concerne l’ARR, l’allocation d’invalidité et les cotisations sociales. Les entrepreneurs qui travaillent à temps partiel et reçoivent également des ARR doivent payer des cotisations sociales comme s'ils travaillaient à temps plein. Les entrepreneurs potentiels qui ne sont pas en mesure de travailler à temps plein sont donc quasiment exclus de l'entrepreneuriat. En règle générale, les personnes concernées ne peuvent pas demander le statut d'indépendant à titre d'activité secondaire. Les personnes qui travaillent à temps partiel et qui sont également entrepreneurs peuvent bénéficier d'un régime général de réduction des cotisations sociales.**  **Le projet d'arrêté royal élargissant le champ d'application de l'article 37 de manière à ce que les personnes recevant une ARR puissent également en bénéficier serait un pas dans la bonne direction (**[**Avis 2022/31**](https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2022.html) **du CSNPH). De cette manière, les personnes qui ne perçoivent qu'un faible revenu en tant qu'indépendant peuvent être assimilées à des travailleurs indépendants à titre secondaire et paieront moins de cotisations sociales. Mais cette mesure ne concerne que les bénéficiaires de l'ARR et non les bénéficiaires d'allocations d'invalidité.**  **La réglementation devrait être modifiée afin de combiner de manière permanente le revenu de l'activité indépendante avec les allocations pour personnes handicapées.**  https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html |
| **Plateforme** | **Besoin d'images et d'une terminologie plus positives : des termes tels que "capacité résiduelle", "maladie de longue durée", "incapacité", "invalidité" peuvent être techniquement corrects, mais ils sont stigmatisants. Une personne ne se résume pas à une maladie de longue durée, à une incapacité ou à un handicap. Une approche plus positive, axée sur ce qu'il est encore possible de faire (à remplacer par : « …qu’il ou elle est capable de faire », est absolument nécessaire. Aujourd'hui, l'accent est trop mis sur les problèmes de santé et les limitations de la personne. Il en résulte une politique passive.**  **Il est nécessaire de modifier la vision de l’incapacité de travail et du handicap, en passant du ‘droit à la maladie’ au ‘droit au rétablissement et à la guérison’ et du ‘patient’ ou de la ‘personne en situation de handicap’ aux employés (potentiels) dotés de talents et de compétences. Cela nécessite une sensibilisation et une formation de la personne concernée, de l'employeur et des médecins. Cela garantira également une meilleure perception du ‘handicap’ dans le monde professionnel.**  https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html |
| **Plateforme** | **Une réflexion interfédérale est nécessaire sur la création d'emplois pour les personnes en situation de handicap (par exemple, sous la forme d'une action positive).**  https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html |
| **Plateforme** | **Il est nécessaire de financer correctement les associations qui soutiennent les personnes en situation de handicap dans la formation et l'emploi.**  https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html |
| **Plateforme** | **La plateforme des conseils consultatifs se réjouit également de constater que la réforme de l'arrêté royal du 15 octobre 2017 figure à l'agenda de travail de la CIM. Compte tenu de la situation extrêmement défavorable des personnes en situation de handicap sur le marché du travail belge, par rapport aux personnes non handicapées, la plateforme des conseils consultatifs demande au gouvernement de soumettre à nouveau les stagiaires handicapés à l'ONSS pendant leur formation. Voir** [**l'avis 2018-20**](https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2018-20.html) **du CSNPH.**  https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-03.html |
| **RTBF – La Première** | **Article sur l’eploi des personnes en situation de handicap en Belgique : méconnaissance du handicap, passivité gouvernementale…**  ***Travail et handicap : un mariage souvent réussi*, dans *Tendance Première, RTBF, La Première*, 15/06/2022.** |
|  |  |
| **Ajout 2** | **Impact de la crise Covid-19 sur la situation des personnes handicapées** |
| Ligue Braille | Pour les chercheurs d’emploi : perspectives encore plus sombres, baisse des offres de recrutement, découragement accru.  Pour les travailleurs aveugles ou malvoyants : pour certains le télétravail n’a pas été possible (chômage temporaire pour certains ou rémunérés sans pouvoir accomplir le travail). En cause : mauvais équipement à la maison, mauvaise accessibilité des logiciels, méconnaissance de teams, zoom etc. …Au moment de la reprise : reprise complète alors que les collègues peuvent bénéficier de télétravail.   * En raison de la crise COVID, il y a actuellement moins d'offres d'emploi sur le marché du travail, pour l'ensemble de la population, mais cela a un impact encore plus important sur le recrutement des personnes handicapées. * Les possibilités d'apprentissage d'un emploi par le biais de stages ont été considérablement réduites, car il y a moins de possibilités de stages (également parce qu'il y a beaucoup plus de télétravail dans les entreprises et de stagiaires qu'il n'est possible d'en suivre convenablement). Toutefois, les stages et l'apprentissage sur le lieu de travail sont les outils (également indiqués par le gouvernement flamand et le VDAB) permettant de trouver un emploi adapté aux personnes handicapées. |
| CCBFPH | Pour les chercheurs d’emploi : perspectives encore plus sombres, baisse des offres de recrutement, découragement accru.  Pour certains le télétravail n’a pas été possible (chômage temporaire pour certains ou rémunérés sans pouvoir accomplir le travail). En cause : mauvais équipement à la maison, mauvaise accessibilité des logiciels, méconnaissance de Teams, Zoom etc. … |

1. <http://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2020-16.html> [↑](#footnote-ref-1)
2. <http://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2017-12.html> [↑](#footnote-ref-2)