



**CONSEIL
SUPÉRIEUR
NATIONAL des
PERSONNES
HANDICAPÉES**

NOTE DE POSITION

EMPLOI POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Approuvée en séance plénière
du 20/06/2022

TABLE DES MATIERES

Avant-propos	3
1. RENFORCER LE MAINSTREAMING DANS L'EMPLOI POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	4
2. UN ENSEIGNEMENT INCLUSIF ET DES FORMATIONS ACCESSIBLES AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	4
3. ENCOURAGER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP A JOINDRE LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET A Y RESTER	5
4. RÔLE DES EMPLOYEURS.....	7
5. LEVER LES FREINS A L'EMPLOI.....	8
6. LES FINS DE CARRIÈRE	8
7. COLLABORATION AVEC LES ENTITES FEDEREES.....	9
ANNEXES	10

Avant-propos

En janvier 2014, le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH) publiait sa note de position sur l'emploi des **personnes en situation de handicap (PSH)**. Depuis, si certaines mesures ont été prises, l'inclusion sur le marché du travail des PSH reste encore totalement insuffisante.

Cette nouvelle note souhaite renforcer l'éclairage sur certains points d'attention. Des annexes ont été ajoutées en fin de document et peuvent contribuer à concrétiser de manière plus approfondie les enjeux évoqués.

De manière générale, le CSNPH soutient et défend l'accès au marché du travail ordinaire pour toutes les PSH : les PSH ont des capacités et des compétences qui répondent aux exigences et aux attentes des employeurs. Il faut impérativement que le taux d'emploi des PSH dans le marché du travail augmente. Seulement 23 % des PSH travaillent !

Le CSNPH insiste également sur le fait que le travailleur en situation de handicap ne peut être victime de discrimination ni en termes de conditions de travail, ni en termes de rémunération : un salaire égal pour un travail égal pour tous les travailleurs.

Ce manque réel d'inclusion des PSH sur le marché du travail ne date pas d'aujourd'hui. Le CSNPH dénonce depuis des années que les PSH rencontrent de nombreux obstacles qui les empêchent de participer de manière égale au marché du travail. Si la loi prévoit des aménagements raisonnables et des actions positives pour rendre possible l'accès et le maintien au travail, en même temps, les dispositifs prévus ne sont pas suffisants : ils n'obligent jamais les employeurs à mettre en place des procédures pour le recrutement sur le long terme de PSH.

Le CSNPH avait transmis, en début de législature du gouvernement, au Ministre de l'Emploi une liste de préoccupations importantes concernant les PSH et parmi lesquelles :

- la révision de la durée effective de carrière des salariés. Les PSH ont une carrière parfois irrégulière et souvent incomplète. Il en est de même des aidants proches ;
- les mesures à prendre pour la fin de carrière ;
- la mise en place de formation et de réorientation tout au long de la carrière ;
- la systématisation des aménagements raisonnables sur les lieux de travail ;
- la mise en œuvre de la loi sur l'action positive (secteur privé).

Il est clair qu'il reste encore du travail à faire pour qu'une inclusion totale puisse être garantie pour les PSH.

1. RENFORCER LE MAINSTREAMING DANS L'EMPLOI POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Dans l'esprit de la Convention ONU¹, la dimension environnementale est la cause de l'exclusion des personnes. Pour permettre aux PSH de vivre dignement, la société doit éliminer les obstacles à la participation dans l'ensemble des domaines de vie. Le domaine de l'emploi est bien évidemment un enjeu prioritaire.

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

Les exigences du CSNPH :

- Il est essentiel que toute mesure existante ou nouvelle soit pensée « PSH incluses » : les aménagements nécessaires doivent être pensés pour permettre aux PSH de participer au monde du travail et à la vie en société en général. Le côté soi-disant disproportionné des aménagements est souvent avancé comme prétexte pour ne pas mettre un service ou un bien en conformité. La législation sur les aménagements raisonnables, et certainement la notion de disproportionnalité, doit être revue.
- Le CSNPH attend aussi la poursuite du dialogue et de la collaboration renforcée 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 PSH et leurs représentants dans toute décision et que toute décision soit prise avec le concept « rien sur nous, sans nous ». Il est important que toutes les personnes qui prennent des décisions soient formées à la réalité du handicap.

2. UN ENSEIGNEMENT INCLUSIF ET DES FORMATIONS ACCESSIBLES AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Il faut doter les PSH d'outils (savoir, savoir-être et savoir-faire) qui leur permettront de disposer des compétences nécessaires et de travailler de manière qualifiante, en agissant :

¹ <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

- sur l'orientation, l'enseignement, la formation et l'accompagnement en lien avec les demandes du marché ;
- 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 PSH selon la nature du handicap et les problèmes qui y sont relatifs. L'enseignement et les formations ne peuvent être 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 l'enseignement ordinaire que spécialisé. Il défend aussi le libre choix éclairé de la PSH.

