

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2016-2017

9 FEBRUARI 2017

Voorstel van resolutie voor een evenredige tewerkstelling van personen met een handicap in de reguliere arbeidsmarkt

(Ingediend door de dames de Bethune en Grouwels c.s.)

TOELICHTING

Uitgangspunt

De tewerkstellingsgraad van personen met een handicap bedraagt in België slechts 40,7 %. Daarmee behoort ons land tot de laagst scorende Lidstaten van Europa, waar het gemiddelde 47,3 % bedraagt (Eurostat). De indieners van dit voorstel van resolutie benadrukken dat deze cijfers problematisch zijn omdat ze een discriminatie uitmaken voor de persoon met handicap of arbeidsbeperking zelf en een verlies aan talenten betekenen voor de samenleving in haar geheel. Deze vaststelling moet ons aanzetten tot politieke actie, zowel vanuit een grondrechtenbenadering als om sociaal-economische redenen.

Dit is een probleem van grondrechten en van sociale rechtvaardigheid.

De aanneming en ratificatie van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (hierna VRPH), dat door ons land geratificeerd werd in 2009, betekent een nieuw paradigma. Er wordt afgestapt van de traditionele visie ten aanzien van personen met een handicap die vanuit de samenleving enkel het voorwerp zijn van bescherming, zorg en zelfs bevoogding, naar de visie dat het beleid erop gericht

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2016-2017

9 FÉVRIER 2017

Proposition de résolution relative à une mise à l'emploi proportionnelle des personnes handicapées sur le marché du travail régulier

(Déposée par Mmes de Bethune et Grouwels et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

Contexte

Le taux d'emploi des personnes handicapées ne s'élève en Belgique qu'à 40,7 %. Notre pays se situe ainsi parmi les États membres les moins performants de l'Union européenne sur ce plan, la moyenne européenne étant de 47,3 % (Eurostat). Les auteurs de la présente proposition de résolution insistent sur le caractère problématique de ces chiffres, qui constituent une discrimination à l'égard de la personne handicapée ou du handicap professionnel lui-même et signifient une perte de talents pour la société dans son ensemble. Ce constat doit être une incitation à l'action politique, à la fois dans une perspective de sauvegarde des droits fondamentaux et pour des raisons socioéconomiques.

Une question de droits fondamentaux et de justice sociale

L'adoption de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (ci-après la CDPH), que notre pays a ratifiée en 2009, change la donne. Avec cette Convention, on passe d'une vision traditionnelle, voire paternaliste, de la personne handicapée, à l'égard de laquelle la société n'a qu'un devoir de protection et de soins, à un point de vue selon lequel la politique doit être axée sur l'autonomisation de ces

moet zijn om deze personen te *empoweren* en het hen mogelijk maken om volwaardig deel te nemen aan alle sferen van de samenleving. Dit geldt in casu ook op het vlak van tewerkstelling en toegang tot zinvolle jobs.

Er zijn nog zoveel misverstanden en vooroordelen over de capaciteiten van personen met een handicap. Zo worden zij vaak geacht niet in staat te zijn om volwaardige arbeid te verrichten. Deze vooroordelen kunnen het best bestreden worden door personen met een handicap effectief tewerkstellingskansen te bieden. Een eigen inkomen verwerven is de beste waarborg om autonoom in het leven te staan. De werkvloer is daarbij dé plaats waar mensen met elkaar in contact komen en waar relaties ontstaan.

Het bieden van gelijke kansen gaat hand in hand met het beginsel van evenredige participatie, die beide essentieel zijn in een democratische en inclusieve samenleving. Ook ons land en haar deelstaten moeten deze grondrechten waarborgen.

De activering van personen met een handicap is een sociale en economische noodzaak in een welvarend Europa.

De Europese 2020 strategie, voor een slimme, duurzame en inclusieve groei, zet sterk in om de tewerkstellingsgraad te verhogen tot 75 % (voor personen tussen twintig en vierenzestig jaar). Momenteel bereiken we in Europa gemiddeld 68,54 % (2015). De totale Belgische tewerkstellingsgraad bedraagt op dit moment 67,2 %, wat nog ver verwijderd is van de vooropgestelde doelstelling. Willen we de groeistreefcijfers van de Europese Unie (EU) bereiken, dienen ook meer mensen met een arbeidshandicap een betaalde baan te hebben op de open arbeidsmarkt. We hebben elk talent nodig, want het aantal personen op beroepsactieve leeftijd zal stelselmatig dalen. Iedereen integreren en activeren is dus de boodschap.

Ter aanvulling van Europa 2020, lanceerde de Europese Unie de Europese Strategie inzake handicap (2010-2020), om mensen met een handicap in staat te stellen hun rechten volledig uit te oefenen en op gelijke voet met anderen aan de samenleving en de economie deel te nemen. Een van de acht domeinen voor gezamenlijke actie is werkgelegenheid, met name de zorg dat een groeiend aantal personen met een handicap werk heeft en het zorgen voor een betere toegankelijkheid van werkplekken. Een kwantitatieve doelstelling voor deze doelgroep wordt vanuit de EU niet voorop gesteld.

personnes afin de leur permettre de participer pleinement à tous les domaines de la société. Tel est également le cas, en l'occurrence, dans le domaine du travail et de l'accès à des emplois de qualité.

La question des capacités des personnes handicapées donne encore lieu aujourd'hui à de nombreux malentendus et préjugés. Les personnes handicapées sont souvent considérées comme n'étant pas en mesure d'effectuer un travail à part entière. La meilleure façon de lutter contre ces préjugés consiste à offrir de réelles opportunités d'emploi aux personnes handicapées. Le fait de gagner un revenu par soi-même est la meilleure façon de s'assurer une vie autonome. Par ailleurs, le lieu de travail est l'endroit par excellence où les gens entrent en contact les uns avec les autres et où des relations se nouent.

Le fait d'offrir des chances égales à tous est indissociable du principe de la participation proportionnelle ; il s'agit là de deux fondements essentiels d'une société démocratique et inclusive. Notre pays et ses entités fédérées doivent, eux aussi, garantir ces droits fondamentaux.

L'activation des personnes handicapées : une nécessité sociale et économique dans une Europe prospère

La stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive se fait forte de porter le taux d'emploi à 75 % (pour les personnes de vingt à soixante-quatre ans). La moyenne européenne actuelle est de 68,54 % (chiffre de 2015). Le taux d'emploi global pour la Belgique s'élève actuellement à 67,2 %, soit un chiffre encore très éloigné de l'objectif fixé. Si nous voulons atteindre les objectifs de croissance fixés par l'Union européenne (UE), nous devons faire en sorte que les personnes ayant un handicap professionnel puissent, elles aussi, être plus nombreuses à exercer un emploi rémunéré sur le marché du travail ouvert. Chaque talent est indispensable, car le nombre de personnes en âge de travailler va diminuer inexorablement. Le leitmotiv est donc d'intégrer et d'activer tout le monde.

En complément à Europe 2020, l'UE a lancé la Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées en vue de permettre à ces dernières d'exercer intégralement leurs droits et de participer à la société et à l'économie sur un pied d'égalité avec tous les autres citoyens. L'un des huit domaines d'action commune est celui de l'emploi, où il s'agit de faire en sorte qu'un nombre croissant de personnes handicapées aient un emploi et que les lieux de travail soient plus accessibles. L'Union européenne ne préconise toutefois pas d'objectif quantitatif pour ce groupe cible.

In eigen land wordt op de verschillende beleidsniveaus ook op verschillende wijzen invulling gegeven aan deze Europese doelstellingen. Zo streeft Vlaanderen in haar « Pact2020 » naar een tewerkstellingsgraad van 76 %, wat meer is dan de Europese doelstelling, en voor personen met een handicap naar 43 %, wat beduidend lager is dan het Europese gemiddelde vandaag.

Het staat vast dat we ons moeten inspannen, in het bijzonder voor personen met een handicap, willen we ook vanuit ons land en haar deelstaten de beoogde Europese activiteitsgraad van 75 % bereiken.

Dit voorstel van resolutie behelst een thematiek die tot de transversale bevoegdheid van de Senaat behoort.

Wat de tewerkstelling van personen met een handicap in de publieke sector betreft, raakt zij aan zowel de federale overheid als aan de deelstaten omdat beide niveaus bevoegd zijn inzake het aanwervings- en personeelsbeleid voor hun ambtenaren.

In de private sector behoort de arbeidsbemiddeling en het doelgroepenbeleid tot de bevoegdheid van de Gewesten en de bevoegdheid inzake vormingen en opleidingen tot de Gemeenschappen. Het federale niveau is bevoegd voor de globale loonkost, de indexeringsmaatregelen, alsook het stelsel van uitkeringen voor personen met een handicap (zowel betreft werkloosheid (RVA) als ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV)). Om personen met een handicap meer kansen te geven en te activeren op de arbeidsmarkt moet op verschillende beleidsniveaus worden opgetreden, op een gecoördineerde en geconcentreerde manier.

Tot slot

Met dit voorstel van resolutie willen de indieners dat de Senaat aanbevelingen richt tot de verschillende overheden in ons land om de handen in elkaar te slaan, een meer voluntaristisch beleid te voeren en nieuwe pistes te verkennen met het oog op een veel hogere tewerkstellingsgraad van personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt, zowel in de publieke als private sector.

Er is nood aan een interfederaal actieplan voor een grotere deelname van personen met een arbeidsbeperking aan de arbeidsmarkt, zodat elk beleidsniveau bijdraagt en de maatregelen in synergie zijn. Er is nood aan een sociaal akkoord, waar de overheid en sociale

Dans notre pays, les différents niveaux de pouvoir interprètent aussi chacun à leur manière ces objectifs européens. La Flandre prévoit par exemple dans son « Pact2020 » un objectif de taux d'emploi de 76 %, soit un chiffre supérieur à l'objectif européen, et un taux de 43 % pour les personnes handicapées, soit nettement moins que la moyenne européenne actuelle.

Il est certain que des efforts s'imposent, en particulier en faveur des personnes handicapées, si nous voulons aussi atteindre, dans notre pays et ses entités fédérées, le taux d'activité de 75 % prévu dans les objectifs européens.

La présente proposition de résolution recouvre une thématique qui relève de la compétence transversale du Sénat

S'agissant de l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public, la présente proposition concerne à la fois l'autorité fédérale et les entités fédérées, car ces niveaux de pouvoir sont tous les deux compétents pour la politique de recrutement et la politique en matière de personnel en ce qui concerne leurs fonctionnaires.

Dans le secteur privé, le placement des travailleurs et la politique axée sur des groupes cibles relèvent de la compétence des Régions, tandis que la formation est du ressort des Communautés. Le niveau fédéral, lui, est compétent pour le coût salarial global, les mesures d'indexation et le régime d'allocations aux personnes handicapées (tant en ce qui concerne le chômage (ONem) que pour ce qui est de l'assurance maladie-invalidité (INAMI)). Si l'on veut offrir plus de chances aux personnes handicapées et les activer sur le marché du travail, il faut agir de manière coordonnée et concertée à différents niveaux de pouvoir.

Conclusion

Les auteurs de la présente proposition de résolution souhaitent que le Sénat adresse aux différentes autorités de notre pays des recommandations les invitant à unir leurs efforts, à mener une politique plus volontariste et à explorer de nouvelles pistes en vue d'accroître sensiblement le taux d'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail régulier, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Un plan d'action interfédéral est indispensable en vue d'accroître la participation au marché du travail des personnes souffrant d'un handicap professionnel, de telle manière que chaque niveau de pouvoir apporte sa pierre à l'édifice et que les mesures nécessaires

partners de handen in elkaar slaan voor een evenredige vertegenwoordiging op de arbeidsmarkt, van personen met een handicap. Ten slotte is er nood aan samen denken rond een nieuwe visie op werk, waar alle talenten aan bod komen en gewaardeerd worden.

