



NOTE DE POSITION

EMPLOI POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Approuvée en séance plénière
du 20/02/2023

Table des matières

Avant-propos	3
1. Renforcer le mainstreaming sur le marché du travail pour les personnes en situation de handicap	5
2. Un enseignement inclusif et des formations accessibles aux personnes en situation de handicap ..	7
3. Encourager les personnes en situation de handicap à rejoindre le marché du travail et à y rester ..	8
4. Rôle des employeurs.....	10
5. Rôle des services de l'emploi	11
7. Les fins de carrière	12
8. Collaboration avec les entités fédérées.....	13
9. Rôle des syndicats	13
Annexes.....	15
A. Principes de l'article 27 de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) :.....	15
B. Position du CSNPH quant à l'Observation générale sur l'article 27 relatif au droit des personnes handicapées au travail et à l'emploi (CDPH).....	15
C. Rapport du Belgian Disability Forum (BDF) dans le cadre de la Convention des Nations unies (CDPH).....	15

Avant-propos

En juin 2022, le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH) a adapté et a publié sa note de position de janvier 2014 sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Depuis juin 2022, le CSNPH a cependant identifié un certain nombre d'évolutions majeures nécessitant une nouvelle prise de position.

Le nouvel art. 22ter de la Constitution garantissant le droit des personnes en situation de handicap à une pleine inclusion est entré en vigueur le 30 mars 2021. Cet article inclut le droit à des aménagements raisonnables. Les autorités doivent garantir ce droit au sein de leur domaine de compétences, ce qui, par conséquent, implique une obligation positive de réaliser progressivement le droit à l'inclusion. En outre, une interprétation conforme à la [Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées](#) (CDPH)¹ s'impose, conformément à l'art. 26 de la Convention de Vienne sur le droit des traités.

En septembre 2022, le Comité des droits personnes handicapées des Nations unies a émis l'[Observation générale n° 8](#) sur l'interprétation et la portée de l'art. 27 de la CDPH. Les positions et recommandations sur lesquelles le CSNPH marque son accord ont également été intégrées dans cette note de position.

En octobre 2022, la [directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne](#) a été adoptée. Cette directive prévoit des procédures pour évaluer le caractère adéquat des salaires minimaux légaux, elle promeut les négociations collectives en vue de la fixation des salaires et améliore l'accès à la protection offerte par des salaires minimaux pour les travailleurs qui y ont droit conformément au droit national. Les États membres doivent aussi obligatoirement procéder au suivi de la couverture et du caractère adéquat des salaires minimaux et en faire rapport à la Commission.

Également en octobre 2022, mais cette fois au niveau national, de [nouvelles règles](#) sont entrées en vigueur concernant la réintégration des travailleurs en incapacité de travail (*Back to work*).

Fin septembre 2022, la Commission européenne a présenté son [Train de mesures visant à améliorer les perspectives des personnes handicapées sur le marché du travail](#). Ce train de mesures fait partie de la [Stratégie relative aux droits des personnes handicapées 2021-2030](#) et est conforme à la CDPH.

Le train de mesures se compose de 6 piliers :

1. Améliorer les capacités des services d'emploi et d'intégration ;
2. Promouvoir des perspectives de recrutement au moyen d'actions positives et de lutte contre les stéréotypes ;
3. Assurer des aménagements raisonnables au travail ;
4. Maintenir les personnes en situation de handicap au travail : prévention des handicaps liés à des maladies chroniques ;
5. Assurer la réadaptation professionnelle en cas de maladie ou d'accident ;
6. Rechercher des emplois de qualité dans des entreprises de travail adapté et des voies d'accès au marché du travail ouvert.

Une [boîte à outils pratiques](#) a été adoptée pour que les services publics de l'emploi améliorent l'accès à l'emploi aux personnes en situation de handicap (pilier 1). La boîte à outils propose des orientations dans 6 domaines d'action :

¹Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, en vigueur en Belgique depuis le 1^{er} août 2009.