Les exigences du CSNPH :

- L'enseignement et les formations doivent être inclusifs : lorsque cela est possible pour la PSH, il faut la maintenir dans le réseau traditionnel.
- Prendre en compte et répondre aux besoins spécifiques des PSH (nursing, accompagnement pédagogique, ...).
- Formation des enseignants par rapport aux besoins des PSH.
- Accompagnement des PSH 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
- Assurer le financement des formations qualifiantes et spécifiques spécialisées.

3. ENCOURAGER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP A JOINDRE LE MARCHE DU TRAVAIL ET A Y RESTER

Le regard porté sur la PSH qui recherche un emploi est encore bien souvent rempli de préjugés (plus souvent malades, moins compétentes, ...), de peurs (adaptations trop chères ou impossibles, des contraintes administratives, ...), de commisération et de méconnaissance des réalités de vie des PSH. Ce regard constitue encore souvent un frein supplémentaire à l'emploi des PSH.

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 PSH devra développer des stratégies qui diminueront les peurs et augmenteront les attraits.

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 PSH.

Les exigences du CSNPH pour la PSH :

- Des mesures promouvant l'obtention et le maintien de l'emploi pour la PSH. Une valorisation des expertises professionnelles acquises par la PSH en dehors du champ traditionnel du contrat de travail
- Une remise au travail flexible et efficace, en couvrant automatiquement et rapidement les périodes de rupture professionnelle
- Informer les PSH des possibilités et des offres d'emploi par des voies accessibles et les orienter
- Permettre le recours au télétravail quand la PSH en est demanderesse. Dans un tel cas, le CSNPH insiste pour que tout soit mis en œuvre pour garantir que le télétravail ne constitue pas une source d'isolement accrue de la PSH.
- L'obtention d'un emploi ne peut nuire à la reconnaissance médicale du droit à une allocation de remplacement de revenus². Les PSH obtenant un emploi risquent d'avoir un impact sur l'octroi des allocations de remplacement de revenus (ARR) car elles seraient considérées comme aptes à travailler et donc ne pourraient plus se voir reconnaître l'ARR sur le plan médical. La circulaire du 28 février 2018 relative à l'évaluation de la perte de capacité de gain en vue de l'octroi de l'allocation de remplacement de revenus³ pour personnes handicapées doit être appliquée correctement.

Les exigences du CSNPH pour l'offre d'emploi:

- Pour le CSNPH, toutes les formes d'emploi (salarié, indépendant et dans la fonction publique) doivent être accessibles aux PSH et offrir une réelle stabilité et reconnaissance.
- Veiller au respect des normes en matière d'emploi des PSH dans les différentes fonctions publiques
- Mettre en œuvre les aménagements permettant aux PSH une participation égale et la plus autonome possible⁴ (par exemple, aménagements

² Le fait qu'une personne en situation de handicap travaille n'est pas un argument déterminant pour refuser la reconnaissance de la réduction de la capacité de gain à 1/3 ou moins dans le régime de l'allocation de remplacement de revenus. Le fait d'avoir du travail n'implique pas nécessairement que la personne ait une capacité de gain de 2/3 sur le marché général du travail, ni que ses chances futures sur le marché du travail général ne soient pas limitées.

³

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=18-04-12&numac=2018040019

⁴ La Convention ONU rappelle qu' « on entend par « aménagement raisonnable » les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue 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 ».

- matériels, instructions compréhensibles, horaires adaptés, assistance et accompagnement, etc.)
- En entreprise de travail adapté :
 - Le principe d'inclusion doit être la règle, mais des exceptions sont aussi nécessaires. Tant le milieu de travail 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 PSH (compensation de la perte de rendement et aménagements du poste de travail par exemple).
 - Plusieurs procédures qui concernent la réintégration au travail existent. D'ailleurs, le CSNPH a émis un avis sur le « back to work » prévu par le Ministre des Affaires sociales ([avis 2021-31](#)). Tous ces dispositifs ne doivent pas être une charge supplémentaire pour la PSH.

4. ROLE DES EMPLOYEURS

Certains employeurs hésitent encore à recruter des PSH. Il faut donc renforcer l'intérêt des employeurs à recruter une PSH, dans une logique win-win (comme identifiée au point 3 ci-dessus). Le pourcentage de la perte de rendement du travailleur doit pouvoir être compensé auprès de l'employeur par les autorités publiques. Actuellement, ces compensations sont souvent limitées à une partie du salaire plafonné. C'est discriminatoire : de facto, cela empêche les évolutions de carrière et même les emplois de plus haut niveau pour les PSH.