Sabine de BETHUNE.
Brigitte GROUWELS.
Karin BROUWERS.
Sonja CLAES.
Cindy FRANSSSEN.
Steven VANACKERE.
Peter VAN ROMPUY.
Johan VERSTREKEN.

soient prises en synergie. Il faut également un accord social dans le cadre duquel les autorités publiques et les partenaires sociaux agissent main dans la main pour garantir une représentation proportionnelle des personnes handicapées sur le marché du travail. Enfin, il faut mener une réflexion commune sur une nouvelle manière d'envisager le travail, de façon à prendre en compte et valoriser tous les talents.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE SENAAT,

overwegende :

A. dat een op acht Belgen een lichte of ernstige handicap of chronische aandoening heeft en dat een op drie Belgen in meer of mindere mate geconfronteerd wordt met een handicap in de familie of vriendengroep. Bijgevolg wordt een grote groep van de bevolking in zekere mate door een handicap getroffen ;

B. dat de tewerkstellingsgraad van personen met een arbeidshandicap of langdurige gezondheidsproblemen (tussen 15 en 64 jaar) in België op 40,7 % ligt (tegenover 66,4 % voor de totale beroepsbevolking), terwijl het Europese gemiddelde 47,3 % bedroeg in 2011 (tegenover 66,9 % voor de totale beroepsbevolking in de EU (Eurostat)). Enkele Europese landen overtreffen dit gemiddelde : in Zweden bedraagt de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap 66,2 %, in Luxemburg 62,5 %, in IJsland 66,9 %, in Zwitserland 69 % en in Finland 60,8 % (cijfers Eurostat). Ook de werkloosheidsgraad van personen met een handicap ligt bijzonder hoog. Volgens cijfers van de Organisatie voor economische samenwerking en ontwikkeling (OESO) hebben mensen met een handicap twee keer zoveel kans om werkloos te zijn dan mensen zonder handicap, zelfs in goede economische tijden ;

C. dat de aanwezigheid van personen met een handicap in het openbaar ambt vrij laag is, dat de streefcijfers en quota op de verschillende niveaus systematisch niet gehaald worden, ondanks een lichte recentelijke verbetering in de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest. Er is sprake van een « *delivery gap* ».

In zowel de federale als de Vlaamse overheid is een streefcijfer van 3 % van kracht, maar men haalt respectievelijk een tewerkstellingsgraad van de doelgroep van 1,4 % en 1,3 %. In Vlaanderen was er nog tot 2013 een groei, maar vanaf 2014 stellen we een terugval vast.

Ook voor de Waalse administratie (2,12 %), de administratie van de Franse Gemeenschap (1,20 %), de administratie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (1,01 %), en voor de Vlaamse provincies en gemeenten is het streefcijfer (2 %) nog veraf, voor de Duitstalige

PROPOSITION DE RÉOLUTION

LE SÉNAT,

considérant :

A. qu'un Belge sur huit est atteint d'un handicap léger ou sévère ou d'une affection chronique et qu'un Belge sur trois est confronté dans une mesure plus ou moins grande à un handicap dans sa famille ou son groupe d'amis. Il en résulte qu'un grand groupe de la population est touché dans une certaine mesure par un handicap ;

B. que le taux d'emploi des personnes (de la catégorie d'âge 15-64 ans) souffrant d'un handicap professionnel ou de problèmes de santé de longue durée est de 40,7 % en Belgique (contre 66,4 % pour l'ensemble de la population active), alors que la moyenne européenne s'élevait à 47,3 % en 2011 (contre 66,9 % pour l'ensemble de la population active au sein de l'UE (Eurostat)). Quelques pays européens dépassent cette moyenne : en Suède, le taux d'emploi des personnes handicapées est de 66,2 % ; au Luxembourg, en Islande, en Suisse et en Finlande, ce taux s'élève respectivement à 62,5 %, 66,9 %, 69 % et 60,8 % (chiffres Eurostat). Le taux de chômage des personnes handicapées est, lui aussi, particulièrement élevé. Selon les chiffres de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), les personnes handicapées courent deux fois plus de risque d'être sans emploi que les personnes qui ne souffrent pas d'un handicap, même en période de bonne conjoncture économique ;

C. que la présence de personnes handicapées dans la fonction publique est relativement réduite, que les objectifs chiffrés et les quotas fixés aux différents niveaux ne sont systématiquement pas atteints, malgré une légère amélioration constatée récemment en Communauté française et en Région wallonne. On parle à cet égard d'un « déficit de mise en œuvre ».

Alors qu'au niveau fédéral et au sein de l'autorité flamande, l'objectif chiffré en vigueur est de 3 %, le taux d'emploi du groupe cible ne s'y élève respectivement qu'à 1,4 % et 1,3 %. Une croissance pouvait encore être observée en Flandre jusqu'en 2013, mais l'on constate un recul depuis 2014.

L'objectif chiffré est également loin d'être atteint dans l'administration wallonne (2,12 %), dans l'administration de la Communauté française (1,20 %), dans l'administration de la Région de Bruxelles-Capitale (1,01 %) ainsi que dans les provinces et communes flamandes

Gemeenschap zijn er zelfs geen cijfers voorhanden. De Waalse provincies en gemeenten (2,9 %) halen wel de vooropgestelde streefcijfers ;

D. dat ook wat het inkomen betreft, de indicatoren in het rood staan voor personen met een handicap. Cijfers van de OESO en van Eurostat wijzen erop dat België onderaan de Europese ranking staat wat het inkomen van personen met een handicap betreft. Hun inkomen bedraagt gemiddeld slechts 74 % van het nationale gemiddelde. In de OESO is het inkomen voor personen met een handicap gemiddeld 15 % lager dan het nationale gemiddelde, in sommige landen is dat zelfs 20 tot 30 % lager ;

E. dat personen met een handicap geconfronteerd worden met discriminatie en meer hindernissen en risico's bij het zoeken naar of uitoefenen van een job, weze het over het gebrek aan redelijke aanpassingen, het gebrek aan ondersteuning voor en tijdens de tewerkstelling en het gebrek aan ondersteuning en advies voor werkgevers. Het verbaast dan ook niet dat elk jaar tussen 25 en 30 % van de meldingen van personen met een handicap bij Unia – het Interfederaal Gelijkekansencentrum – over werk gaat. Deze klachten betreffen problemen tijdens de aanwerving, de uitvoering of bij het verlies van een job omwille van redenen die te maken hebben met de handicap. De wettelijke verplichting om redelijke aanpassingen aan te bieden en/of te voorzien wordt daarbij soms niet nageleefd. Uit de eerste diversiteitsbarometer die Unia in 2012 publiceerde, werd op basis van praktijktesten bevestigd dat kandidaten die hun fysieke handicap vermelden bij hun sollicitatie gediscrimineerd worden. Bovendien hebben, in het kader van een bevraging, zeven op de tien HR-verantwoordelijken bevestigd dat de gezondheidstoestand de selectiekansen van een kandidaat beïnvloeden ;

F. dat uit het jaarverslag 2015 van Unia blijkt dat 22 % of 384 nieuwe dossiers werden geopend op basis van de discriminatiegrond « handicap », waarvan er 64 gerelateerd zijn aan werk of tewerkstelling. Daarmee is handicap de tweede meest voorkomende discriminatiegrond na raciale criteria, in het domein van werk ;

G. dat de verschillende beleidsniveaus in hun regeerakkoorden en/of programma's het engagement aangaan om meer aandacht te hebben voor de tewerkstelling van personen met een handicap, en dat in de loop van deze zittingsperiode ook enkele concrete positieve stappen werden gezet ;

(2 %), et il n'y a même pas de chiffre disponible pour la Communauté germanophone. De leur côté, les provinces et communes wallonnes (2,9 %) atteignent les objectifs chiffrés qui ont été fixés ;

D. qu'en ce qui concerne le revenu également, les indicateurs sont au rouge pour les personnes handicapées. Selon les chiffres de l'OCDE et d'Eurostat, la Belgique figure dans le bas du classement des pays européens pour ce qui est du revenu des personnes handicapées, lequel ne s'élève en moyenne qu'à 74 % du revenu moyen national. Au sein de l'OCDE, le revenu des personnes handicapées est, en moyenne, de 15 % inférieur à la moyenne nationale, et même de 20 à 30 % inférieur à la moyenne nationale dans certains pays ;

E. que les personnes handicapées sont confrontées à des discriminations et à davantage d'obstacles et de risques lorsqu'elles recherchent ou exercent un emploi, qu'il s'agisse de l'absence d'aménagements raisonnables, du manque de soutien avant et pendant l'exercice de leur profession et du manque de soutien et de conseils donnés aux employeurs. Il n'est dès lors pas étonnant que chaque année, de 25 à 30 % des plaintes formulées par des personnes handicapées auprès d'Unia – le Centre inter fédéral pour l'égalité des chances – concernent le travail. Ces plaintes portent sur des problèmes liés au handicap, rencontrés lors de l'embauche, de l'exécution du travail ou de la perte d'un emploi. Il arrive ainsi parfois que l'obligation légale d'offrir et/ou de prévoir des aménagements raisonnables ne soit pas respectée. Le premier baromètre de la diversité qu'Unia a publié en 2012 confirmait, au moyen de tests pratiques, que les candidats qui mentionnent leur handicap physique lorsqu'ils postulent pour un emploi sont discriminés. En outre, sept responsables des ressources humaines sur dix ont confirmé, à travers un questionnaire, que l'état de santé d'un candidat influence ses chances d'être retenu ;

F. que le rapport annuel 2015 d'Unia révèle que parmi les nouveaux dossiers ouverts, 384, soit 22 %, citent le handicap comme critère de discrimination, dont 64 dans le domaine de l'emploi et du travail. Le handicap est ainsi le deuxième critère de discrimination le plus fréquent, après le critère racial, dans le domaine de l'emploi ;

G. que les différents niveaux de pouvoir ont pris, dans leurs accords de gouvernement et/ou programmes, l'engagement d'être plus attentifs à l'emploi des personnes handicapées, et que quelques démarches positives concrètes ont également été entreprises durant la présente législature ;

– de oprichting van één loket bij de federale overheid voor alles wat te maken heeft met beroepsrisico's. Dat loket zal daarbij ook advies geven aan bedrijven hoe ze *burn-outs* bij personeel kunnen vermijden, aangezien *burn-out* erkend zal worden als een beroepsgerelateerde ziekte ;

– langdurig zieken kunnen vanaf 1 december 2016 op hun eigen tempo opnieuw aan het werk, bijvoorbeeld te beginnen met één dag per week. De federale overheid heeft beslist dat in die situatie de werknemer zijn/haar loon voor 20 % zou behouden én daarbovenop nog eens de uitkering krijgen ;

Wettelijk kader

H. dat er een geheel van regels bestaat met het oog op gelijke kansen voor en non-discriminatie van personen met een handicap, in het bijzonder om te garanderen dat zij volwaardig aan de samenleving kunnen deelnemen via arbeid ;

I. dat het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (hierna : het VRPH, door België geratificeerd op 2 juli 2009) hun grondrechten waarborgt en de hoeksteen is van alle regelgeving voor inclusie van personen met een handicap :

– de definitie van personen met een handicap zoals bepaald in het VRPH geldt vandaag als norm : « Personen met een handicap omvat personen met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving » (artikel 1, § 2, VRPH) ;

– inzake tewerkstelling van personen met een handicap reikt het VRPH dwingende richtsnoeren aan : « De Staten die Partij zijn erkennen het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen ; dit omvat het recht op de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van in vrijheid gekozen of aanvaard werk op een arbeidsmarkt en in een werkomgeving die open zijn, waarbij niemand wordt uitgesloten, en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap » (artikel 27, § 1) en specificeert dat de Staten-Partijen maatregelen moeten nemen om « personen met een handicap in staat te stellen effectieve toegang te krijgen tot technische en algemene beroepskeuzevoorlichtingsprogramma's, arbeidsbemiddeling, beroepsonderwijs en vervolgopleidingen » (artikel 27, § 1, d) ;

