



**CONSEIL  
SUPÉRIEUR  
NATIONAL des  
PERSONNES  
HANDICAPÉES**

**Emploi des Personnes handicapées :  
NOTE DE POSITION**

**JANVIER 2014**

Dans le cadre de cette note sur l'emploi des personnes handicapées, le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH) souhaite rappeler les principes de l'article 27 de la Convention ONU sur le droit des personnes handicapées (PH)

(Extrait) :

*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. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour notamment.*

Selon ce nouveau paradigme, la dimension environnementale est la cause de l'exclusion des personnes. Pour permettre aux personnes handicapées de vivre dignement, la société doit donc éliminer les obstacles à la participation dans l'ensemble des domaines de vie.

La Belgique et les niveaux fédérés ont ratifié la Convention ONU sur les droits des personnes handicapées. Ils sont donc tenus de l'implémenter en concertation avec les personnes handicapées et les associations qui les représentent.

Les personnes handicapées et les associations qui les représentent doivent être impliquées de façon transversale dans la réflexion et la prise de décision politique relative à l'emploi des personnes handicapées (art. 33.3 et 4.3 de la Convention).

**Chapitre I**  
**POSITIONNEMENT**

## **Principes soutenus et défendus par le CSNPH**

- 1. Envisager l'emploi des personnes handicapées dans une logique de « mainstreaming ».**
- 2. Rencontrer l'obligation de l'application de la Convention ONU en ce qui concerne la définition de la PH**
- 3. Doter les PH des « outils » qui leur permettront de travailler (orientation / enseignement / formation / accompagnement)**
  - a. Savoirs
  - b. Savoirs-être
  - c. Savoirs-faire
  - d. Soutenir les structures et les services qui travaillent à ces objectifs
- 4. Travailler aux représentations de tous les acteurs (personnes handicapées, associations représentatives, employeurs, partenaires sociaux, acteurs de l'enseignement et de la formation, médecins du travail, ...) par le biais de la sensibilisation notamment**
- 5. Encourager les PH à joindre le marché du travail en tenant compte de leur choix et de leurs compétences, sans pénaliser leur entourage.**
  - a. Favoriser l'accès à l'emploi
  - b. Veiller à la rencontre de l'offre et de la demande
  - c. Faire en sorte que les aménagements raisonnables soient apportés au lieu de travail et que les possibilités de télétravail soient soutenues

## **Opérationnalisation**

- 1. Renforcer l'intérêt des employeurs à recruter une PH (Win-Win)**
  - a. Prévoir des incitants réglementaires
    - I. Approche générale (Activa) et spécifique (mesures régionales) (développements notamment par le biais des aménagements raisonnables)
    - II. Approche compensatrice et approche positive et incitative
  - b. Faire la publicité de ces incitants : information
  - c. Etudier l'efficacité des mesures pour d'autres publics cibles (+ de 50 ans par ex.) : voir ce qui fonctionne et ne fonctionne pas.
  - d. Prévoir des mécanismes d'obligation de démarches (pro)actives de mise et/ou de soutien à l'emploi des PH

- I. Secteur public et privé
- II. Plusieurs moyens d'action possibles
- III. Possibilités de sanctions tant négatives que positives

**2. Lever les freins à l'emploi qui existent dans différentes réglementations / législations**

- a. Eliminer les pièges à l'emploi
- b. Améliorer la fluidité entre les situations d'emploi / non emploi (chômage, mutuelle, allocations...)
  - I. Temps d'attente (durée de traitement du dossier)
  - II. Montants
  - III. Reconnaître le droit à l'échec sans pénaliser la personne
- c. Allocation d'intégration inconditionnelle du revenu
- d. Tension suffisante (vers le haut) entre revenus du travail et de remplacement
- e. Continuité et maintien des droits dérivés (tarif gaz et électricité, OMNIO...)

## **Chapitre II**

### **ANALYSE DÉTAILLÉE DES PROPOSITIONS DU CSNPH**

## **Principes soutenus et défendus par le CSNPH**

### **1. Envisager l'emploi des personnes handicapées dans une logique de « mainstreaming »**

Dans l'esprit de la Convention ONU, la dimension environnementale est la cause de l'exclusion des personnes. Pour permettre aux personnes handicapées de vivre dignement, la société doit donc éliminer les obstacles à la participation dans l'ensemble des domaines de vie.

