

Travail et emploi

Contribution de (nom de l'association ou du Conseil d'avis) :

Ligue Braille - Finalisé

Les principes d'anti-discrimination ou d'égalité des chances n'auront pleine valeur que s'ils sont accompagnés de mesures globales, multifactorielles visant entre autres la scolarité, la formation, les transports, la complémentarité de mesures incitatives spécifiques et générales, sans oublier les démarches visant à dépasser les préjugés liés au handicap.

En amont de l'emploi, se pose la question de la scolarité et de la formation des personnes handicapées.

Au sein de l'enseignement spécialisé, il convient non seulement de jeter des ponts vers l'enseignement ordinaire, mais aussi de favoriser les passerelles entre les types d'enseignement spécialisé pour rompre le cloisonnement et accueillir le jeune dans sa globalité.

En dehors de l'enseignement obligatoire, l'intégration dans les structures ordinaires ne doit pas faire oublier que de nombreuses personnes n'évolueront de façon optimale que grâce à l'aide de structures spécialisées qui dispensent une formation professionnelle adaptée aux besoins des personnes handicapées. Cependant, les formations professionnelles offertes aux personnes handicapées sont insuffisamment subventionnées ou coordonnées. Des moyens supplémentaires doivent être libérés et complétés par un soutien politique.

Des mesures parallèles, complémentaires et si possible cumulées doivent être prises pour avoir une chance d'aboutir à une véritable politique d'intégration professionnelle. Il convient pour cela de responsabiliser les entreprises en faveur de l'emploi des personnes handicapées, de mettre en place des incitants supplémentaires pour ceux qui s'acquittent de leur responsabilité et d'organiser des campagnes de sensibilisation des collègues et d'accompagnement des travailleurs handicapés au sein des entreprises.

En matière réglementaire, les législations en vigueur doivent être respectées quant aux quotas d'emplois occupés par des personnes handicapées dans le secteur public. Il faut encourager la création d'une commission de concertation (à l'instar de ce qui se fait au niveau fédéral via la CARPH) avec des moyens d'actions effectifs et un mandat clair.

Au niveau du secteur privé, il faudrait prévoir des mécanismes d'obligation de démarches actives de mise et/ou de soutien à l'emploi des personnes handicapées où plusieurs moyens existent :

Article 27

quotas, mesures de maintien à l'emploi, formation, sous-traitance à des ETA, clauses sociales dans les marchés publics,...

In Vlaanderen dreigt het gevaar dat de groep van personen met een handicap verdrinkt in de grote groep van personen met een arbeidshandicap.

De zeer kleine groep van personen met een visuele handicap, dreigen hierbij helemaal te verdrinken in de grote groep van personen met een arbeidshandicap. Een tijdelijke en specifieke ondersteuning om deze mensen alle kansen te geven op de reguliere arbeidsmarkt dreigt meer en meer onder druk te komen aangezien het gevaar bestaat dat men om organisatorische redenen gemakkelijker overgaat naar algemene, snelle « grijze » oplossingen. Op deze wijze krijgen personen met een (visuele) handicap niet dezelfde kansen.

Recommandations :

- Développer une réelle politique d'intégration scolaire et professionnelle des personnes handicapées
- Mettre en place des structures de coordination des politiques fédérales, régionales, communautaires et locales afin de développer une vraie politique permettant d'éviter les pièges à l'emploi
- Soutenir le secteur associatif dans son rôle d'accompagnement à la recherche d'emploi et au maintien à l'emploi
- Soutenir les entreprises dans leur démarche d'engagement et pas uniquement à l'aide de mesures compensatrices mais plutôt incitatrices
- Abolir les attitudes discriminatoires à l'engagement mais aussi tout au long de la carrière du travailleur
- Respecter les obligations d'embauche des personnes handicapées dans les services publics et adopter des législations prônant l'emploi de personnes handicapées dans les régions ou communautés où elles sont absentes
- Fournir les informations utiles à la personne handicapée au moment clé de la sortie de l'enseignement obligatoire pour qu'elle fasse des choix en connaissance de cause
- Au niveau du secteur privé, prévoir des mécanismes d'obligation de démarches actives de mise et/ou de soutien à l'emploi des personnes handicapées