1. Politique interne axée sur les travailleurs des services publics de l'emploi ;
 2. Prestation de services ;
 3. Mesures actives du marché du travail ;
 4. Aménagements raisonnables et accessibilité ;
 5. Programmes de sensibilisation mis en place par les services de l'emploi pour identifier et contacter les personnes en situation de handicap et les employeurs ;
 6. Partenariats avec d'autres services de l'emploi, organisations des secteurs publics et privés, ainsi qu'avec les organisations qui représentent les personnes en situation de handicap.
- Il faudra attendre 2023 pour que les 5 autres piliers soient concrètement déclinés.

Cette nouvelle note souhaite donc éclairer davantage certains points d'attention déjà développés dans [la note de position 2022](#) . Des annexes ont été ajoutées en fin de document et peuvent contribuer à illustrer 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 personnes en situation de handicap : les personnes en situation de handicap ont des capacités et des compétences qui répondent aux exigences et aux attentes des employeurs.

Il faut impérativement que le taux d'emploi des personnes en situation de handicap sur le marché du travail augmente. Seulement 23 % des personnes en situation de handicap travaillent !

Ce manque réel d'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail ne date pas d'aujourd'hui. Le CSNPH dénonce depuis des années les nombreux obstacles qui les empêchent de participer de manière égale au marché du travail. Si la loi prévoit des aménagements raisonnables (art. 14 loi anti-discrimination) et des actions positives (art. 10 loi anti-discrimination) pour rendre possibles 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 des procédures en place pour le recrutement à long terme de personnes en situation de handicap.

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. Cela correspond à l'art. 27 (1)(b) de la CDPH et au principe de non-discrimination en matière de conditions d'emploi et de rémunération² dans l'art. 14 de la loi anti-discrimination et les art. 2-3 de la CCT n° 95.

Le CSNPH rappelle toutes les préoccupations qu'il reste à résoudre pour garantir une inclusion totale des personnes en situation de handicap, comme prévu à l'art. 22ter de la Constitution et parmi lesquelles :

- Supprimer les obstacles à l'accès et au maintien à l'emploi : différence de traitement en fonction de l'origine du handicap (article 100 § 1 er, alinéa 1 er, de [la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994](#)), prise

² Art. 5 §2 °2 loi anti-discrimination.

en compte des revenus de l'année -2 , -1 pour le calcul des allocations ([loi du 27 février 1987](#)) etc

- Revoir la durée effective de carrière des travailleurs. Les personnes en situation de handicap ont une carrière parfois irrégulière et souvent incomplète. Il en est de même des aidants proches ;
- Les mesures à prendre pour atténuer la fatigue de la fin de carrière ;
- Veiller à ce que les personnes en situation de handicap puissent participer de manière égale au marché du travail : formations, reconversions, etc. doivent être tout aussi accessibles pour ces personnes que pour n'importe quel travailleur en Belgique ;
- Mettre en place des formations et des réorientations, pendant et après la carrière, de sorte que les personnes en situation de handicap puissent participer au marché du travail de manière égale et équivalente ;
- Dans le prolongement de ce qui précède : réduire la fracture numérique pour que chaque personne en situation de handicap puisse utiliser les moyens numériques modernes;
- Systématiser les aménagements raisonnables sur le lieu de travail ;
- Mettre en œuvre la loi sur l'action positive (secteur privé) ;
- Garantir que des données soient collectées sur les personnes en situation de handicap et l'emploi dans un but de prospective politique.

Le CSNPH souligne que de nombreux textes évoquent de nobles principes pour rappeler la nécessité de l'inclusion au travail mais que les mises en œuvre concrètes de ces principes font défaut. Le CSNPH plaide pour des développements réglementaires concrets et contraignants .

1. Renforcer le mainstreaming sur le marché du travail pour les personnes en situation de handicap

Dans l'esprit de la CDPH , la dimension environnementale est la cause majeure de l'exclusion des personnes. Pour permettre aux personnes en situation de handicap 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...

Un aspect majeur pour encourager et garantir l'emploi des personnes en situation de handicap est le respect du droit à des aménagements raisonnables. Toute personne en situation de handicap doit obtenir les aménagements raisonnables nécessaires pour pouvoir exercer sa fonction.

Le droit à des aménagements raisonnables est consigné dans la législation au niveau national, international et européen : il faut évaluer distinctement dans chaque cas si un travailleur est en situation de handicap et s'il a droit à des aménagements raisonnables. Le concept de handicap est défini largement ici et l'évaluation pour savoir si une personne est en situation de handicap ou non, ne dépend pas de la reconnaissance légale.

La législation belge définit ce concept comme suit : « *Mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée **d'accéder, de participer et progresser** dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, **sauf si ces mesures imposent** à l'égard de la personne qui doit les adopter **une charge disproportionnée**. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans*

le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées ; »³ [Un protocole](#) conclu entre l'État fédéral et les entités fédérées précise qui y a droit, de quels aménagements il doit s'agir et comment il convient de juger du caractère raisonnable.

L'Union européenne précise encore davantage ce concept : « On entend par aménagement raisonnable **toute modification d'un emploi ou d'un environnement de travail** qui est nécessaire pour permettre à une personne handicapée de postuler à un emploi, de s'acquitter de ses tâches, de progresser dans ses fonctions ou de suivre une formation. Les aménagements raisonnables concernent tout salarié en situation de handicap. Le droit à des aménagements raisonnables s'étend à toutes les activités professionnelles couvertes par le droit de l'Union, depuis la procédure de candidature jusqu'à la résiliation du contrat de travail. Elle s'étend également aux conditions de travail et aux avantages extra-salariaux. » Selon l'UE, un aménagement raisonnable peut également inclure une nomination dans une autre fonction, tant que la mesure ne représente pas de charge disproportionnée pour l'employeur. Ceci est étayé par la Cour de Justice.⁴

Un mécanisme réel de contrôles et de sanctions fait défaut en raison de quoi il est difficile d'imposer le droit à des aménagements raisonnables. La personne en question doit aller en justice pour faire valoir ce droit, alors que, selon le CSPNH, il relève de la responsabilité des autorités de garantir le droit à des aménagements raisonnables de manière aisée.

Les exigences du CSNPH :

- Il est essentiel que toute mesure existante ou nouvelle soit pensée ou revue à partir d'une approche inclusive pour les personnes en situation de handicap : les aménagements nécessaires doivent être pensés pour permettre aux personnes en situation de handicap de participer au monde du travail et, globalement, à la vie en société. 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, nécessitent une révision.
- Tous les employeurs doivent respecter l'art. 14 de la loi anti-discrimination, qui stipule qu'un refus de procéder à des aménagements raisonnables équivaut à une discrimination. Ce faisant, le concept d'aménagements « raisonnables » doit être interprété conformément au [Protocole relatif au concept d'aménagements raisonnables](#).
- Par ailleurs, le CSNPH plaide également pour un contrôle (plus strict) du respect du droit à des aménagements raisonnables. Les employeurs devraient pouvoir être sanctionnés et suivis de manière plus efficace s'ils refusent de procéder à des aménagements raisonnables lorsqu'un travailleur le demande. L'État doit mettre davantage de ressources à disposition pour soutenir les employeurs qui emploient des travailleurs qui ont besoin d'aménagements raisonnables.
- Le CSNPH attend aussi la poursuite de la collaboration renforcée entre le niveau fédéral et les Communautés et Régions pour mieux articuler formation et emploi. Des engagements fermes doivent être pris dans le cadre des Conférences interministérielles.

³ [Art. 4 °12 loi anti-discrimination](#)

⁴ Cour de Justice, 10 février 2022, *HR Rail SA*, C-485/20, EU:C:2022:85, §49 : « la notion d'« aménagements raisonnables pour les personnes handicapées », au sens de cet article, implique qu'un travailleur, (...) soit **affecté à un autre poste pour lequel il dispose des compétences, des capacités et des disponibilités requises**, sous réserve qu'une telle mesure n'impose pas à l'employeur une charge disproportionnée. »

- 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, au travers des conseils d'avis de personnes handicapées existants, les personnes en situation de handicap et leurs représentants dans toute réflexion et décision. 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 personnes en situation de handicap d'outils (savoir, savoir-être et savoir-faire) qui leur permettront de disposer des compétences nécessaires et de travailler de manière qualifiante, en agissant :

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

Il est indispensable pour ce faire de soutenir les services publics et privés (enseignement, centres de formation et d'accompagnement, etc) mais aussi les associations de personnes en situation de handicap 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 en situation de handicap 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 rappelle le principe d'inclusion garanti dans l'art. 22ter de la Constitution et l'art. 24 de la CDPH. Il doit être assuré tant dans l'enseignement ordinaire que spécialisé. Il défend aussi le libre choix éclairé de la personne en situation de handicap.

Une formation et un accompagnement adaptés à la personne en situation de handicap doivent par ailleurs être disponibles à tout stade de l'emploi. Des formations et des programmes de réorientation doivent être proposés durant toute la carrière. Les autorités doivent prendre leurs responsabilités et libérer davantage de budget pour les formations.

Les exigences du CSNPH :

- L'enseignement et les formations doivent être inclusifs : lorsque cela est le choix de la personne en situation de handicap, il faut la maintenir dans le réseau traditionnel ;
- Prise en compte et réponse aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap (nursing, accompagnement pédagogique...); ces besoins ne peuvent jamais empêcher l'accès à un type d'enseignement ou d'y rester. Les enseignants doivent être formés pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap ;
- Un accompagnement des personnes en situation de handicap doit être prévu lors du choix d'une formation ;
- Il faut que l'enseignement et les formations soient accessibles sous tous leurs aspects :
 - Locaux et matériel didactique
 - Environnement et voies d'accès
 - transports adaptés

- financier
- proximité
- Financement adéquat des formations qualifiantes et spécifiques spécialisées :
- Accompagnement concret des personnes en situation de handicap entre la fin des études et leurs débuts sur le marché du travail.

3. Encourager les personnes en situation de handicap à rejoindre le marché du travail et à y rester

Une formation de qualité est très importante ; elle ne garantit pas pour autant l'accès au marché de travail. Bon nombre d'obstacles compliquent le trajet vers l'emploi et risquent de décourager les personnes en situation de handicap.

Le regard porté sur la personne en situation de handicap à la recherche d'un emploi est encore bien souvent rempli de préjugés (plus souvent malade, moins compétente...), de peurs (adaptations trop chères ou impossibles, contraintes administratives...), de commisération et de méconnaissance des réalités de la vie des personnes en situation de handicap.

Il convient d'une part de sensibiliser l'ensemble du monde économique aux capacités et aux compétences des personnes en situation de handicap (de sorte que les peurs soient jugulées et les attraits davantage mis en évidence. D'autre part, chaque acteur impliqué dans le processus de recherche et de maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap devra développer des stratégies qui diminueront les peurs et augmenteront les attraits.

Le travail doit toujours être rémunérateur, même à long terme. De même, les personnes qui cessent de travailler devraient, après une expérience de travail, être mieux ou au moins aussi bien loties que les personnes qui n'ont pas travaillé. La flexibilité de l'emploi nécessaire pour les personnes en situation de handicap doit également être présente en dehors et pendant l'emploi, et la personne doit bien sûr aussi être assurée d'un revenu de subsistance décent lorsque l'emploi prend fin.

La personne en situation de handicap qui est mise au travail doit donc toujours pouvoir se reposer sur les allocations auxquelles elle a droit, et certainement lorsque l'emploi prend fin.

Les exigences du CSNPH pour les personnes en situation de handicap :

- Élaborer des mesures promouvant l'obtention et le maintien d'un emploi pour la personne en situation de handicap. Une valorisation des expériences professionnelles acquises par la personne en situation de handicap en dehors du champ traditionnel du contrat de travail doit être développée;
- Prévoir une remise au travail flexible et efficace, en couvrant automatiquement et rapidement les interruptions de carrière ;
- Informer les personnes en situation de handicap des possibilités et des offres d'emploi par des canaux accessibles et les orienter ;
- Permettre le recours au télétravail quand la personne en situation de handicap en est demanderesse. Dans un tel cas, le CSNPH insiste pour que le télétravail ne constitue pas une source d'isolement accrue de la personne en situation de handicap.
- Veiller à ce que l'obtention d'un emploi ne puisse nuire à la reconnaissance médicale du droit à une allocation de remplacement de revenus (ARR)⁵. Trop souvent encore, les

⁵ 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

personnes en situation de handicap obtenant un emploi sont souvent considérées comme disposant d'une capacité de gain suffisamment élevée n'ouvrant plus le droit à l'ARR. Cette approche est totalement erronée et 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 revenus pour personnes handicapées⁶ doit être appliquée correctement.

- De même, une personne doit pouvoir vivre dignement tout au long de sa vie. Si le travail doit être encouragé, l'inoccupation ne peut être pénalisée et les allocations devraient être activées automatiquement comme filet de sécurité dès le moment où la personne ne peut plus ou ne souhaite plus exercer un emploi. La référence à l'année -2/-1 doit être supprimée. Ceci serait plus conforme au droit à un niveau de vie adéquat et à la protection sociale garanti par l'art. 28 de la CDPH.

Les exigences du CSNPH pour les offres d'emploi :

- Toutes les formes d'emploi (salarié, indépendant et agent de la fonction publique) doivent être accessibles aux personnes en situation de handicap et offrir une stabilité et une reconnaissance réelles ;
- Veiller au respect des normes en matière d'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ensemble de la fonction publique ; l'Etat doit montrer l'exemple. ;
- Mettre en œuvre des aménagements permettant aux personnes en situation de handicap une participation égale et la plus autonome possible⁷ (par exemple : aménagements matériels, instructions compréhensibles, horaires adaptés, assistance et accompagnement, etc.) ;
- Les personnes en situation de handicap ont les mêmes droits à un salaire décent et correct que tout autre travailleur en Belgique. Le contrôle par l'inspection du travail devrait être renforcé ; les informations sur les droits des travailleurs doivent être disponibles de manière accessible à toute personne en situation de handicap ;
- En entreprise de travail adapté :
 - Le principe d'inclusion sur le marché de travail ordinaire doit être la règle, mais la personne en situation doit aussi recevoir une possibilité d'emploi dans un milieu dit « protégé » : tant un milieu de travail ordinaire qu'un milieu adapté sont donc nécessaires de manière à ce que la personne puisse poser un véritable choix ;
 - Garantir l'emploi des personnes en situation de handicap présentant des besoins d'accompagnement plus importants ;
 - Concernant les entreprises de travail adapté, la position du CSNPH s'écarte de celle du Comité des Nations unies qui déclare dans son observation générale n° 8 que les entreprises de travail adapté ne seraient pas conformes à la CDPH, qu'elles tendent vers le travail forcé et encouragent la ségrégation. Le CSNPH soutient que le libre choix de la personne concernée doit toujours être central.

remplacement de revenus. Le fait d'avoir du travail n'implique pas nécessairement que la personne ait une capacité de gain de 2/3, ni que ses chances futures sur le marché général du travail ne soient pas limitées.

⁶https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=18-04-12&numac=2018040019

⁷La Convention des Nations unies 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 ».

- Plusieurs procédures existent concernant la réintégration au travail. Le CSNPH a rendu un avis sur la mesure « back to work » organisée par le Ministre des Affaires sociales ([avis 2021-31](#)). Ces dispositifs ne peuvent pas être une charge supplémentaire pour la personne en situation de handicap.

La personne en situation de handicap doit toujours pouvoir faire un choix libre et éclairé. La liberté de choix est en effet un principe clé de la CDPH (art. 3 (a)). Il relève de la responsabilité des autorités et des employeurs de s'assurer qu'une personne en situation de handicap soit en mesure de le faire.

4. Rôle des employeurs

Certains employeurs hésitent encore à recruter des personnes en situation de handicap. Il faut donc renforcer l'intérêt des employeurs à recruter ces personnes, dans une logique gagnant-gagnant (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. Actuellement, ces compensations sont souvent limitées à une partie du salaire plafonné. Cela entraîne une discrimination entre travailleurs : de facto, cela empêche les évolutions de carrière et l'accès aux fonctions de plus haut niveau pour les personnes en situation de handicap.

Pour soutenir les employeurs, il est indispensable de prévoir des incitants spécifiques et en lien avec la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap (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.

Les employeurs doivent prévoir des aménagements raisonnables (voir le point 1) et peuvent également avoir recours à des actions positives. Les actions positives sont des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés aux critères protégés de la [loi anti-discrimination](#), comme le genre, l'âge ou l'origine ethnique. Par exemple : des campagnes de recrutement pour des groupes cibles spécifiques, la promotion d'offres d'emploi ou la réservation de stages pour des groupes sous-représentés, la promotion de formations au sein de l'entreprise pour des groupes spécifiques en vue d'augmenter leurs opportunités de carrière, etc.

La loi anti-discrimination définit l'action positive comme suit : « Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive. »

Une mesure d'action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

- Il doit exister une inégalité manifeste ;
- La disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir ;
- La mesure d'action positive doit être de nature temporaire ; elle sera amenée à disparaître dès que l'objectif visé est atteint ;
- La mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.⁸

⁸ Article 10 de la loi anti-discrimination

Des mesures positives dans le secteur privé sont possibles moyennant un plan d'action positive. Si une société souhaite promouvoir des mesures d'action positive, elle doit élaborer un plan d'action positive selon la procédure prescrite.⁹

Exigences du CSNPH :

Le CSNPH estime qu'il faut aussi encourager les employeurs à agir, avec ou sans plan d'actions positives. L'État doit être un acteur de soutien et promouvoir les mesures possibles dans le secteur privé.

Le CSNPH attend également que des mécanismes soient mis en place pour des démarches (pro)actives obligatoires de mise et/ou de soutien à l'emploi des personnes en situation de handicap :

- dans le secteur public et privé ;
- au travers de plusieurs moyens possibles : sous-traitance à des ETA, clauses sociales dans les marchés publics, financements accessibles, , mesures de maintien à l'emploi, recrutements ciblés, 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 ;
- assorties de mesures, tant négatives (sanction financière) que positives (action positive vis-à-vis de ceux qui respectent la norme).

Pour le CSNPH, la réflexion sur les quotas doit s'inscrire dans les mesures d'actions positives énoncées ci-avant et être vue 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 visibiliser dans un rapport de résultats. Cela étant , le CSNPH estime que les quotas seuls ne sont pas suffisants : ils peuvent être un tremplin vers l'inclusion mais ne sont pas la panacée. Le CSNPH estime qu'il est tout aussi important d'adapter la culture de travail et de sensibiliser l'ensemble du marché du travail et de la politique du marché du travail afin d'intégrer les personnes en situation de handicap dans les plans stratégiques.

L'employeur doit pouvoir se doter d'outils et de moyens pour inclure le travailleur en situation de handicap dans son organisation, comme déjà évoqué dans les avis du CSNPH sur la *back to work* ([2016-12](#) et [2021-31](#)), notamment : offrir un parcours de formations, mettre en place le télétravail et des 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. Rôle des services de l'emploi

Le rôle des services publics de l'emploi peut largement favoriser la participation des personnes en situation de handicap au marché du travail.

Ces dernières années, la compétence en matière de soutien des personnes en situation de handicap au travail est passée des services ad hoc ((VAPH, AVIQ, COCOF...) aux services généraux de l'emploi (VDAB, Forem, Actiris...). Les collaborations en matière de formations qui existaient jadis avec

⁹AR fixant les conditions de l'action positive du 11 février 2019 : https://etaamb.openjustice.be/fr/arrete-royal-du-11-fevrier-2019_n2019200431

certaines associations de personnes en situation de handicap ont été supprimées au profit de projets pour le développement des compétences au sein de ces services généraux de l'emploi. L'évaluation de ces réformes n'est pas très favorable et un grand nombre de travailleurs en situation de handicap ne reçoivent pas le soutien nécessaire.

Ces services peuvent jouer un rôle majeur dans le cadre de la sensibilisation et de l'influence sur le marché du travail. Ils accompagnent et soutiennent concrètement tant l'employeur que le travailleur ; c'est une plus-value irremplaçable car ils peuvent proposer des *jobcoaches* qui accompagnent la personne en situation de handicap tout au long de sa carrière. Ils peuvent également informer et aider l'employeur à procéder à des aménagements raisonnables.

Dans le cadre de son « Train de mesures emploi et handicap », la Commission européenne a lancé une boîte à outils pratique pour les services publics de l'emploi : le [Practitioner toolkit on strengthening PES to improve the labour market outcomes of persons with disabilities](#). La boîte à outils donne des conseils et des idées, notamment sur la façon dont les services de l'emploi peuvent soutenir employeurs et travailleurs en matière d'aménagements raisonnables, par exemple en proposant des heures de travail flexibles, des schémas d'entraînement et de mentorship, un aménagement du lieu de travail accessible à tous, tant au niveau du bâtiment que des équipements de bureau. Le service d'aide à l'emploi doit également être lui-même accessible sous toutes ses facettes.

Les exigences du CSNPH :

- Les services de l'emploi doivent être eux-mêmes accessibles dans leur ensemble : accessibilité des bâtiments d'un point de vue physique, des sites web, des applications, mise à disposition d'un interprète si besoin... ;
- Les services de l'emploi doivent sensibiliser et encourager activement les employeurs à rendre leurs offres d'emploi accessibles à tous et à aménager leur entreprise aux besoins de chacun ;
- Les services de l'emploi doivent fournir des coaches qui accompagnent le chercheur d'emploi tout au long de son parcours, également le travailleur pendant l'emploi ;
- Les services de l'emploi doivent mettre des experts à disposition de l'employeur pour l'aménagement du lieu de travail, les procédures de recrutement et d'accompagnement

7. Les fins de carrière

Le CSNPH souhaite directement mettre le doigt sur un certain nombre de réalités et de défis liés au travail des personnes en situation de handicap. 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 pour thématique : « harmonisation des fins de carrière ».¹⁰

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

Les exigences du CSNPH :

¹⁰ [Contribution CSNPH - Conférence sur l'emploi des 7 et 8 septembre 2021.](#)

- Une réglementation adaptée aux personnes en situation de handicap : une carrière brève ou irrégulière ne doit pas conduire à une « punition » au moment de la retraite ;
- un régime de pension viable où une retraite anticipée ne signifie pas une pension plus maigre ;
- Le travail doit payer, également sur le long terme : les années de travail des personnes en situation de handicap devraient être mieux valorisées ;

8. Collaboration avec les entités fédérées

Pour le CSNPH, il est très important de structurer le lien avec les Régions et les Communautés qui se sont vu octroyer certains domaines politiques liés à l'emploi. En effet, les personnes en situation de handicap sont directement visées par ces matières. Une concertation continue avec les différentes entités fédérées mais aussi avec les autres conseils d'avis régionaux pour le handicap est primordiale.

La Commission interministérielle (CIM) Bien-être, Sports et Famille, volet « Personnes handicapées » a prévu de mettre en place un groupe de travail spécial sur l'emploi. Il est important que ce groupe de travail coopère avec les conseils d'avis sur le handicap.

Le CSNPH demande aussi que la handistreaming soit aussi présent dans la CIM « emploi ».

Les exigences du CSNPH :

- Être tenu informé en permanence des sujets et des discussions qui ont lieu au sein de la CIM Emploi ;
- Créer des flux de données entre les banques de données des entités fédérées et fédérale :
 - Il faut d'abord collecter des données spécifiques sur la formation et l'emploi des personnes en situation de handicap;
 - Les banques de données devraient également contribuer à améliorer l'identification des (candidats) travailleurs qui ont besoin de soutien et de formation.
- La personne en situation de handicap, chercheur d'emploi ou travailleur, ne peut être victime de la répartition fragmentée des compétences en Belgique : le CSNPH demande donc d'automatiser au maximum les droits et les procédures.

9. Rôle des syndicats

Les syndicats doivent dans le cadre de leurs compétences et responsabilités promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap et défendre leurs droits dans le milieu du travail. La composition des instances syndicales doit aussi donner écho à la participation des délégués et travailleurs en situation de handicap.

Le CSNPH demande que se systématisent en Belgique la collaboration entre le monde du handicap et le monde syndical, à l'image de ce qui se fait au niveau européen (voir déclaration de 2017 au niveau européen

https://www.etuc.org/sites/default/files/Declaration_commune_de_la_CES_et_du_EFHP_EN_1.pdf

Le CSNPH attend une plus grande préoccupation des syndicats quant aux attentes des personnes en situation de handicap, à l'interne de leurs processus décisionnels mais aussi dans leurs négociations au sein du CNT et lors de l'élaboration des CCT. