

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 2016-2017

1 SEPTEMBER 2017

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

**TEKST AANGENOMEN
DOOR DE COMMISSIE VOOR DE
TRANSVERSALE AANGELEGENHEDEN –
GEWESTBEVOEGDHEDEN**

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

Zie :
Stukken van de Senaat :
6-319 – 2016/2017 :

- Nr. 1 : Voorstel van resolutie van de dames de Bethune en Grouwels c.s.
Nr. 2 : Amendementen.
Nr. 3 : Verslag.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2016-2017

1^{ER} SEPTEMBRE 2017

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

**TEXTE ADOPTÉ
PAR LA COMMISSION DES
MATIÈRES TRANSVERSALES –
COMPÉTENCES RÉGIONALES**

Proposition de résolution relative à une mise à l'emploi proportionnelle des personnes en situation de handicap sur le marché du travail régulier***(nouvel intitulé)***

Voir :
Documents du Sénat :
6-319 – 2016/2017 :

- N° 1 : Proposition de résolution de Mmes de Bethune et Grouwels et consorts.
N° 2 : Amendements.
N° 3 : Rapport.

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 Gemeenschap zijn er zelfs geen cijfers voorhanden. De

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 en situation de handicap 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 en situation de handicap est, lui aussi, particulièrement élevé. Selon les chiffres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les personnes en situation de handicap 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 en situation de handicap 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 (2 %), et il n'y a même pas de chiffre disponible

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 gaan. 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 ;

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 en situation de handicap. 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 en situation de handicap, lequel ne s'élève en moyenne qu'à 74 % du revenu moyen national. Au sein de l'OCDE, le revenu des personnes en situation de handicap 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 en situation de handicap 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 en situation de handicap auprès d'Unia – le Centre interfédéral 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 en situation de handicap, 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 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 (1) (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

(1) In de originele Franse tekst van het Verdrag wordt de terminologie « *personnes handicapées* » gebruikt. In deze resolutie geeft de Senaat echter de voorkeur aan de bewoordingen « *en situation de handicap* ».

– 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 en situation de handicap 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 (1) (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 en situation de handicap :

– la définition des personnes en situation de handicap 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 en situation de handicap, 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,

(1) Il s'agit des termes utilisés dans la Convention. Le Sénat préfère cependant utiliser, dans la présente résolution, l'expression « personnes en situation de handicap ».

toegang te krijgen tot technische en algemene beroepskeuzevoorlichtingsprogramma's, arbeidsbemiddeling, beroepsonderwijs en vervolgoopleidingen » (artikel 27, § 1, 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 ;

aux services de placement et aux services de formation professionnelle et continue » (article 27, § 1^{er}, d) ;

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 en situation de handicap (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 ;

– 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 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 gelijkheids- 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 ;

– le décret flamand du 10 juillet 2008 sur l'égalité des chances, qui fait de la mise au travail des personnes en situation de handicap 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 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 en situation de handicap 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 ;

– 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 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 van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid ;

– 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 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 en situation de handicap 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 en situation de handicap 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 ;

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

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

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

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

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

– het besluit van de Vlaamse regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap ;

– 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 de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 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. Ten eerste : de uitbreiding van op integratie gerichte maatregelen, via antidiscriminatiewetgeving, tewerkstellingsquota, responsabilisering van werkgevers, ondersteuning en

– 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 ;

– 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

subsiëdiëring 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 werkprykkels met oog op activering van de doelgroep ;

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

subventionnement de l'occupation de personnes en situation de handicap ; deuxièmement : l'amélioration de la structure institutionnelle et des services en matière d'emploi proposés aux personnes en situation de handicap ; 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. 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 en situation de handicap 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 handicapés 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 en situation de handicap dans chaque organisation employant de façon continue plus de cinq personnes présentant un handicap

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 ;

– 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 maanden 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

sévère. La principale mission de cette personne est de veiller au respect de toutes les dispositions spéciales relatives aux personnes en situation de handicap et de soutenir celles-ci en leur apportant aide et conseils. Le représentant est le point de contact des personnes en situation de handicap au sein de l'organisation et c'est lui qui relaie toutes leurs préoccupations auprès de l'employeur ;

– en Italie, les employeurs occupant de quinze à trente-cinq travailleurs sont tenus d'embaucher au moins une personne en situation de handicap. 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 en situation de handicap 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 en situation de handicap) 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 en situation de handicap 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 en situation de handicap 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

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 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 honderdduizend 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 25,5 uur.

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 :

est élevé, plus l'amende l'est aussi. Le produit de cette contribution est affecté à la réinsertion des travailleurs en situation de handicap. Inversement, les entreprises peuvent aussi obtenir un incitant 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 en situation de handicap 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 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 personnes en situation de handicap), également appelée loi « Quota ». En vertu de cette loi, les employeurs ont l'obligation d'engager un certain pourcentage de personnes malades ou en situation de handicap ; 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 en situation de handicap. 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 25,5 heures.

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 en situation de handicap.

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 en situation de handicap. 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 en situation de handicap 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

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 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, beknipt 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. Terwijl de sociaaleconomische situatie in andere Europese landen gelijkaardig is, haalt men daar 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 kansgroepen. 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

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 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 en situation de handicap, 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 en situation de handicap. Les personnes en situation de handicap 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 en situation de handicap 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

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 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 3 oktober 2014 van het Comité van de Verenigde Naties voor de rechten van personen met een handicap en meer precies aan punt 39 om alle nodige reglementaire en aansporende maatregelen te nemen 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 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 de wetgeving af te stemmen op het recht van de Europese Unie en het VRPH. Hierbij dienen de begrippen « handicap » en « redelijke aanpassingen » in de arbeidsrechtelijke wetgeving te worden geïntegreerd. 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 ;

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 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 en situation de handicap, 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 œuvre 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 en situation de handicap en conformité avec celle figurant dans la CDPH ;

1.3 d'aligner la législation sur le droit de l'Union européenne et de la CDPH. À cet égard, les notions de handicap et d'aménagements raisonnables doivent figurer 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 ;

1.4 er bij de deelstaten op aan te dringen om 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 tweebrengen. 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 een investering vereisen. Billijk zou zijn dat dit financieel in balans wordt gebracht ;

2.3 ervoor te zorgen dat de integratie van personen met een handicap of chronische ziekte op de arbeidsmarkt een transversale 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 hulp bij inschakeling door werk 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

1.4 d'insister auprès des entités fédérées afin qu'elles évaluent toute réglementation pertinente à la lumière de la CDPH ;

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

2.3 de faire en sorte que l'intégration des personnes en situation de handicap ou des malades chroniques sur le marché du travail devienne une priorité transversale 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'aide à l'insertion par le travail des personnes en situation de handicap, 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

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 tenuitvoerlegging van nuttige maatregelen voort te zetten, die elkaar aanvullen en versterken, enerzijds om de 3 % quota bij de overheid te behalen en anderzijds om werkgevers te responsabiliseren alsook hen te ondersteunen om personen met een handicap tewerk te stellen en desgevallend de werkplek aan te passen. Adequate scholing, permanente vorming en meer kans op werk dringt zich op. Sociaal ondernemerschap en steun voor *self-employment* zijn belangrijk. Er dient een andere kijk op werk te komen en op het her-evalueren van arbeidscapaciteiten ;

2.6 pilootprojecten op te zetten rond het succesvol terug op de arbeidsmarkt treden van personen met een handicap en hierbij samen te werken met de gewesten om de domeinen op te lijsten waar deze (pilot)projecten kunnen worden opgezet, onder meer op basis van het financieringsmodel van de *Social Impact Bonds* ;

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 ;

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 en situation de handicap 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 en situation de handicap, telle que prescrite par la CDPH, en étant attentif aussi à la situation des malades chroniques ;

2.5 de poursuivre la mise en œuvre de mesures utiles, qui se complètent et se renforcent mutuellement, d'une part, pour atteindre le quota de 3 % dans les administrations publiques et, d'autre part, pour responsabiliser les employeurs et les encourager à engager des personnes en situation de handicap et, le cas échéant, à aménager les postes de travail. Il faut dispenser des formations adéquates, prévoir des modules de formation permanente et créer davantage d'opportunités de travail. L'entrepreneuriat social et le soutien à l'auto-emploi sont des aspects importants. Il faut porter un autre regard sur le travail et réévaluer la capacité de travail des personnes ;