– la création d'un guichet unique au sein de l'administration fédérale pour tout ce qui est lié aux risques professionnels. Ce guichet remettra également aux entreprises des avis sur la manière d'éviter le *burn-out* chez leur personnel, celui-ci allant être reconnu comme maladie professionnelle ;

– depuis le 1^{er} décembre 2016, les malades de longue durée peuvent reprendre le travail à leur rythme, en commençant, par exemple, par un seul jour par semaine. L'autorité fédérale a décidé que le travailleur se trouvant dans cette situation conserverait 20 % de son salaire tout en percevant l'indemnité ;

Cadre légal

H. qu'il existe un ensemble de règles censées assurer l'égalité des chances et la non-discrimination des personnes handicapées et, en particulier, leur garantir de pouvoir participer pleinement à la vie en société par le travail ;

I. que la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (ci-après : CDPH, ratifiée par la Belgique le 2 juillet 2009) leur garantit des droits fondamentaux et est la pierre angulaire de toute réglementation visant à l'inclusion des personnes handicapées :

– la définition des personnes handicapées donnée par la CDPH sert aujourd'hui de norme : « Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres » (article 1^{er}, § 2, de la CDPH) ;

– en matière d'emploi des personnes handicapées, la CDPH donne des directives contraignantes : « Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées » (article 27, § 1^{er}), et précise que les États Parties prennent des mesures pour « permettre aux personnes handicapées d'avoir effectivement accès aux programmes d'orientation technique et professionnel, aux services de placement et aux services de formation professionnelle et continue » (article 27, § 1^{er}, d) ;

J. dat de volgende (grond)wettelijke bepalingen ter zake relevant zijn :

– het Europees Verdrag voor de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden van 4 november 1950, dat iedere vorm van discriminatie verbiedt (artikel 14) ;

– het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie van 17 december 2007, dat vereist dat de Unie bij de bepaling en de uitvoering van haar beleid en optreden streeft naar de bestrijding van iedere discriminatie op grond van handicap (artikel 10) ;

– het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie van 18 december 2000, dat stelt dat discriminatie op grond van handicap verboden is (artikel 21, lid 1) ;

– de richtlijn 2000/78 van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep ;

– de mededeling van de Europese Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's inzake de Europese strategie handicaps 2010-2020 : Een hernieuwd engagement voor een onbelemmerd Europa van 15 november 2010 ;

– de Belgische Grondwet, die een algemeen verbod op discriminatie vooropstelt (artikel 11) alsook het recht op een menswaardig leven garandeert, waaronder het recht op arbeid dus ook voor personen met een handicap (artikel 23, lid 1 en lid 5) ;

– de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (hierna Antidiscriminatiewet), waar handicap één van de niet-discriminatiegronden is ;

– het protocol tussen de federale overheid en de deelstaten van 19 juli 2007, dat de definitie van het begrip redelijke aanpassingen harmoniseert tussen de verschillende overheden ;

– het Vlaamse gelijkheidsdecreet van 10 juli 2008, dat van de tewerkstelling van personen met een handicap een prioritair thema maakt (artikel 6, § 2, lid 3) ;

– het Waals decreet van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, met

J. que les dispositions constitutionnelles et légales pertinentes dans ce domaine sont les suivantes :

– la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950, qui interdit toute forme de discrimination (article 14) ;

– le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne du 17 décembre 2007, qui exige que, dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur un handicap (article 10) ;

– la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 18 décembre 2000, qui dispose que toute discrimination fondée sur un handicap est interdite (article 21, alinéa 1^{er}) ;

– la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

– la communication du 15 novembre 2010 de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées : un engagement renouvelé pour une Europe sans entraves ;

– la Constitution belge qui établit une interdiction générale de la discrimination (article 11) et qui garantit à chacun le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine, dont le droit au travail, y compris aux personnes handicapées (article 23, alinéas 1^{er} et 5) ;

– la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après : loi antidiscrimination), où le handicap est reconnu comme un des critères ne pouvant donner lieu à une discrimination ;

– le protocole du 19 juillet 2007 entre l'État fédéral et les entités fédérées qui harmonise la définition du concept d'aménagements raisonnables entre les différentes autorités ;

– le décret flamand du 10 juillet 2008 sur l'égalité des chances, qui fait de la mise au travail des personnes handicapées un thème prioritaire (article 6, § 2, alinéa 3) ;

– le décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en

inbegrip van de discriminatie tussen vrouwen en mannen inzake economie, tewerkstelling en beroepsopleiding ;

– de ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling ;

– het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 22 maart 2007 betreffende de gelijke behandeling tijdens professionele vorming ;

– het besluit van de regering van de Franse Gemeenschap van 21 december 2000 betreffende de tewerkstelling van personen met een handicap in de diensten van de regering en in bepaalde organismen van algemeen belang ;

– het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling ;

K. dat er op de verschillende beleidsniveaus regelgeving werd aangenomen met het oog op de tewerkstellingskansen van personen met een handicap in het openbaar ambt en openbare diensten :

– het koninklijk besluit van 6 oktober 2005, dat stelt dat elke federale overheidsdienst verplicht is personen met een handicap te werk te stellen ten belope van 3 % van zijn effectief (artikel 3, § 1) ;

– het strategisch gelijkekansen- en diversiteitsplan van de Vlaamse overheid 2016-2020 van 13 mei 2016, dat een tewerkstelling van 3 % van de doelgroep als streefdoel vooropstelt ;

– het besluit van de regering van het Waals Gewest van 18 december 2003 betreffende het personeelsstatuut, dat een quotum van 2,5 % vastlegt voor personen met een handicap in de Waalse overheidsdiensten, dat eveneens geldt voor de Duitstalige Gemeenschap ;

– het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap ;

– het besluit van de regering van de Franse Gemeenschap van 21 december 2000, dat stelt dat de diensten van de Gemeenschap ertoe gehouden zijn om

ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle ;

– l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi ;

– le décret de la Commission communautaire française du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle ;

– l'arrêté du gouvernement de la Communauté française du 21 décembre 2000 relatif à l'emploi de personnes handicapées dans les services du gouvernement et dans certains organismes d'intérêt public relevant de la Communauté française ;

– le décret de la Commission communautaire française du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement ;

K. que les différents niveaux de pouvoir ont adopté une réglementation visant à offrir aux personnes handicapées des chances d'accéder à un emploi dans la fonction publique et les services publics qui relèvent de leurs compétences :

– l'arrêté royal du 6 octobre 2005 qui prévoit que chaque service public fédéral est tenu de mettre au travail des personnes handicapées à concurrence de 3 % de son effectif (article 3, § 1^{er}) ;

– le plan stratégique pour l'égalité des chances et la diversité 2016-2020, présenté par le gouvernement flamand le 13 mai 2016, qui fixe à 3 % l'objectif de mise au travail du groupe cible ;

– l'arrêté du gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne, qui impose un quota de 2,5 % de personnes handicapées dans les services publics wallons et qui s'applique également à la Communauté germanophone ;

– le décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée ;

– l'arrêté du gouvernement de la Communauté française du 21 décembre 2000, qui dispose que les services de la Communauté sont tenus d'occuper un nombre de

2,5 % van hun kader in te vullen met personen met een handicap (artikel 1) ;

– het besluit van de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 27 maart 2014, dat bepaalt dat minstens 2 % van de personeelsformatie in het ministerie en in de instellingen van openbaar nut personen met een handicap moeten zijn ;

L. dat er regelgeving werd uitgevaardigd ter waarborging van de tewerkstellingskansen van personen met een handicap op het niveau van de gedecentraliseerde besturen :

– het besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 stelt dat het aantal personen met een handicap 2 % van het totale personeelsbestand van de provincies en gemeentes moet zijn (artikel 28) ;

– het besluit van de Waalse regering van 7 februari 2013 stelt dat het aantal personen met een handicap 2,5 % van het totale personeelsbestand van de provincies en gemeentes moet zijn (artikel 3) ;

M. dat er op de verschillende beleidsniveaus regelgeving werd aangenomen met het oog op de tewerkstellingskansen van personen met een handicap in de private sector :

– de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap ;

– het koninklijk besluit van 6 juli 1987 betreffende de inkomensvervangende tegemoetkoming en de integratietegemoetkoming ;

– de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 99 van 20 februari 2009 betreffende het bezoldigingspeil van de werknemers met een handicap en ter vervanging van cao nr. 26 ;

– het Vlaams decreet houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid van 4 maart 2016 ;

– het Besluit van de Vlaamse regering tot uitvoering van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid, van 10 juni 2016 ;

– het Vlaams decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling van 12 juli 2013 ;

personnes handicapées fixé à 2,5 % des emplois prévus au cadre (article 1^{er}) ;

– l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014, qui dispose que le ministère est tenu d'occuper un nombre de personnes handicapées fixé à au moins 2 % de l'effectif prévu au plan de personnel (article 346) ;

L. qu'une réglementation a été adoptée afin de garantir aux personnes handicapées des chances d'accéder à l'emploi au niveau des pouvoirs décentralisés :

– l'arrêté du gouvernement flamand du 7 décembre 2007 qui impose qu'au moins 2 % du nombre total de membres du personnel provincial et communal se compose de personnes handicapées (article 28) ;

– l'arrêté du gouvernement wallon du 7 février 2013 qui impose que les provinces et les communes emploient un nombre de travailleurs handicapés fixé à 2,5 % de leur effectif (article 3) ;

M. que les différents niveaux de pouvoir ont adopté une réglementation visant à offrir aux personnes handicapées des chances d'accéder à un emploi dans le secteur privé :

– la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;

– l'arrêté royal du 6 juillet 1987 relatif à l'allocation de remplacement de revenus et à l'allocation d'intégration ;

– la convention collective de travail n° 99 du 20 février 2009 concernant le niveau de rémunération des travailleurs handicapés et remplaçant la CCT n° 26 ;

– le décret flamand du 4 mars 2016 relatif à la politique flamande des groupes cibles ;

– l'arrêté du gouvernement flamand du 10 juin 2016 portant exécution du décret du 4 mars 2016 relatif à la politique flamande des groupes cibles ;

– le décret flamand du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective ;

– het besluit van de Vlaamse regering tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling van 19 december 2014 ;

– het Vlaams decreet betreffende de evenredige arbeidsdeelname van 8 mei 2002 ;

– de conceptnota hernieuwing evenredige arbeidsdeelname en diversiteit beleid (EAD beleid) van 17 juli 2015 ;

– het besluit van de Vlaamse regering betreffende de professionele integratie van personen met een arbeids handicap (2008) ;

– het Waals decreet van 1 december 2011 houdende verschillende maatregelen inzake sociale actie en gezondheid ;

– voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het decreet van 17 januari 2014 van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de inclusie van personen met een handicap ;

– het besluit van 7 mei 2008 betreffende de diversiteitsplannen en het diversiteitstabel die voorzien zijn voor de uitwerking van de Ordonnantie van 4 mei 2008 ;

Goede praktijken over de grenzen

N. dat uit onderzoek van de OESO, zoals vermeld in het Verslag (2014) van de Hoge Raad voor de werkgelegenheid, blijkt dat in de voorbije jaren in de OESO-landen heel wat hervormingen zijn doorgevoerd in het beleid inzake personen met een arbeidsbeperking. Zo werd het beleid geheroriënteerd van het eerder passief verstrekken van uitkeringen naar een grotere gerichtheid op de integratie in de arbeidsmarkt. De OESO stelde drie grote trends vast, die naargelang de landen al dan niet in combinatie werden gehanteerd. Eerst : de uitbreiding van op integratie gerichte maatregelen, via antidiscriminatie wetgeving, tewerkstellingsquota, responsabilisering van werkgevers, ondersteuning en subsidiëring van tewerkstelling van personen met een handicap, ten tweede : de verbetering van de institutionele structuur en van werkgelegenheidsdienstverlening aan personen met een handicap en ten slotte de verstrakking van de uitkeringsregelingen en invoeren van grotere werkprikkels met oog op activering van de doelgroep ;

– l'arrêté du gouvernement flamand du 19 décembre 2014 portant exécution du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective ;

– le décret flamand du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi ;

– la note conceptuelle du ministre flamand du Travail du 17 juillet 2015 sur la politique relative à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi et à la diversité ;

– l'arrêté du gouvernement flamand du 18 juillet 2008 relatif à l'intégration professionnelle des personnes souffrant d'un handicap professionnel ;

– le décret wallon du 1^{er} décembre 2011 portant des mesures diverses en matière d'action sociale et de santé ;

– pour la Région de Bruxelles-Capitale, le décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée, énumérant plusieurs types de primes ;

– l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 7 mai 2008 relatif aux plans de diversité et au label de diversité, prévus pour l'exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 ;

Bonnes pratiques au-delà de nos frontières

N. qu'une étude de l'OCDE, citée dans le rapport 2014 du Conseil supérieur de l'emploi, montre que, ces dernières années, les pays de l'OCDE ont réalisé de nombreuses réformes dans le cadre de leur politique relative aux personnes souffrant d'un handicap professionnel. La politique a ainsi pris une nouvelle orientation, passant de l'octroi plutôt passif d'allocations à une focalisation plus affirmée sur l'insertion professionnelle. L'OCDE a observé trois grandes tendances que certains pays ont combinées et d'autres pas. Premièrement : l'extension des mesures d'intégration, au moyen d'une législation antidiscrimination, de quotas d'emploi, de la responsabilisation des employeurs, du soutien et du subventionnement de l'occupation de personnes handicapées ; deuxièmement : l'amélioration de la structure institutionnelle et des services en matière d'emploi proposés aux personnes handicapées ; et, enfin, le durcissement des régimes d'allocations et l'introduction de mesures plus énergiques d'incitation au travail visant à l'activation du groupe cible ;

O. dat het « *Seventh disability high level group report on the implementation of the UN convention on the rights of persons with disabilities* » (juli 2015, Europese Commissie) een overzicht schetst van de thans geldende nationale actieplannen en de waaier van maatregelen ter ondersteuning van de deelname aan de arbeidsmarkt van personen met een handicap ;

P. dat in het *verlengde* van het VRPH verschillende Europese Lidstaten met succes een dwingend quotasysteem hebben uitgebouwd, met effectieve sancties, om gewaarborgde arbeidskansen te bieden aan personen met een arbeidshandicap, en dit zowel in de publieke als de private sector.

Hierna een selectie van enkele goede praktijken :

– **Frankrijk** heeft een beleid dat een dwingend quotum van 6 % met een financiële sanctie combineert. Publieke en private organisaties die het quotum van 6 % personen met een handicap in hun diensten niet halen, betalen op jaarbasis een som aan het Fonds voor de bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap ten belope van het niet-bereiken van het quotum. Het effect is dat het aantal aanwervingen van de doelgroep door publieke werkgevers in één jaar tijd met meer dan 20 % is gestegen. Op twee jaar tijd is de directe tewerkstelling met 0,41 procentpunten toegenomen. In 2013 haalde men 4,64 %. Een arbeidsgehandicapte onder de Franse wetgeving is een persoon die moeilijkheden heeft een baan te vinden of te behouden omwille van een fysieke of mentale beperking. Het komt een onafhankelijke organisatie toe om dit vast te stellen.

– In **Duitsland** geldt een quotumregeling van 5 % voor zowel de publieke als private sector (voor werkgevers die minstens twintig personen tewerkstellen). In 2012 haalde men gemiddeld 4,6 % in de private sector en 6,6 % in de publieke sector. De verplichte quota zijn voorbehouden voor personen met een ernstige handicap. Daarnaast heeft Duitsland een systeem aangenomen met een speciale vertegenwoordiger voor werknemers met een handicap, die verplicht verkozen moet worden in iedere organisatie die meer dan vijf vaste personeelsleden met een ernstige handicap heeft. De voornaamste taak van deze persoon is het toezien op de naleving van alle bijzondere bepalingen inzake personen met een handicap alsook hen te ondersteunen via advies en hulp. De vertegenwoordiger is hét aanspreekpunt voor personen met een handicap binnen de organisatie, die de brug vormt met de werkgever om bekommernissen te uiten.

O. que le « *Seventh disability high level group report on the implementation of the UN convention on the rights of persons with disabilities* » (juillet 2015, Commission européenne) donne un aperçu des plans d'action nationaux actuellement mis en œuvre, ainsi que de l'éventail de mesures de soutien à la participation des personnes handicapées au marché du travail ;

P. que, dans le *prolongement* de la CDPH, plusieurs États membres européens ont instauré avec succès un système contraignant de quotas, assorti de sanctions réelles, afin de garantir aux personnes présentant un handicap professionnel des chances d'accéder à l'emploi et ce, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Voici une sélection de bonnes pratiques :

– La **France** a développé une politique combinant un quota obligatoire de 6 % à une sanction financière. Les organisations publiques et privées qui n'emploient pas au moins 6 % de travailleurs handicapés dans leurs services versent annuellement au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées une contribution dont le montant est fonction de l'écart par rapport au quota. Grâce à cette mesure, le nombre de recrutements de personnes du groupe cible par des employeurs publics a augmenté de plus de 20 % en un an. En deux ans, l'emploi direct a progressé de 0,41 point de pourcentage. On a atteint 4,64 % en 2013. Selon la législation française, un travailleur handicapé est une personne qui éprouve des difficultés à trouver ou conserver un emploi en raison d'une déficience physique ou mentale. Une organisation indépendante est chargée de faire les constatations nécessaires.

– L'**Allemagne** applique un système de quota de 5 %, tant dans le secteur public que dans le secteur privé (pour les employeurs qui occupent au moins vingt personnes). En 2012, le résultat a été en moyenne de 4,6 % dans le secteur privé et de 6,6 % dans le secteur public. Les quotas obligatoires sont réservés aux personnes souffrant d'un handicap sévère. L'Allemagne a en outre adopté un système centré sur la désignation obligatoire d'un représentant spécial des travailleurs handicapés dans chaque organisation employant de façon continue plus de cinq personnes présentant un handicap sévère. La principale mission de cette personne est de veiller au respect de toutes les dispositions spéciales relatives aux personnes handicapées et de soutenir celles-ci en leur apportant aide et conseils. Le représentant est le point de contact des personnes handicapées au sein de l'organisation et c'est lui qui relaie toutes leurs préoccupations auprès de l'employeur.

– In **Italië** zijn werkgevers met vijftien tot vijfendertig werknemers verplicht om minstens één persoon met een handicap in dienst te nemen. Werkgevers met zesendertig tot vijftig werknemers moeten er twee in dienst nemen. De werkgevers met meer dan vijftig werknemers zijn gehouden tot een quotum van 7 %. Deze quotumverplichting geldt ook voor de overheid, met uitzondering van de niet-administratieve plaatsen bij politie, civiele bescherming en defensie. Het systeem is voorbehouden voor mensen met een lichamelijke, psychische, zintuiglijke, verstandelijke of relationele handicap die een bepaald percentage van invaliditeit hebben als erkend door de bevoegde lokale overheidsinstanties. Het quotum wordt gehandhaafd door middel van een boete van 52 euro per dag per onvervulde quotumplaats.

– **Spanje** legt werkgevers met meer dan vijftig werknemers de verplichting op om 2 % van hun jobs voor te behouden voor personen die bij de diensten voor arbeidsbemiddeling als persoon met een handicap staan geregistreerd. Voor het personeel van publieke diensten geldt een quotum van 3 %.

– In **Oostenrijk** legt de *Behinderteneinstellungsgesetz* (BEinstG) een verplicht quotum op van 4 % voor zowel publieke als private ondernemingen. Onder « handicap » wordt verstaan een waardevermindering als gevolg van een psychologische, fysische of anatomische abnormale omstandigheid die een duurtijd heeft van meer dan zes of naar verwachting meer dan zes maanden zal duren. De werkgevers met meer dan vierentwintig werknemers zijn onder de wet verplicht om één persoon met een handicap aan te nemen per vijftwintig werknemers. Om te bepalen of iemand onder de regel van het quotum valt, wordt gekeken naar de leeftijd en de invaliditeitsgraad. De persoon met een handicap die onder de wet valt is tussen de 15 en 64 jaar en moet minstens voor 50 % arbeidsongeschikt zijn. Bedrijven en overheidsdiensten die niet aan het quotum voldoen, moeten een bijkomende gelijkheidsheffing betalen van minstens 226 euro per maand. De boete stijgt naarmate de werkgever meer werknemers te werk stelt. De opbrengst ervan komt ten goede aan de re-integratie van personen met een arbeidshandicap. Omgekeerd kunnen bedrijven een financiële stimulans krijgen.

– In **Nederland** is sedert 1 januari 2015 de Participatiewet van kracht. Bedoeling is om meer mensen met een handicap aan het werk te krijgen. Ingevolge die wet is het sociaal akkoord van 11 april 2013 afgesloten. Het kabinet en de sociale partners hebben afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen

– En **Italië**, les employeurs occupant de quinze à trente-cinq travailleurs sont tenus d'embaucher au moins une personne handicapée. Les employeurs qui occupent de trente-six à cinquante travailleurs doivent en engager au moins deux. Un quota de 7 % est imposé aux employeurs qui occupent plus de cinquante travailleurs. Cette obligation s'applique également aux pouvoirs publics, à l'exception des fonctions non administratives au sein de la police, de la protection civile et de la défense. Ce système est réservé aux personnes souffrant d'un handicap physique, psychique, sensoriel, mental ou relationnel, à qui un pourcentage déterminé d'invalidité est reconnu par les instances publiques locales compétentes. Le respect du quota est assuré au moyen d'une amende de 52 euros par jour et par emploi non pourvu du quota.

– L'**Espagne** impose aux employeurs occupant plus de cinquante travailleurs l'obligation de réserver 2 % de leurs emplois à des personnes enregistrées comme travailleurs handicapés dans les services de placement des travailleurs. Pour le personnel des services publics, le quota qui s'applique est de 3 %.

– En **Autriche**, la *Behinderteneinstellungsgesetz* (BEinstG) (loi sur le recrutement de personnes handicapées) impose un quota obligatoire de 4 %, tant aux entreprises publiques qu'aux entreprises privées. On entend par « handicap » une diminution résultant de circonstances psychologiques, physiques ou anatomiques anormales, qui dure depuis plus de six mois ou dont on estime qu'elle durera plus de six mois. Les employeurs qui occupent plus de vingt-quatre travailleurs sont légalement tenus d'engager une personne handicapée par tranche de vingt-cinq travailleurs. Pour déterminer si une personne peut bénéficier du régime du quota, on tient compte de son âge et de son degré d'invalidité. La personne handicapée qui peut bénéficier du régime légal est âgée de 15 à 64 ans et doit présenter un taux d'incapacité de travail d'au moins 50 %. Les entreprises et services publics qui ne respectent pas le quota doivent payer une contribution compensatoire d'au moins 226 euros par mois. Plus le nombre de travailleurs occupés par l'employeur est élevé, plus l'amende l'est aussi. Le produit de cette contribution est affecté à la réinsertion des travailleurs handicapés. Inversement, les entreprises peuvent aussi obtenir un incitatif financier.

– Aux **Pays-Bas**, la loi relative à la participation est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Son objectif est de permettre à un plus grand nombre de personnes handicapées de trouver du travail. Cette loi a donné lieu à l'accord social du 11 avril 2013. Le gouvernement et les partenaires sociaux ont convenu de créer des emplois

met een arbeidsbeperking. Dit wordt geregeld in de « Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten », ook wel Quotumwet genoemd. Volgens de Quotumwet moeten werkgevers een bepaald percentage mensen met een ziekte of handicap in dienst te nemen : het quotum arbeidsbeperkten. Werkgevers moeten tot 2026 in totaal honderd duizend jobs realiseren voor mensen met een ziekte of handicap. Op nationaal niveau wordt jaarlijks vanaf 2015 gekeken of de werkgevers de aantallen genoemd in de banenafpraak hebben gerealiseerd. Als dat niet het geval is, kan vanaf 1 januari van het volgende jaar de quotumheffing worden toegepast. Indien de werkgever het quotumpercentage niet haalt, kan de werkgever een quotumheffing of sanctie opgelegd worden voor het betreffende jaar van 5 000 euro per niet ingevulde arbeidsplaats van 25 uur 25.

Analyse

Q. dat het nieuwe paradigma dat veroorzaakt wordt door het VRPH, in ons land en haar deelstaten geen vertaling gekregen heeft op het vlak van werk en tewerkstelling voor personen met een handicap.

Uit het voorgaande blijkt dat het beleid in België op het vlak van de tewerkstelling van personen met een handicap beter moet, zeker na vergelijking met goede praktijken in andere Europese landen. Hierna gaan we dieper in op een aantal punten van analyse die dieperliggende oorzaken van het probleem blootleggen.

– Het huidige beleid dat de inclusie van personen met een handicap moet bevorderen is te vrijblijvend. Er zijn streefcijfers en andere vormen van ondersteunende maatregelen, maar deze zijn onvoldoende effectief. Dit wordt aan de orde gesteld in de « Aanbevelingen van het Comité van de Verenigde Naties voor de rechten van personen met een handicap » van 3 oktober 2014 : dat slechts weinig personen met een handicap terechtkomen op de reguliere arbeidsmarkt, dat de overheid er niet in slaagt om in haar eigen diensten de tewerkstellingsdoelstellingen voor mensen met een handicap te behalen en dat aan de privésector geen quotum wordt opgelegd (punt 38) ;

– Ook op Europees niveau is dit het geval, in de Europese strategie 2010-2020 wordt wel gepleit voor het

supplémentaires en faveur des personnes atteintes d'un handicap professionnel. L'accord a été traduit dans la « *Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten* » (loi consacrant l'accord sur les emplois et fixant le quota d'emplois réservés aux handicapés), également appelée loi « Quota ». En vertu de cette loi, les employeurs ont l'obligation d'engager un certain pourcentage de personnes malades ou handicapées ; il s'agit du quota de personnes présentant un handicap professionnel. D'ici à 2026, les employeurs doivent créer au total cent mille emplois réservés aux personnes malades ou handicapées. Chaque année depuis 2015, on vérifie au niveau national si les employeurs ont bien atteint le nombre d'emplois prévu dans l'accord sur les emplois. Si ce n'est pas le cas, une contribution financière compensatoire peut être imposée dès le 1^{er} janvier de l'année suivante. L'employeur qui ne respecte pas le quota est passible, pour l'année concernée, d'une contribution financière ou sanction s'élevant à 5 000 euros par emploi non pourvu de 25 heures 25 .

Analyse

Q. que, dans notre pays et ses entités fédérées, la nouvelle donne générée par la CDPH ne s'est pas traduite dans le domaine de l'emploi et du travail des personnes handicapées.

Il ressort de ce qui précède, et surtout en comparaison avec les bonnes pratiques développées dans d'autres pays européens, qu'il est indispensable d'améliorer la politique de la Belgique en ce qui concerne l'accès à l'emploi des personnes handicapées. Nous approfondirons ci-après l'analyse de certains points, révélateurs des causes plus profondes du problème.

– La politique actuelle censée favoriser l'inclusion des personnes handicapées n'est pas suffisamment contraignante. Des objectifs chiffrés ont été fixés et d'autres formes de mesures de soutien ont été adoptées mais ceux-ci ne sont pas assez efficaces. Les Observations finales concernant le rapport initial de la Belgique, publiées par le Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies le 3 octobre 2014, le confirment : « Le Comité note avec préoccupation qu'un faible nombre de personnes handicapées sont employées dans un travail régulier. Il note également que le gouvernement ne parvient pas à atteindre les objectifs liés à l'emploi des personnes handicapées dans ses propres services, ainsi que l'absence de quota dans le secteur privé » (point 38) ;

– Il en va de même au niveau européen : la Stratégie européenne 2010-2020 plaide en faveur de la promotion

bevorderen van inclusie van personen met een handicap, maar specifieke maatregelen worden niet voorgesteld.

– Daarnaast speelt de sociaaleconomische context een rol. De wereldwijde economische crisis heeft jaren van economische en sociale vooruitgang tenietgedaan en structurele zwakten in de Europese economie blootgelegd. In tijden van recessie worden kwetsbare groepen geregeld het hardst getroffen. De inkrimping van de overheid en het meer inzetten op aanwerving van hoger geschoold personeel hebben ook een nefaste invloed op deze doelgroep. Gezien de recente evolutie van de arbeidsmarkt worden laaggeschoolden harder getroffen, en net tot die groep horen veel personen met een handicap, mede door een tekort aan vorming. Besparingen leiden er vaak toe dat op instrumenten die de inclusie van personen met een handicap bevorderen, bekibbeld wordt. Ook door andere maatregelen worden personen met een handicap sterk geraakt, bijvoorbeeld bij natuurlijke afvloeiingen waarbij mensen die op pensioen gaan niet automatisch vervangen worden. Ook in andere Europese landen is de sociaaleconomische situatie gelijkaardig en daar haalt men wél betere resultaten.

Naast de overheid blijven sociale partners hier grotendeels in gebreke, hun acties of beleid inzake inclusie van personen met een handicap is een blinde vlek.

– Het arbeidsmarktbeleid krijgt zowel op federaal niveau alsook in de Gewesten vorm. Beide niveaus hebben hun eigen specifieke bevoegdheden, wat maakt dat interfederale samenwerking een noodzaak is om tot een gedegen beleid te komen, zeker wat betreft moeilijk te activeren kansengroepen. Dergelijk interfederaal beleid moet de kansen op werk exponentieel doen toenemen. Zo zijn de deelstaten bevoegd voor de activering van werkzoekenden en het doelgroepenbeleid, alsook investeren zij in opleiding en begeleiding. Echter, het is (vooral) de federale overheid die geniet van de terugverdieneffecten bij tewerkstelling via extra opbrengsten in de personenbelasting en minder uitgaven van RVA-uitkeringen vanuit de sociale zekerheid. Interfederale samenwerking moet leiden tot een *win-win* op beide niveaus. Verder is de afstemming tussen onderwijs en werk nog steeds een heikel punt, ondanks de goede stappen die recentelijk bijvoorbeeld in Vlaanderen werden genomen met onder

de l'inclusion des personnes handicapées sans toutefois proposer de mesures spécifiques.

– Le contexte socioéconomique joue lui aussi un rôle. La crise économique mondiale a anéanti des années de progrès économique et social et mis en évidence les faiblesses structurelles de l'économie européenne. Dans les périodes de récession, ce sont généralement les groupes les plus vulnérables qui sont le plus durement touchés. La réduction des effectifs des administrations publiques et la préférence plus marquée pour le recrutement de personnel très qualifié ont également un effet néfaste sur ce groupe cible. Vu l'évolution récente du marché de l'emploi, les personnes peu qualifiées sont plus durement touchées. Or c'est précisément à ce groupe qu'appartiennent de nombreuses personnes handicapées, en raison notamment d'un manque de formation. Pour faire des économies, on est souvent amené à rogner sur les instruments qui favorisent l'inclusion des personnes handicapées. Les personnes handicapées sont également fortement touchées par d'autres mesures, par exemple, en cas de départs naturels, lorsque les travailleurs qui prennent leur retraite ne sont pas automatiquement remplacés. Alors qu'ils connaissent une situation socioéconomique semblable, d'autres pays européens obtiennent pourtant de meilleurs résultats.

Les pouvoirs publics ne sont pas les seuls en défaut, les partenaires sociaux accordent aussi bien peu d'attention à l'inclusion des personnes handicapées dans leurs actions ou leur politique.

– La politique du marché de l'emploi est définie à la fois au niveau fédéral et au niveau des Régions. Ces deux niveaux ont chacun leurs compétences spécifiques et une collaboration interfédérale est dès lors indispensable si l'on veut parvenir à une politique efficace, surtout en ce qui concerne les groupes défavorisés difficiles à activer. Une telle politique interfédérale doit augmenter de manière exponentielle les chances de trouver du travail. Les entités fédérées sont ainsi compétentes pour l'activation des demandeurs d'emploi et pour la politique en faveur de certains groupes cibles ; ce sont elles aussi qui investissent dans la formation et l'accompagnement. En revanche, c'est (surtout) l'autorité fédérale qui bénéficie des effets de retour d'une mise au travail, à travers les recettes supplémentaires de l'impôt des personnes physiques et la diminution des dépenses de la sécurité sociale grâce à la baisse du nombre d'allocations versées par l'ONEm. La collaboration interfédérale doit permettre à

andere het M-decreet en duaal leren. Ook binnen de deelstaten zelf is een meer coherent beleid noodzakelijk,

VRAAGT DE FEDERALE REGERING EN DE DEELSTAATREGERINGEN :

1. Het VRPH ten volle te implementeren

1.1 **gevolg te geven aan de aanbevelingen van het Comité van de Verenigde Naties voor de rechten van personen met een handicap** van 3 oktober 2014 en meer precies punt 39 om alle nodige reglementaire en aansprekende maatregelen die genomen moeten worden om het recht van personen met een handicap op werk in zowel de publieke als privésector te waarborgen, om door middel van beroepsopleiding en passende toegankelijkheidsmaatregelen te zorgen voor een doeltreffende bescherming tegen discriminatie en om te zorgen voor de nodige redelijke aanpassingen ;

1.2 om een **consequente implementatie van het VRPH** in onze interne wetgeving door te voeren, zowel op het federale niveau als op dat van de deelstaten, in het bijzonder door de afstemming van de definitie van personen met een handicap op die van het VRPH ;

1.3 aangezien er bepaalde onverenigbaarheden bestaan tussen het algemeen arbeidsrecht en de geldende antidiscriminatiewetgeving, **de wetgeving te herzien en aan te passen aan het recht van de Europees Unie en het VRPH**, zoals voorgesteld door Unia (november 2015).

Expliciet de begrippen handicap en redelijke aanpassingen in de arbeidsrechtelijke wetgeving integreren is noodzakelijk.

De wet op de arbeidsovereenkomsten moet een uitdrukkelijke bepaling bevatten die de definitie van het begrip handicap en die van redelijke aanpassingen herneemt, in overeenstemming met het VRPH. Verder moet deze wet bepalen dat een arbeidsongeschikte werknemer, conform het kader van richtlijn 2000/78 net als een persoon met een handicap ook recht heeft op redelijke aanpassingen. Zolang die redelijke aanpassingen

chaque niveau de pouvoir de sortir gagnant. Par ailleurs, l'adéquation entre l'enseignement et le monde du travail reste un point délicat en dépit des démarches positives entreprises récemment, par exemple, en Flandre, avec le décret contenant des mesures en faveur des élèves à besoins éducatifs spécifiques, dit décret-M, et avec la formation en alternance. La cohérence de la politique doit également être améliorée au sein même des entités fédérées,

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL ET AUX GOUVERNEMENTS DES ENTITÉS FÉDÉRÉES :

1. de mettre pleinement en œuvre la CDPH

1.1 **de donner suite aux recommandations du 3 octobre 2014 du Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies** et, plus précisément, au point 39 qui recommande de prendre toutes les mesures nécessaires tant réglementaires qu'incitatives pour garantir le droit à l'emploi pour les personnes handicapées, dans le secteur privé et le secteur public, en garantissant une protection efficace contre la discrimination par une formation professionnelle et une accessibilité adéquate, et en assurant les aménagements raisonnables nécessaires ;

1.2 **de garantir une mise en oeuvre cohérente de la CDPH** dans le cadre de notre législation interne, tant au niveau fédéral qu'au niveau des entités fédérées, en particulier en mettant notre définition de la personne handicapée en conformité avec celle figurant dans la CDPH ;

1.3 **de revoir la législation et de l'adapter à la lumière du droit de l'Union européenne et de la CDPH**, compte tenu de l'existence de certaines incompatibilités entre le droit général du travail et la législation antidiscrimination en vigueur, comme Unia l'a proposé (novembre 2015).

Les notions de handicap et d'aménagements raisonnables doivent figurer explicitement dans la législation du droit du travail.

La loi relative aux contrats de travail doit comporter une disposition expresse reprenant la définition de la notion de handicap et de celle d'aménagements raisonnables, conformément à la CDPH. En outre, cette loi doit disposer qu'un travailleur en incapacité de travail a lui aussi le droit, tout comme une personne handicapée, de bénéficier d'aménagements raisonnables, conformément au cadre de la directive 2000/78. Tant que des

niet onderzocht zijn, kan die persoon ook niet ontslagen worden.

Het uitvoeringsbesluit dat noodzakelijk is voor de inwerkingtreding van het nieuwe artikel 34 moet worden goedgekeurd. Dat artikel bepaalt dat een werkgever een overeenkomst enkel kan beëindigen wegens overmacht indien het onmogelijk is om de werknemer te behouden met behulp van een aanpassing van de arbeidsomstandigheden of het verlenen van ander werk dat beantwoordt aan zijn/haar mogelijkheden. Bovendien moet de bescherming uitgebreid worden naar personen die langdurig (maar niet definitief) arbeidsongeschikt zijn, aangezien ook zij beschouwd moeten worden als personen met een handicap ;

1.4 ook op het niveau van de deelstaten elke relevante regelgeving aan het VRPH te toetsen ;

2. een interfederale aanpak te hanteren

2.1 een **interministeriële conferentie** over werk bijeen te roepen, waar de verantwoordelijken voor werk op alle beleidsniveaus zich buigen over de achterstand op de arbeidsmarkt voor personen met een handicap of chronische ziekte, met het oog op structurele oplossingen ;

2.2 een **interfederaal plan** voor de tewerkstelling van personen met een handicap alsook chronisch zieken op te stellen voor de reguliere arbeidsmarkt.

Gezien onze staatsstructuur en de relevantie van de verschillende beleidsniveaus die betrokken zijn bij de activering en integratie van deze kansengroepen, moet er een interfederaal beleidsplan komen, waar alle relevante beleidsniveaus hun inbreng in hebben en hun verantwoordelijkheid opnemen. Dit plan moet zowel op de publieke als private sector en zowel op de reguliere arbeidsmarkt als binnen de sociale economie een positieve impact teweegbrengen. De opmaak van een dergelijk plan kan tegemoet komen aan de eis in het VRPH om een nationaal actieplan te maken, waar ons land tot nu toe in gebreke is gebleven.

Elk beleidsniveau dient haar bevoegdheden m.b.t. sociale bescherming, werk en activering samen met andere verantwoordelijke niveaus te bekijken. Het creëren van tewerkstelling zorgt voor het wegvallen van een belangrijke kost inzake vervangingsinkomens op het federale niveau, maar kan in hoofde van de Gewesten

aménagements raisonnables n'ont pas fait l'objet d'une réflexion, il ne peut pas être licencié.

L'arrêté d'exécution nécessaire à l'entrée en vigueur du nouvel article 34 doit être approuvé. Cet article dispose qu'un employeur ne peut mettre fin à un contrat pour cause de force majeure que s'il lui est impossible de garder le travailleur en adaptant ses conditions de travail ou en lui offrant un autre travail correspondant à ses possibilités. En outre, il faut étendre le régime de protection aux personnes qui sont en incapacité de travail pour une durée prolongée (mais pas définitivement) étant donné qu'elles doivent être considérées elles aussi comme des personnes handicapées ;

1.4 d'évaluer toute réglementation pertinente à la lumière de la CDPH, y compris au niveau des entités fédérées ;

2. d'appliquer une approche interfédérale

2.1 de convoquer une **conférence interministérielle** sur le travail, réunissant l'ensemble des personnes compétentes en matière d'emploi à tous les niveaux de pouvoir afin qu'elles examinent le retard accusé par les personnes atteintes d'un handicap ou d'une maladie chronique sur le marché du travail, dans la perspective de la mise en œuvre de solutions structurelles ;

2.2 d'élaborer un **plan interfédéral** pour l'emploi des personnes handicapées et des malades chroniques sur le marché du travail régulier.

Vu la structure institutionnelle de notre pays et l'implication de différents niveaux de pouvoir dans le domaine de l'activation et de l'intégration de ces groupes défavorisés, il convient d'élaborer un plan politique interfédéral dans le cadre duquel ces différents niveaux de pouvoir compétents puissent apporter leur contribution et prendre leurs responsabilités. Ce plan doit avoir des retombées positives aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé et tant sur le marché du travail régulier que sur l'économie sociale. Ce plan pourrait se présenter sous la forme d'un plan d'action national, tel que l'exige d'ailleurs la CDPH de notre pays et qui fait toujours défaut à ce jour.

Les différents niveaux de pouvoir responsables en l'espèce doivent examiner ensemble quelles sont leurs compétences respectives en matière de protection sociale, de travail et d'activation. La création d'emplois a pour conséquence que le versement de revenus de remplacement n'est plus nécessaire, ce qui entraîne

een investering vereisen. Billijk zou zijn dat dit financieel in balans wordt gebracht ;

2.3 dat de integratie van personen met een handicap of chronische ziekte op de arbeidsmarkt een prioriteit wordt op het **sociaal overleg** , zowel op het federale als op het deelstatelijke niveau. Daarbij willen we de sociale partners gelasten met de opdracht om een concreet beleid uit te tekenen voor de activering van personen met een handicap, waar zowel de werkgevers als werknemers in gestimuleerd worden, zodat er een evenredige participatie op de arbeidsmarkt is. Het is belangrijk dat het sociaal overleg haar rol speelt, opdat een gedragen beleid tot stand kan komen. De ervaring in Nederland leert hierbij dat wanneer de overheid en de sociale partners de handen in elkaar slaan, de reële arbeidskansen voor personen met een handicap concreet verhoogd kunnen worden ;

2.4 in deze aanpak de **brede definitie** van personen met een handicap te gebruiken zoals voorgeschreven in het VRPH, waarbij ook aandacht gaat naar chronische ziekten ;

2.5 de noodzakelijke **flexibele maatregelen** die de herintegratie van langdurig zieken, in het bijzonder personen die kampen met een depressie of *burn-out*, te bevorderen. Dit gebeurt best in samenspraak met de werkgever en een multidisciplinair team. De sociale dialoog op bedrijfsniveau moet aandacht besteden aan welzijn op het werk, preventie en werkbaar werk. Eén van de mogelijke maatregelen is het beter bekend maken en zo nodig uitbreiden van het statuut van progressieve tewerkstelling in de ziekteverzekering. Dit laat toe om deeltijds terug op te starten ;

2.6 een **waaijer van noodzakelijke maatregelen** te nemen, gaande van dwingende quota voor de overheid en steun aan werkgevers die personen met een handicap tewerkstellen alsook om de werkplek aan te passen. Adequate scholing, permanente vorming en meer kans op werk in o.m. sociale of beschutte werkplaatsen dringt zich op. Sociaal ondernemerschap en steun voor *self-employment* zijn belangrijk. Een andere kijk op werk en op herevalueren van de arbeidscapaciteit en focussen op de mogelijkheden van mensen. Het is duidelijk dat een

une économie substantielle au niveau fédéral, mais elle peut requérir un investissement de la part des Régions. L'équité recommanderait de procéder à un équilibrage sur le plan financier ;

2.3 de faire en sorte que l'intégration des personnes handicapées ou des malades chroniques sur le marché du travail devienne une priorité dans le cadre de la **concertation sociale**, tant au niveau fédéral qu'au niveau des entités fédérées. À cet égard, il faudrait demander aux partenaires sociaux de développer une politique concrète axée sur l'activation des personnes handicapées, qui ait un effet stimulant aussi bien sur les employeurs que sur les travailleurs, de façon à promouvoir une participation proportionnelle de ces personnes au marché du travail. Il est important que la concertation sociale joue son rôle afin que la politique mise en œuvre bénéficie d'une large assise. À cet égard, l'expérience réalisée aux Pays-Bas montre que lorsque les pouvoirs publics et les partenaires sociaux travaillent main dans la main, les personnes handicapées ont réellement plus de chance de trouver un emploi ;

2.4 d'utiliser, dans le cadre de cette approche, la **large définition** de la personne handicapée, telle que prescrite par la CDPH, en étant attentif aussi à la situation des malades chroniques ;

2.5 de promouvoir la mise en œuvre des **mesures flexibles** indispensables à la réinsertion des malades de longue durée, en particulier les personnes confrontées à une dépression ou un *burn-out*. À cet égard, il faut agir de préférence en concertation avec l'employeur et une équipe pluridisciplinaire. Dans le cadre du dialogue social au niveau des entreprises, il faut être attentif au bien-être sur le lieu de travail, à la prévention et à la faisabilité du travail. Parmi les mesures qui peuvent être envisagées à cet égard, il y a celle qui consiste à mieux faire connaître le régime de la reprise progressive du travail dans le cadre de l'assurance maladie et à l'élargir, si nécessaire. Cela permet aux personnes concernées de reprendre le travail à temps partiel ;

2.6 de prendre un **ensemble de mesures indispensables**, depuis la fixation de quotas contraignants pour les pouvoirs publics jusqu'à l'obligation d'aménager les postes de travail, en passant par l'octroi d'une aide aux employeurs qui occupent des personnes handicapées. Il faut dispenser des formations adéquates, prévoir des modules de formation permanente et créer davantage d'opportunités de travail, notamment dans les ateliers sociaux ou les ateliers protégés. L'entrepreneuriat social et le soutien à l'auto-emploi sont des aspects importants.

flexibele band tussen sociale beschermingsystemen en de arbeidsmarkt een belangrijke sleutel is ;

2.7 de vooruitgang en stand van zaken ter zake te meten. Daarom beveelt de Senaat aan om **regelmatig onderzoek te verrichten en cijfers te verzamelen** over de objectieve situatie in verband met de tewerkstelling van personen met een handicap. In het bijzonder bevelen we aan dat naar het voorbeeld van het rapport van de « **socio-economische monitoring** », een samenwerking tussen Unia, de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid en het Rijksregister, dat rapporteert over de werkende bevolking tussen achttien en zestig jaar in functie van origine, eveneens een rapport zou worden opgesteld in functie van het al dan niet hebben van een handicap of chronische ziekte ;

3. dat de overheid zichzelf een voorbeeldrol toebedeelt

3.1 om duidelijk te kiezen voor **een beleid met een sterk engagement samen met een meer dwingende aanpak**. De overheid heeft hierin een maatschappelijke voorbeeldfunctie. Het is tijd voor een meer dwingende aanpak hand in hand met een modern HR-beleid. De overheid dient zich te gedragen als een werkgever waarbij iedereen kansen krijgt. Hoger werd aangetoond dat in andere EU-landen via een meer dwingende en geëngageerde aanpak betere resultaten bekomen worden. Dit kan een goede inspiratiebron zijn voor onze eigen overheden ;

3.2 om de bestaande **streefcijfers/quota juridisch afdwingbaar** te maken, gekoppeld aan een **sanctie** wanneer deze niet bereikt worden. Als sanctie kan overwogen worden, naar het voorbeeld van Frankrijk, Oostenrijk, Nederland een financiële boete op te leggen, via het betalen van een geldsom aan een op te richten fonds als de cijfers niet gehaald worden. Deze bijdrage moet vervolgens ten goede komen aan de inschakeling van personen met een handicap in de overheidssector ;

3.3 om in een later stadium de **streefcijfers/quota op te trekken naar een meer ambitieus niveau**, zodat deze de representativiteit van personen met een handicap beter weerspiegelen, zowel binnen de kansengroep zelf als binnen de volledige bevolking van ons land. Hiertoe dient een meerjarentraject uitgestippeld te worden.

Il faut porter un autre regard sur le travail, réévaluer la capacité de travail des personnes et mettre leur potentiel en exergue. La flexibilité du lien entre les systèmes de protection sociale et le marché du travail constitue clairement un élément essentiel ;

2.7 de dresser un état des lieux et de mesurer les avancées réalisées. C'est pourquoi le Sénat recommande de **réaliser un travail d'étude et de collecter des chiffres, sur une base régulière**, sur la situation objective en ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées. Il recommande, en particulier, l'établissement d'un rapport mettant en évidence la situation des travailleurs sur le marché de l'emploi en fonction de la présence ou non d'un handicap ou d'une maladie chronique, et ce par analogie avec le rapport de « **monitoring socio-économique** » qui est le fruit de la collaboration entre Unia, le service public fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Concertation sociale, la Banque-Carrefour de la Sécurité sociale et le Registre national et qui analyse la situation des travailleurs de dix-huit à soixante ans en fonction de leur origine ;

3. de veiller à ce que les pouvoirs publics donnent l'exemple

3.1 d'opter résolument pour **une politique d'engagement fort, liée à une approche plus contraignante**. Les autorités ont un rôle d'exemple à jouer en matière sociale. L'heure est venue d'une approche plus contraignante, couplée à une politique moderne des ressources humaines. Les pouvoirs publics doivent se comporter en employeur offrant des chances à chacun. Il a été souligné ci-dessus que d'autres pays de l'UE ont obtenu de meilleurs résultats par une approche plus contraignante et plus engagée. Cela peut servir de source d'inspiration pour nos autorités ;

3.2 de rendre juridiquement contraignants les **objectifs chiffrés/quotas** existants, assortis d'une **sanction** en cas de non-respect. Si les objectifs ne sont pas atteints, on peut envisager comme sanction, à l'instar de ce que font la France, l'Autriche ou les Pays-Bas, d'imposer une amende versée à un fonds à créer. Les sommes serviraient à promouvoir l'intégration des personnes handicapées dans le secteur des administrations publiques ;

3.3 dans une phase suivante, de porter les **objectifs chiffrés/quotas à un niveau plus ambitieux**, de manière à ce qu'ils reflètent mieux la représentativité des personnes handicapées, au sein tant du groupe des personnes défavorisées que de l'ensemble de la population de notre pays. À cet effet, un trajet pluriannuel doit être

Bijvoorbeeld voor Vlaanderen relevant is het advies van de commissie diversiteit van de SERV van april 2016, dat ervoor pleit het streefcijfer op Vlaams niveau van 3 naar 3,5 % te verhogen. Daarnaast is ook een nieuw, inclusief HR-beleid vereist, waarbij takenpakketten worden aangepast op maat van personen met een handicap ;

3.4 om rekening te houden met het al dan niet behalen van de streefcijfers/quota bij de **evaluatie van ambtenaren met een leidende functie**. Voor Vlaanderen bijvoorbeeld werd dergelijke aanpak vooropgesteld door de SERV in zijn advies van 18 april 2016 inzake het gelijkkansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid. Gekoppeld daaraan kan gedacht worden aan een jaarlijkse rapporteringsplicht aan het hoogste niveau/of een stakeholderscomité binnen de dienst over het al dan niet behalen van de streefcijfers/quota en het gevoerde beleid daaromtrent. Zo wordt « *namings* » en « *shaming* » via de open coördinatiemethode (OCM) een incentive voor leidinggevenden om hen hun verantwoordelijkheid te laten opnemen. Daarnaast pleiten we voor een blijvende investering in de competenties van deze leidinggevenden alsook van HR-medewerkers in de omgang met personen met een handicap op de werkvloer alsook de begeleiding van re-integratietrajecten ;

3.5 om bij het uitschrijven van overheidsopdrachten ook **sociale clausules** in te bouwen. Die clausules houden in dat bij het toewijzen van een overheidsopdracht één van de criteria een minimale tewerkstelling van personen met een handicap moet zijn. De geldende regelgeving op de overheidsopdrachten laat overigens al toe om clausules in die zin in te schrijven. We verwijzen naar het voorbeeld van artikel 22 van de wet op de overheidsopdrachten ;

3.6 een **duurzame tewerkstelling** van personen met een handicap bij de overheid na te streven. Bij de selectie van personen met een handicap moet **verder ingezet worden op de redelijke aanpassingen**, zowel de werkgever als de persoon met een handicap moet op een vlotte manier redelijke aanpassingen kunnen aanvragen en daarover beschikken. Het voorzien van redelijke aanpassingen is namelijk een wettelijke verplichting. Hierbij moet voldoende aandacht naar de kleine aanpassingen gaan. Heldere communicatie is een werkpunt. Logischerwijs gebeurt dit aan één en hetzelfde loket om de administratieve last zo laag mogelijk te houden.

Er moet tevens **meer flexibiliteit** op de werkvloer worden nagestreefd, bijvoorbeeld door telewerk of satellietwerk voor personen met een handicap te ondersteunen. Verder moet in elke overheidsdienst waar

élaboré. On retiendra ainsi, pour la Flandre, l'avis rendu en avril 2016 par la commission Diversité du SERV qui demande de faire passer l'objectif, au niveau flamand, de 3 à 3,5 %. Par ailleurs, une nouvelle **politique inclusive des ressources humaines s'impose**, les tâches étant adaptées aux possibilités des personnes handicapées ;

3.4 de tenir compte, lors de **l'évaluation des fonctionnaires dirigeants**, du fait que les objectifs chiffrés/quotas aient été atteints ou pas. Par exemple, en Flandre, cela a été suggéré par le SERV dans son avis du 18 avril 2016 relatif à la politique d'égalité des chances et de diversité dans les administrations flamandes. Parallèlement, on peut réfléchir à une obligation de faire rapport tous les ans à l'échelon supérieur ou à un comité des parties prenantes organisé au sein du service quant à la mesure dans laquelle les objectifs chiffrés/quotas ont été atteints et sur la politique dans ce domaine. Par exemple, le principe du « *namings and shaming* » (nommer et dénoncer) par la méthode ouverte de coordination (MOC) incite les dirigeants à prendre leurs responsabilités. Nous souhaiterions également qu'il soit investi durablement dans les compétences de ces dirigeants et des collaborateurs RH en ce qui concerne les contacts sur le lieu de travail avec les personnes handicapées et l'accompagnement des parcours de réintégration ;

3.5 d'inclure des **clauses sociales** lors de la passation de marchés publics. Ces clauses impliquent que, pour l'attribution d'un marché public, un des critères à prendre en compte est la mise à l'emploi – fût-elle minimale – de personnes handicapées. Au demeurant, la réglementation actuelle en matière de marchés publics permet déjà d'inclure pareilles clauses. Rappelons par exemple l'article 22 de la loi sur les marchés publics ;

3.6 de promouvoir **l'emploi durable** des personnes handicapées dans les administrations publiques. En cas de recrutement de personnes handicapées, il faut **investir davantage dans les aménagements raisonnables** : ceux-ci doivent pouvoir être aisément obtenus, à la demande soit de l'employeur soit de la personne handicapée. En effet, la mise en place d'aménagements raisonnables est une obligation légale. Dans ce contexte, il ne faut pas négliger les aménagements mineurs. Une communication claire constitue une priorité. En toute logique, il faudrait un guichet unique pour limiter les charges administratives.

Par ailleurs, pour aider les personnes handicapées, il faut tendre à **plus de flexibilité** sur les lieux de travail, par exemple grâce au télétravail ou au travail en bureau satellite. En outre, il convient de désigner, dans tout

personeelsleden met een handicap tewerkgesteld zijn, onder de personeelsleden van die dienst een vertegenwoordiger aangesteld worden die optreedt als aanspreekpunt voor de personeelsleden met een handicap. *Jobcoaching* moet meer bekend gemaakt en gepromoot worden. Deze vertegenwoordiger moet ook een rol spelen ter begeleiding van de collega's van de persoon met een handicap om een optimale werkomgeving en maximale samenwerking te bekomen.

Op elk niveau moeten er voldoende budgettaire middelen voorzien worden om de tewerkstelling van de doelgroep zoveel als mogelijk te faciliteren voor zowel de werkgever als de werknemer met een beperking ;

3.7 er voor te zorgen dat bij een **wervingsstop**, er geen bijkomende negatieve invloed op de doelgroep is door deze buiten de besparingsoefeningen te houden ;

4. de private sector te responsabiliseren

4.1 om te **onderzoeken** of ook in de **private sector** met **quota** kan worden gewerkt, zoals in bijvoorbeeld Duitsland en Frankrijk, waarbij werkgevers worden aangespoord een bepaald aandeel werknemers met een arbeidshandicap aan te werven, dan wel een fonds te ondersteunen waarmee groeipaden kunnen ontwikkeld worden voor tewerkstellingsmogelijkheden voor personen met een handicap. Dit laatste kan fiscaal interessant worden gemaakt ;

4.2 er naar te streven **één centraal aanspreekpunt** te creëren waar werkgevers en werknemers terecht kunnen voor alle vragen met betrekking tot tewerkstelling van personen met een handicap. Concreet kan dat in Vlaanderen opgenomen worden door de VDAB, in Brussel door Actiris en in Wallonië door Forem. Dit veronderstelt evenwel dat werkgevers en werknemers daar terecht kunnen voor dienstverlening. Er moet voldoende geïnvesteerd worden in de bekendmaking hiervan.

De diverse diensten, zowel federaal als in de deelstaten, die over kennis en ervaring beschikken om mensen met een handicap te ondersteunen, moeten gestimuleerd worden in hun tewerkstelling, om de dienstverlening aan werkgevers verder uit te breiden en meer en beter samen te werken ten dienste van werkgevers. Het centrale aanspreekpunt kan daarbij aangezet worden als beginpunt voor een klantgerichte dienstverlening aan werkgevers en werknemers. Vaak is immers meer informatie nodig

service public employant des personnes handicapées, un représentant parmi les agents de ce service en qualité de personne de contact pour les personnes handicapées. Le *Jobcoaching* mérite davantage de notoriété et de promotion. Ce représentant doit aussi jouer un rôle d'accompagnement des collègues de la personne handicapée, dans la perspective d'un environnement de travail optimal et d'une collaboration maximale.

Il faut prévoir, à tous les niveaux, des moyens budgétaires suffisants pour faciliter, tant pour l'employeur que pour le travailleur handicapé, la mise à l'emploi de ce groupe cible ;

3.7 de faire en sorte qu'un **gel des recrutements** n'induit pas des effets négatifs supplémentaires pour le groupe cible, en exonérant celui-ci des coupes budgétaires ;

4. de responsabiliser le secteur privé

4.1 d'**examiner** s'il est également possible d'instaurer des **quotas** dans le **secteur privé**, comme c'est le cas par exemple en Allemagne et en France, où les employeurs sont incités à engager une certaine proportion de travailleurs présentant un handicap professionnel ou à soutenir un fonds permettant de développer un plan de croissance pour les possibilités d'emploi en faveur des personnes handicapées. Cette dernière mesure peut être assortie d'avantages fiscaux ;

4.2 de s'efforcer de créer **un point de contact central unique** où employeurs et travailleurs puissent adresser toutes leurs questions relatives à l'emploi des personnes handicapées. Concrètement, ce point de contact peut être pris en charge par le VDAB en Flandre, par Actiris à Bruxelles et par le Forem en Wallonie. Cela suppose toutefois que les employeurs et les travailleurs puissent s'adresser à ce point de contact pour y obtenir le service désiré. Il convient d'investir suffisamment pour le faire connaître.

Les différents services, tant à l'échelle fédérale que dans les entités fédérées, qui disposent des connaissances et de l'expérience requises pour accompagner les personnes handicapées, doivent être encouragés à développer encore davantage le service aux employeurs et à intensifier et améliorer leur collaboration mutuelle au service des employeurs. Le point de contact central peut, à cet égard, servir de point de départ en vue d'un service aux employeurs et aux travailleurs, dans une

bij het in dienst houden en aanwerven van mensen met een handicap.

Vanzelfsprekend moet een kennisnetwerk ontwikkeld worden om op de diverse vragen te antwoorden. Dat is een uitdaging die één dienst onmogelijk alleen aan kan ;

4.3 werkgevers te ondersteunen bij de aanwerving van personen met een handicap. Er moet meer informatie over de bestaande stimulansen verspreid worden bij alle actoren, met name ook bij de vertegenwoordigers van de werknemers en bij de personeelsverantwoordelijken. Ter ondersteuning van de werkgevers moeten er meer specifieke stimulansen komen die gericht zijn op de tewerkstelling van personen met een handicap. Er kan bijvoorbeeld beslist worden dat wanneer een werkgever een persoon met een handicap aanwerft of in dienst houdt, de kost van het gewaarborgd loon vanaf dag één gedragen wordt door de sociale zekerheid en niet door de werkgever indien het gaat om uitval ten gevolge van de handicap. Op die manier verkleinen we de financiële risico's voor werkgevers.

Werkgevers dienen aangemoedigd te worden om werkplekklere en stages aan te bieden. Deze dienen evenwel een opstap te zijn naar werk voor mensen met een handicap. Hierbij moet onderzocht worden of ze in deze gevallen beroep kunnen doen op gratis ondersteuning en andere bijkomende sociale voordelen.

Onder meer in het HR-beleid moet voldoende aandacht gaan naar teamdenken in aanvulling op het competentiedenken. Hoe sterker een team, hoe makkelijker de integratie of participatie van mensen met een handicap verloopt. Hierbij kan gekeken worden naar herverdeling van bepaalde taken, om op die manier het team sterker te maken en niet enkel te proberen om iemand met een beperking in te passen in het bedrijf.

In het bijzonder moet er aandacht gaan naar de kleine ondernemingen. We moeten ervoor zorgen dat er ondersteuningsmaatregelen op maat worden gemaakt voor die kleine en middelgrote ondernemingen. Zo is het aanbevolen om bijvoorbeeld in Vlaanderen een versoepeling van het maatwerkdecreet te voorzien in functie van die kleine ondernemingen. Het maatwerkdecreet reikt op dit moment steun aan, aan bedrijven die minstens vijf voltijds tewerkgestelde equivalenten met een handicap tewerkstellen op de reguliere arbeidsmarkt ;

approche orientée client. Lorsqu'il s'agit de maintenir en service ou de recruter des personnes handicapées, il est en effet souvent nécessaire de disposer d'une meilleure information.

Il faut évidemment développer un réseau de connaissances pour pouvoir répondre aux différentes questions et demandes. Un service isolé n'est pas en mesure de relever un tel défi ;

4.3 de soutenir les employeurs dans le cadre du recrutement de personnes handicapées. Il y a lieu de diffuser davantage d'informations sur les incitants existants, et ce auprès de tous les acteurs concernés, en particulier les représentants des travailleurs et les responsables du personnel. Afin de soutenir les employeurs, il faut mettre en place des incitants plus spécifiquement axés sur la mise à l'emploi des personnes handicapées. L'on pourrait par exemple décider que lorsqu'un employeur engage ou maintient en service une personne handicapée, le coût du salaire garanti est pris en charge dès le premier jour d'absence par la sécurité sociale, et non par l'employeur, en cas d'absence découlant du handicap. Cela permettrait de réduire les risques financiers pour les employeurs.

Il faut encourager les employeurs à proposer un apprentissage sur le lieu de travail et des stages, en faisant toutefois en sorte que ces apprentissages et stages soient, pour les personnes handicapées, un moyen d'accéder à un emploi. À cet égard, il faut examiner si les employeurs ont droit en pareil cas à un accompagnement gratuit et à d'autres avantages sociaux complémentaires.

Dans la politique des ressources humaines, entre autres, il y a lieu d'accorder une attention suffisante à la notion d'équipe, en tant que complément à la notion de compétence. Plus une équipe est forte, plus l'intégration ou la participation de personnes handicapées sera aisée. L'on peut envisager à cet égard de redistribuer certaines tâches en vue de renforcer l'équipe, plutôt que de se contenter d'essayer d'intégrer une personne handicapée dans l'entreprise.

Il faut être particulièrement attentif aux petites entreprises et mettre en place des mesures de soutien personnalisées en faveur des petites et moyennes entreprises. Ainsi, il est recommandé de prévoir en Flandre, par exemple, un assouplissement du décret relatif au travail adapté en fonction de ces petites entreprises. Dans sa forme actuelle, ce décret propose une aide aux entreprises qui emploient au moins cinq personnes handicapées (équivalents temps plein) sur le marché du travail régulier ;

4.4 in **voldoende stimulansen** te voorzien, (financiële) drempels weg te werken en tewerkstellingsplaatsen te subsidiëren opdat personen met een handicap zouden kunnen en willen werken. We dienen te vermijden dat sociale voordelen en toelagen van personen met een handicap, omwille van een te hoog belastbaar inkomen, verminderen. Voor personen met een handicap of chronische ziekte moeten deze voordelen een onbeperkt karakter krijgen. Zo kan iemand actief worden op de arbeidsmarkt zonder dat dit een inkomensval veroorzaakt.

De integratietegemoetkoming moet worden vastgelegd onafhankelijk van het inkomen en we moeten erop toezien dat het beroepsinkomen voldoende hoog is ten opzicht van de inkomensvervangende tegemoetkoming. Deze laatste moet opgetrokken worden tot minstens boven de armoedegrens.

Zo willen we de inactiviteitsvallen waar mensen met een handicap mee geconfronteerd worden, wegwerken ;

4.5 In een ruim groeipad te voorzien voor de collectieve inschakeling van personen met een handicap in maatwerkbedrijven (*cf.* beschutte en sociale werkplaatsen). Op dit moment is er een lange wachtlijst, echter zijn er onvoldoende gesubsidieerde plaatsen. De lange wachtlijsten voor werk in een maatwerkbedrijf hebben ook te maken met het gebrek aan inclusie op de arbeidsmarkt. Het verdient zeker aanbeveling vooraleer personen op de wachtlijst op te nemen, na te gaan of tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt mogelijk is mits redelijke aanpassingen. Daarenboven moet er meer ingezet worden op de doorstroom van een maatwerkbedrijf naar de reguliere arbeidsmarkt, zoals het VN-Verdrag vraagt. Mensen die voldoende werkervaring hebben opgedaan in een maatwerkbedrijf zouden meer moeten doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Als er geen doorstroom is, komen er geen plaatsen vrij. Uit de jaarlijkse enquête van het « Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie » bij de beschutte werkplaatsen blijkt immers dat er slechts dertig doelgroepwerknemers zijn die in 2013 doorstroonden naar de reguliere arbeidsmarkt ;

4.6 **ethisch ondernemen – Maatschappelijk verantwoord ondernemen** : werkgevers aan te moedigen om te kiezen voor een persoon met een beperking tussen anderen, omdat diversiteit een bedrijf sterker maakt. We moeten een gedragsverandering en mentaliteitswijziging

4.4 de prévoir des **incitants suffisants**, de supprimer des seuils (financiers) et de subsidier des emplois afin de faire en sorte que les personnes handicapées puissent et veuillent travailler. Il faut éviter que les avantages sociaux et allocations des personnes handicapées ne soient réduits en raison d'un revenu imposable trop élevé. Il faut conférer un caractère illimité à ces avantages en faveur des personnes souffrant d'un handicap ou d'une maladie chronique, afin que les personnes concernées puissent être activées sur le marché du travail sans qu'il en résulte un piège au revenu.

L'allocation d'intégration doit être fixée indépendamment du revenu et le revenu professionnel doit être suffisamment élevé par rapport à l'allocation de remplacement de revenu. Par ailleurs, le niveau de cette dernière doit être relevé au moins au-delà du seuil de pauvreté.

L'objectif, ce faisant, est de supprimer les pièges à l'inactivité auxquels les personnes handicapées sont confrontées ;

4.5 de prévoir un vaste plan de croissance pour l'intégration collective des personnes handicapées dans les entreprises de travail adapté (ateliers protégés et ateliers sociaux). Il y a actuellement de longues listes d'attente et le nombre de places subsidiées est insuffisant. Si les listes d'attente en vue d'un emploi dans une entreprise de travail adapté sont si longues, c'est aussi en raison d'un manque d'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail. Avant d'inscrire une personne sur la liste d'attente, il convient assurément d'explorer les possibilités de mise à l'emploi sur le marché du travail régulier, moyennant des aménagements raisonnables. Il faut en outre veiller davantage à favoriser la transition entre les entreprises de travail adapté et le marché du travail régulier, comme la Convention des Nations unies le demande. Les personnes qui ont acquis une expérience professionnelle suffisante dans une entreprise de travail adapté devraient évoluer davantage vers le marché du travail régulier. À défaut d'une telle transition, aucune place ne pourra se libérer. L'enquête annuelle menée par la « *Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie* » auprès des entreprises de travail adapté révèle en effet qu'en 2013, seuls trente travailleurs du groupe cible ont ensuite intégré le marché du travail régulier ;

4.6 **entrepreneuriat éthique – Entrepreneuriat socialement responsable** : d'encourager les employeurs à choisir parmi plusieurs candidats une personne présentant un handicap, parce que la diversité rend l'entreprise plus forte. Il faut induire un changement de

creëren, waarbij we inspelen op de intrinsieke, zowel sociale als zakelijke, motivatie van werkgevers om werknemers met een arbeidsbeperking in te zetten. Dit begint echter niet op de werkvloer : we moeten al veel vroeger inzetten op inclusie, bijvoorbeeld in scholen, jeugdbewegingen, enz. ;

5. te streven naar een nieuwe werkcultuur : een nieuwe kijk op werk te ontwikkelen en het volledige arbeidssysteem tegen het licht houden. Menselijkheid en inclusie moeten in ons arbeidssysteem minstens even belangrijke drijfveren zijn als productiviteit. Door rekening te houden met de persoonlijke situatie van mensen, zullen ze meer gemotiveerde werknemers zijn. Iedereen heeft zijn eigen kwaliteiten en talenten. Het is dat dat we als eerste moeten leren zien. Ons arbeidssysteem moet uitgaan van die individuele kwaliteiten en niet langer focussen op de productiviteit.

Nu is het teveel « alles of niks ». Inkomen uit arbeid moet flexibel kunnen gecombineerd worden met een aanvullend vervangingsinkomen. Loopbaandenken en duurzame werkgelegenheid betekent dat we rekening houden met de individuele verschillen die er zijn tussen mensen. Een activerend beleid vanuit loopbaandenken is kiezen voor werk en economische activiteiten op mensenmaat.

5 december 2016.

Sabine de BETHUNE.
Brigitte GROUWELS.
Karin BROUWERS.
Sonja CLAES.
Cindy FRANSSSEN.
Steven VANACKERE.
Peter VAN ROMPUY.
Johan VERSTREKEN.

comportement et de mentalité en misant sur la motivation intrinsèque – tant sociale que professionnelle – des employeurs à engager des travailleurs présentant un handicap professionnel. Mais cela ne commence pas sur le lieu de travail ; la sensibilisation à l'inclusion doit intervenir bien plus tôt, par exemple à l'école, dans les mouvements de jeunesse, etc. ;

5. de s'orienter vers une nouvelle culture du travail : de jeter un regard neuf sur l'emploi et de réexaminer l'ensemble de notre système de travail, dans lequel le sens de l'humanité et la volonté d'inclusion doivent être des facteurs au moins aussi importants que la productivité. Tenir compte de leur situation individuelle augmentera la motivation des travailleurs. Chacun a ses propres qualités et talents. C'est par ce constat que nous devons nous laisser guider en premier lieu. Notre système de travail doit se baser sur les qualités des individus et non plus se centrer sur la productivité.

Actuellement, c'est trop souvent « tout ou rien ». Le revenu du travail doit pouvoir être combiné de manière flexible avec un revenu de remplacement complémentaire. La stratégie de carrière et l'emploi durable exigent de tenir compte des différences qui existent entre les individus. Une politique d'activation abordée sous l'angle de la stratégie de carrière permet d'envisager le travail et les activités économiques à l'échelle humaine.

Le 5 décembre 2016.