

**Travail et emploi**

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

CWPH – **Sous réserve de modifications**

**1. Situation sur le terrain et besoins**

Une manière privilégiée de réussir l'intégration d'une personne handicapée est d'aborder le processus par le biais de l'emploi. La personne qui travaille a non seulement un emploi, mais aussi un revenu, des relations avec les autres travailleurs et elle participe au développement de la société.

De nombreux efforts ont été réalisés par Selor en matière d'accessibilité des examens, mais il reste beaucoup à faire en ce qui concerne le recrutement de candidats handicapés.

Des mesures politiques et sociales doivent être prises en vue de sensibiliser les employeurs et les travailleurs quant à la contribution qu'ils peuvent apporter à l'emploi des personnes handicapées.

S'il est un secteur pour lequel la coordination des compétences pose problème, c'est bien celui de l'emploi. L'emploi des personnes handicapées ne peut plus être réfléchi dans le seul cadre de l'intégration de la personne handicapée.

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.

Les personnes handicapées à la recherche d'un emploi ou les personnes ayant un emploi qui deviennent handicapées sont régulièrement écartées. Pourtant, pour de nombreuses fonctions, elles possèdent les mêmes atouts que les autres candidats.

Nous désirons mettre plus spécifiquement les éléments suivants en avant :

- Le secteur associatif doit pouvoir être associé à toute mesure visant à soutenir l'emploi des personnes handicapées notamment en matière de sensibilisation des différents acteurs (employeurs, collègues, syndicats, médecins du travail,...), souvent freinés par des préjugés qui handicapent davantage que le handicap lui-même.
- Il est indispensable de travailler à la réduction des " freins à l'emploi ", concernant notamment l'allocation d'intégration et les freins à l'emploi liés à faible tension (différence) pécuniaire entre les allocations et les bas salaires mais aussi liés à la perte de

## **Article 27**

« compensations sociales ». Il n'y a pas assez de communication de la part du SPF sur les changements de législation : ex : suppression « prix de l'amour ».

Il existe un projet CAA (Compétences Acquisées Antérieurement) qui vise à la reconnaissance de compétences acquises comme un moyen de pallier au manque de diplôme. Par manque d'aménagement raisonnable des procédures de reconnaissance, de nombreuses PH y renoncent.

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 (réduction des charges patronales, labellisation ou autre avantage) 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.

Pour ce qui concerne les quotas d'emploi au niveau de la fonction publique régionale et communale, la CWPH encourage 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.

Dans les structures régionales ou communautaires pour lesquelles aucune législation prônant l'emploi de personnes handicapées n'existe, il est essentiel que les politiques s'activent pour mettre en place de tels dispositifs.

Il existe une loi qui oblige les communes à engager des personnes handicapées. Dans la majorité des communes, le quota est rarement atteint car de nombreux métiers ne sont pas pris en considération (policiers, assistants sociaux,...). Il serait nécessaire que tous les métiers soient comptabilisés dans le quota.

En ce qui concerne l'égalité des chances dans l'emploi, les communes font donc figure de mauvais élèves des services publics. De plus, celles qui ne respectent pas la loi ne sont pas sanctionnées. De même, le personnel communal qui serait atteint par un handicap en cours de carrière doit pouvoir maintenir son emploi.

Contrairement à beaucoup de pays européens, il n'y a aucune incitation politique à favoriser l'emploi des PH dans le secteur privé, ni aucun objectif de pourcentage d'emploi réservé aux PH (France : 6 %).

L'emploi en ateliers protégés est limité du fait :

## **Article 27**

- des quotas fixés (moratoire)
- par l'impossibilité de travailler à temps partiel pour les PH
- par le manque de politique encourageant les pouvoirs publics à confier des travaux aux ETA (à l'exception de l'entretien des parcs et jardins publics). L'accès aux appels d'offre ou marchés publics est trop lourd administrativement pour des structures de type ETA. Un allègement des procédures est indispensable et serait aisé à réaliser.

### Le paragraphe suivant pourrait aussi être situé dans l'article 24 :

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.

Il serait utile de mettre sur pied un service rattaché à l'enseignement spécialisé permettant un suivi extra-muros du jeune dans ses démarches de recherches d'études supérieures ou d'emploi. Un tel service permettrait au jeune d'avoir un relais expérimenté et disponible pour mettre ses projets en place avec les meilleures chances de réussite.

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.

### Résumé

- Développer une réelle politique d'intégration scolaire et professionnelle des personnes handicapées.
- Mettre en place des structures de coordination des politiques 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 incitatives.

## **Article 27**

- Les conditions sociales des PH travaillant en entreprises ne doivent pas être bradées. « L'emploi des PH :oui mais de bonnes conditions »
- 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.