Le CSNPH plaide donc pour que toute la problématique de l'emploi soit envisagée de manière transversale et globale : formation, accès et maintien à l'emploi, transport, accessibilité,...

Le CSNPH attend donc la poursuite du dialogue et de la collaboration renforcées entre le niveau fédéral et les communautés et régions, plus spécifiquement dans le cadre des Conférences interministérielles.

Dans le même ordre d'idées, le CSNPH attend que les partenaires sociaux et les organes de concertation agissent avec le même souci de transversalité et de consultation réciproque.

Enfin, le CSNPH rappelle la nécessité d'inclure les personnes handicapées et leurs représentants dans toute décision qui le concernent.

### **2. Rencontrer l'obligation de l'application de la Convention ONU en ce qui concerne la définition de la PH**

Il faut que la politique de l'emploi s'ancre dans la philosophie de la Convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées : l'approche « sociale » du handicap, partant du contexte environnemental remplace l'approche purement médicale.

Actuellement, la pluralité des définitions et des reconnaissances pose problème en termes de lisibilité et de complexité pour les différents acteurs (personnes handicapées, employeurs, professionnels ...).

Le CSNPH demande donc que la définition de la PH de la Convention soit le seul et unique critère utilisé pour la définition de la « personne handicapée » dans toutes les législations, à savoir : « 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. »

### **3. Doter les PH des « outils » qui leur permettront de travailler**

Il faut doter les personnes handicapées d'outils (savoir, savoir-être et savoir-faire) qui leur permettront de travailler, en agissant :

- f* Sur l'orientation, l'enseignement, la formation et l'accompagnement en lien avec les demandes du marché
- f* Sur les capacités à s'investir dans une recherche d'emploi.

Il est indispensable pour ce faire de soutenir les services et les structures qui travaillent sur ces objectifs

L'enseignement et les formations constituent la porte d'entrée principale vers un emploi durable et de qualité. Or, ils ne sont pas toujours adaptés aux besoins spécifiques des personnes handicapées : des salles inaccessibles aux fauteuils roulants, le manque d'interprètes gestuels, des documents qui ne sont pas accessibles aux aveugles ou qui ne sont pas rédigés dans un langage « facile à lire », ... Ainsi, l'enseignement et les formations deviennent des instruments d'exclusion.

Le CSNPH soutient et défend le principe d'inclusion. En matière d'enseignement et de formations, le CSNPH rappelle l'exigence de développer ces 2 axes, tant dans leur dimension « ordinaire » que spécialisée.

#### Nos exigences :

- L'enseignement et les formations doivent être inclusifs :
  - Lorsque cela est possible pour la personne handicapée, maintien dans le réseau traditionnel
  - veiller à un bon maillage géographique et des filières au niveau de l'enseignement spécialisé
- Prendre en compte et répondre aux besoins spécifiques des personnes handicapées (nursing, accompagnement pédagogique,...)
- Formation des enseignants par rapport aux besoins des personnes handicapées
- Accompagnement des personnes handicapées lors du choix d'une formation
- Il faut que l'enseignement et les formations soient accessibles dans tous leurs aspects:
  - le voisinage
  - les voies d'accès
  - le transport
  - au niveau financier
  - la proximité

### **4. Travailler aux représentations de tous les acteurs (personnes handicapées, associations représentatives, employeurs, partenaires sociaux, acteurs de l'enseignement et de la formation, médecins du travail, ...) par le biais de la sensibilisation notamment**

Le regard porté sur la personne handicapée qui recherche un emploi est encore bien souvent rempli de préjugés (plus souvent malades, moins compétents, ...), de peurs (adaptations trop chères ou impossibles, des contraintes administratives, ...), de commisération et de méconnaissance des

réalités de vie des personnes handicapées. Ce regard constitue encore souvent un frein supplémentaire à l'emploi des PH.

Il convient d'une part de sensibiliser ces différents acteurs de sorte que les peurs mais aussi les attraits puissent être davantage mis en évidence (voir les quelques exemples repris dans le tableau ci-dessous). D'autre part, chaque acteur impliqué dans le processus de recherche et de maintien à l'emploi des PH devra développer des stratégies qui diminueront les peurs et augmenteront les attraits.

Acteurs	Diminuer les freins	Augmenter les attraits
PH	<i>f</i> Pièges à l'emploi <i>f</i> Incompréhension des collègues <i>f</i> Peur de l'échec <i>f</i> Ne tenir compte que de la déficience et non des compétences <i>f</i> N'obtenir qu'un emploi sous-qualifié	<i>f</i> Gagner sa vie <i>f</i> Etre intégré socialement <i>f</i> Acquérir son autonomie <i>f</i> Obtenir un statut de travailleur et non d'assisté
Employeur	<i>f</i> Coût de l'infrastructure <i>f</i> Manque de rentabilité <i>f</i> Manque de polyvalence <i>f</i> Pathologies évolutives <i>f</i> Lourdeur administrative	<i>f</i> Compétences professionnelles <i>f</i> Qualités personnelles <i>f</i> Richesse de la différence <i>f</i> Incitants financiers <i>f</i> Solidarité dans l'entreprise

## 5. Encourager les PH à joindre le marché du travail en tenant compte de leur choix et de leurs compétences, sans pénaliser leur entourage

Quoiqu'une formation de qualité soit très importante, elle ne garantit pas pour autant l'accès au marché de travail. Bon nombre d'obstacles compliquent le parcours vers le travail et risquent de décourager les personnes handicapées.

Nos exigences pour la Personne Handicapée :

- Une remise au travail flexible et efficace, en couvrant automatiquement et rapidement les périodes de rupture professionnelle
- Informer les personnes handicapées des possibilités et des offres d'emploi par des voies accessibles et les orienter
- Possibilité d'un accès anticipé à la pension de retraite (tout en conservant les droits de la personne handicapée)
- Permettre le recours au télétravail quand la personne handicapée en est demanderesse. Dans un tel cas, le CSNPH insiste pour que tout soit mis en

- ouvre pour garantir que le télétravail ne constitue pas une source d'isolement accrue de la personne handicapée
- L'obtention d'un emploi ne peut nuire à la reconnaissance médicale du droit à une allocation de remplacement de revenus. Les personnes handicapées obtenant un emploi ne peuvent donc pas être considérées d'office comme aptes à travailler, impliquant qu'elles ne puissent plus prétendre à l'allocation de remplacement de revenus.
  - En ce qui concerne l'allocation d'intégration, il faut rappeler qu'elle vise à compenser les surcoûts engendrés par le handicap. Or, cette allocation est retirée en tout ou en partie dès lors que la personne handicapée travaille et que ses revenus dépassent le montant des abattements. Il s'agit là d'un frein évident à l'emploi qu'il est indispensable de corriger rapidement.

#### Nos exigences pour l'entourage de la Personne Handicapée :

- Des mesures promouvant l'obtention et le maintien de l'emploi aussi bien pour la personne handicapée que pour son partenaire et ses parents
- Reconnaissance de l'aidant proche aux niveaux social et fiscal notamment

#### Nos exigences pour l'offre d'emploi :

- Pour le CSNPH, toutes les formes d'emploi (salarié, indépendant et dans la fonction publique) doivent être accessibles aux PH et offrir une réelle stabilité et reconnaissance.
- Veiller au respect des normes en matière d'emploi des personnes handicapées dans les différentes fonctions publiques
- Mettre en œuvre les aménagements raisonnables permettant aux personnes handicapées une participation égale et la plus autonome possible (par exemple, aménagements matériels, instructions compréhensibles, horaires adaptés, assistance et accompagnement, etc.) : la Convention ONU rappelle qu'« on entend par « aménagement raisonnable » les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ».
- En entreprise de travail adapté :
  - Le principe d'inclusion doit être la règle, mais des exceptions sont aussi nécessaires. Tant le milieu ordinaire que le milieu adapté sont donc nécessaires.
  - Garantir l'emploi des personnes les plus lourdement handicapées
- En matière de travail indépendant : le CSNPH plaide pour une égalité d'accès à ce statut et la mise en place ou le renforcement de dispositifs permettant le maintien dans l'activité pour les PH (compensation de la perte de rendement et aménagements du poste de travail par exemple).

## **Opérationnalisation**

### **1. Renforcer l'intérêt des employeurs à recruter des PH**

Certains employeurs hésitent encore à recruter des personnes handicapées. Il faut donc renforcer l'intérêt des employeurs à recruter une personne handicapée, dans une logique Win-Win (comme identifié au point 3 ci-dessus).

Pour soutenir les employeurs, il est indispensable de prévoir des incitants spécifiques et en lien avec la mise à l'emploi des personnes handicapées (comme Activa par exemple). Il faut aussi renforcer l'information sur ces incitants, auprès de tous les acteurs et notamment auprès des représentants des travailleurs et des responsables des ressources humaines.

Il est aussi important d'étudier l'efficacité des mesures pour d'autres publics cibles (aides aux jeunes ou aux plus de 50 ans en recherche d'emploi par exemple), avec une évaluation de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas.

Le CSNPH attend également que soient prévus des mécanismes d'obligation de démarches (pro)actives de mise et/ou de soutien à l'emploi des PH :

- f* Dans le secteur public et privé
- f* Au travers de plusieurs moyens possibles : sous-traitance à des ETA, clauses sociales dans les marchés publics, mesures de maintien à l'emploi,...
- f* Avec la possibilité de sanctions, qui doivent s'envisager à deux niveaux complémentaires : négative (financières) et positive (action positive vis-à-vis de ceux qui respectent la norme).

Pour le CSNPH, la réflexion sur les quotas doit s'inscrire dans les principes énoncés ci-avant et être vu comme un outil au service d'une plus grande politique de diversité.

Enfin, le CSNPH souhaite que les employeurs poursuivent leur démarche citoyenne en maintenant le dialogue et la collaboration avec le secteur du travail adapté et ce, particulièrement dans un contexte de crise.

### **2. Lever les freins à l'emploi qui existent dans différentes réglementations / législations**

Il faut lever les freins à l'emploi qui existent dans différentes réglementations de manière à améliorer la fluidité entre situations d'emploi et de non emploi (chômage ...), en ce compris le délai d'instruction des dossiers et les montants versés.

L'application stricte du régime de l'article 100 de la loi relative aux soins de santé et aux indemnités confronte les personnes handicapées à des situations de suppression de ressources pour des durées importantes. Une évaluation de la notion d' « état antérieur » et de son application est à cet égard indispensable et urgente car la situation actuelle amène à des jeux de ping-pong entre différentes institutions, et à des traitements différents pour des situations d'apparence semblables.

Le CSNPH constate qu'actuellement, les personnes qui perdent leur emploi et reçoivent un revenu de remplacement perdent une partie de leur revenu et de leur allocation d'intégration.

Pour le CSNPH, il faut fixer une allocation d'intégration inconditionnelle du revenu mais aussi veiller à une tension suffisante vers le haut entre les revenus du travail et l'allocation de remplacement de revenu qui reste en deçà du seuil de pauvreté, ce qui est inacceptable pour le CSNPH.

Les droits dérivés (en particulier le statut OMNIO...) doivent être maintenus et assurés, à tout moment.

## **Pour rappel**

# **Article 27 de la Convention ONU**

## **Travail et emploi**

1. 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. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour notamment :
  - a. Interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail ;
  - b. Protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres, de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal, la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail, la protection contre le harcèlement et des procédures de règlement des griefs ;
  - c. Faire en sorte que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres ;
  - d. Permettre aux personnes handicapées d'avoir effectivement accès aux programmes d'orientation technique et professionnelle, aux services de placement et aux services de formation professionnelle et continue offerts à la population en général ;
  - e. Promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi ;
  - f. Promouvoir les possibilités d'exercice d'une activité indépendante, l'esprit d'entreprise, et l'organisation de coopératives et la création d'entreprise ;
  - g. Employer des personnes handicapées dans le secteur public ;
  - h. Favoriser l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé en mettant en œuvre des politiques et mesures appropriées, y compris le cas échéant des programmes d'action positive, des incitations et d'autres mesures ;
  - i. Faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées ;
  - j. Favoriser l'acquisition par les personnes handicapées d'une expérience professionnelle sur le marché du travail général ;
  - k. Promouvoir des programmes de réadaptation technique et professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi pour les personnes handicapées.
2. Les États Parties veillent à ce que les personnes handicapées ne soient tenues ni en esclavage ni en servitude, et à ce qu'elles soient protégées, sur la base de l'égalité avec les autres, contre le travail forcé ou obligatoire.