Pour soutenir les employeurs, il est indispensable de prévoir des incitants spécifiques et en lien avec la mise à l'emploi des PSH (comme le plan Activa en Région bruxelloise 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.

Le CSNPH estime qu'il faut aussi encourager les employeurs dans les démarches.

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 PSH :

- dans le secteur public et privé
- au travers de plusieurs moyens possibles : sous-traitance à des ETA, clauses sociales dans les marchés publics, mesures de maintien à l'emploi, recrutement, application de la législation relative à l'action positive dans le secteur privé, ... Le CSNPH souligne à ce propos l'[avis](#) de [Brupartners](#) (Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale) du 19 mai 2022, qui exhorte à la mise en œuvre très concrète des actions positives dans les entreprises bruxelloises.
- Avec la possibilité de mesures, qui doivent s'envisager à deux niveaux complémentaires : négative (sanction financière) 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. Par exemple, on pourrait imaginer que les employeurs prennent des initiatives et puissent les démontrer dans un rapport de résultats.

L'employeur doit pouvoir se doter d'outils et de moyens pour inclure le travailleur en situation de handicap dans son organisation, tels déjà évoqués dans les avis du CSNPH sur le back to work ([2016-12](#) & [2021-31](#)) notamment : offrir un parcours de formations, mise en place du télétravail et d'aménagements raisonnables, etc.

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.

5. LEVER LES FREINS A L'EMPLOI

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 PSH 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 semblable.

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

Une réflexion est en cours au CSNPH sur l'éventuelle fixation d'une allocation d'intégration inconditionnelle, indépendante du revenu. Mais il est nécessaire de veiller à une tension suffisante vers le haut entre les revenus du travail et l'allocation de remplacement de revenus 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.

6. LES FINS DE CARRIERE

Le CSNPH souhaite directement mettre le doigt sur un certain nombre de réalités et de défis liés à la conception du travail des PSH. Ceux-ci ont été présentés au Ministre de l'Emploi, monsieur Pierre-Yves Dermagne, en septembre 2021 lors de la Conférence sur l'emploi qui avait comme

thématique : « harmonisation des fins de carrière »⁵.

La plupart des PSH, étant donné leur condition de santé, n'arrivent pas à avoir une carrière complète et donc fatalement obtiennent une maigre pension à leur retraite. Une possibilité d'un accès anticipé à la pension de retraite (tout en conservant la totalité du montant de la pension) doit être prévue. Le CSNPH insiste aussi sur la nécessité d'harmoniser les régimes qui seront appliqués dans les secteurs privés et publics.

7. COLLABORATION AVEC LES ENTITES FEDEREES

Pour le CSNPH, il est très important de garder un lien avec les Régions et les Communautés qui se sont vu octroyer certaines politiques liées à l'emploi.

En effet, les PSH sont impliquées dans ces matières ; une concertation continue avec les différentes entités fédérées et les autres conseils d'avis régionaux pour le handicap est primordiale.

De plus, dans son [avis 2021-37](#), le CSNPH rappelle tout l'enjeu important de la réinstallation de la Commission Interministérielle (CIM) Bien-être, Sports et Famille, volet « Personnes handicapées » afin de garantir le maintien de cette concertation entre les différentes entités. Il y demande aussi que la dimension « handicap » soit intégrée dans les autres CIM.

⁵ [Contribution CSNPH – Conférence sur l'emploi des 7 & 8/09/2021](#)

ANNEXES

A. Principes de l'article 27 de la Convention ONU sur les droits des personnes handicapées (CDPH) :

(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, [...]

Selon ce paradigme, la dimension environnementale est la cause de l'exclusion des personnes. Pour permettre aux personnes en situation de handicap 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).

B. Position du CSNPH sur le General Comments (GC) de l'article 27 relatif au droit des personnes handicapées au travail et à l'emploi (UNCRPD)

C. Rapportage du Belgian Disability Forum (BDF) dans le cadre de la Convention ONU (UNCRPD)

Pages relatives aux articles 24 & 27 de la Convention ONU :

http://bdf.belgium.be/media/static/files/pdf_uncrpd/2014-02-20---rapport-alternatif---belgian-disability-forum.pdf

<http://bdf.belgium.be/media/static/files/pdf/2019-02-20-uncrpd-rap-alt-bdf-soumission-sur-belgique-fr.pdf>