2.6 de développer des projets pilotes axés sur le retour réussi de personnes en situation de handicap sur le marché du travail et de collaborer à cet effet avec les Régions afin de dresser la liste des domaines où de tels projets (pilotes) peuvent être lancés, entre autres sur la base du modèle de financement des obligations à impact social ;

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 en situation de handicap. 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* socioéconomique 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. erop toe te zien dat de overheid zichzelf een voorbeeldrol toebedeelt

3.1 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 de overheden te stimuleren de streefcijfers te behalen, waarbij men de buitenlandse goede praktijken als leidraad kan gebruiken ;

3.3 de streefcijfers voor de verschillende overheden te actualiseren, zodat de aanwezigheid van personen met een handicap in de maatschappij beter wordt weerspiegeld binnen de overheid. Hiertoe dient men een groeipad uit te tekenen ;

3.4 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 gelijkheids- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid. Gekoppeld daaraan kan gedacht worden aan een jaarlijkse rapporteringsplicht aan het hoogste niveau of aan een stakeholderscomité binnen de dienst over het al dan niet behalen van de streefcijfers/quota en het gevoerde beleid daaromtrent. Zo wordt « *naming and 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 bij het uitschrijven van overheidsopdrachten ook sociale clausules in te bouwen waarbij men oog heeft voor de impact op de kostprijs en men de eerlijke concurrentie niet belemmert. 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

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 d'encourager les pouvoirs publics à atteindre les objectifs chiffrés, en s'appuyant éventuellement sur les bonnes pratiques étrangères ;

3.3 d'actualiser les objectifs chiffrés pour les différentes autorités, de manière à ce que la part que représentent les personnes en situation de handicap dans notre société soit mieux reflétée au sein des pouvoirs publics. À cet effet, il faut prévoir un plan de croissance ;

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 « *naming 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 en situation de handicap et l'accompagnement des parcours de réintégration ;

3.5 d'inclure des clauses sociales lors de la passation de marchés publics, sans perdre de vue l'incidence sur le coût et en veillant à ne pas entraver la concurrence loyale. 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 en situation de handicap. Au demeurant, la réglementation actuelle en matière de marchés publics permet

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 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 binnen de beschikbare budgettaire marge voldoende 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 personeelsbesparingen en een eventuele wervingsstop geen onevenredige impact heeft ten nadele van de groep van personen met een handicap, maar de inhaalbeweging geleidelijk kan worden verdergezet ;

3.8 in de verschillende parlementen om de twee jaar een rapport in te dienen waarbij voor elk van de federale en gewestelijke overheidsdiensten en openbare instellingen die onder hun bevoegdheid vallen, een stand van zaken wordt gegeven betreffende de gevolgde tewerkstellingsdoelstelling en, zo nodig, de voorstellen om die doelstelling te halen als die niet werd bereikt ;

4. de private sector te responsabiliseren

4.1 de sociale partners, zowel op regionaal als federaal niveau, te vragen een plan uit te werken waarbij ze zich

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

Il faut prévoir à tous les niveaux, dans les limites de la marge budgétaire disponible, des moyens suffisants pour faciliter autant que possible, tant pour l'employeur que pour le travailleur en situation de handicap, la mise à l'emploi de ce groupe cible ;

3.7 de faire en sorte que des économies de personnel et un éventuel gel des recrutements n'aient pas un impact négatif disproportionné sur le groupe des personnes en situation de handicap, mais que le mouvement de rattrapage puisse se poursuivre progressivement ;

3.8 de déposer tous les deux ans aux parlements respectifs un rapport indiquant pour chacun des services publics fédéraux et régionaux et des organismes publics relevant de leur contrôle, l'état de la situation par rapport à l'objectif d'emplois poursuivi et, le cas échéant, les propositions permettant de réaliser cet objectif s'il n'était pas atteint ;

4. de responsabiliser le secteur privé

4.1 de demander aux partenaires sociaux, tant au niveau régional qu'au niveau fédéral, d'élaborer un

engageren extra tewerkstellingskansen te creëren voor mensen met een arbeidshandicap. Als voorbeeld geldt Nederland, waar in 2013 een sociaal akkoord werd gesloten met het oog op 100 000 nieuwe jobs tegen 2026 voor mensen met een handicap ;

4.2 dat de gewesten elk één centraal aanspreekpunt organiseren, waar mogelijk binnen de bestaande diensten, waar werkgevers en werknemers terecht kunnen voor alle vragen en antwoorden, en voor dienstverlening met betrekking tot tewerkstelling van personen met een handicap. Het is wenselijk regelmatig overleg te organiseren tussen deze aanspreekpunten ;

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.

Werkgevers dienen aangemoedigd te worden om werkplekleren 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 ;

plan dans lequel ils s'engagent à créer des opportunités d'emploi supplémentaires pour les personnes présentant un handicap professionnel. On peut citer l'exemple des Pays-Bas, où un accord social a été conclu en 2013 afin de créer, d'ici à 2026, 100 000 nouveaux emplois pour les personnes en situation de handicap ;

4.2 que les Régions organisent chacune un point de contact central, si possible au sein des services existants, où employeurs et travailleurs puissent s'adresser pour toutes les questions et réponses, et pour les prestations relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap. Il est souhaitable d'organiser une concertation régulière entre ces points de contact ;

4.3 de soutenir les employeurs dans le cadre du recrutement de personnes en situation de handicap. Il y a lieu de diffuser davantage d'informations sur les incitatifs 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 incitatifs plus spécifiquement axés sur la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap.

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 en situation de handicap, 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 en situation de handicap 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 en situation de handicap 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 en situation de handicap (équivalents temps plein) sur le marché du travail régulier ;

4.4 voldoende stimulansen te voorzien opdat personen met een handicap zouden kunnen werken. Hierbij is het noodzakelijk om alle drempels en inactiviteitsvallen weg te werken en bestaansonzekerheid te bestrijden.

We willen vermijden dat sociale voordelen en handcaptoelagen van personen met een handicap, omwille van een te hoog belastbaar inkomen, verminderen.

Wanneer verschillende inkomens in een gezin gecombineerd worden, mag dit samenwonen met een partner voor personen met een handicap en chronisch zieken er niet toe leiden dat de handicapspecifieke ondersteuning wordt verminderd/ingetrokken.

Bijgevolg vragen we om spoedig werk te maken van het engagement van het federale regeerakkoord om de mogelijkheden uit te breiden om een integratietegemoetkoming te combineren met beroepsinkomsten, ongeacht of ze ontvangen worden door de persoon met een handicap of zijn/haar echtgeno(o)t(e) ;

4.5 te voorzien in een ruim groeipad 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 ervoor te zorgen dat een persoon met een handicap die zijn werk verliest, op eenvoudig verzoek de uitkering krijgt toegewezen die hij vóór die betrekking genoot en dat zijn aanvraag zo spoedig mogelijk wordt onderzocht ;

4.4 de prévoir des incitants suffisants pour que les personnes en situation de handicap puissent travailler. Il est nécessaire à cet égard de supprimer tous les obstacles et pièges à l'inactivité et de lutter contre la précarité.

Il faut éviter que les avantages sociaux et allocations des personnes en situation de handicap ne soient réduits en raison d'un revenu imposable trop élevé.

Si différents revenus sont cumulés au sein d'un ménage, le fait de cohabiter avec un partenaire ne peut pas avoir pour effet, pour les personnes en situation de handicap ou les malades chroniques, que le soutien spécifique dont ils bénéficient en raison de leur handicap soit réduit ou supprimé.

Il est dès lors demandé de s'atteler sans tarder à l'engagement pris dans l'accord de gouvernement fédéral d'élargir les possibilités de cumuler l'allocation d'intégration et les revenus professionnels, que ceux-ci soient perçus par la personne en situation de handicap ou par son conjoint ;

4.5 de prévoir un vaste plan de croissance pour l'intégration collective des personnes en situation de handicap 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 en situation de handicap 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 de prévoir qu'une personne en situation de handicap qui perd son emploi se voit octroyer, sur simple demande, l'allocation dont elle bénéficiait avant de contracter cet emploi et voit sa demande analysée dans les plus brefs délais ;

4.7 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 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.

4.7 entrepreneuriat éthique – Entrepreneuriat socialement responsable :

d'encourager les employeurs à choisir parmi plusieurs candidats une personne en situation de handicap, parce que la diversité rend l'entreprise plus forte. Il faut induire un changement de 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.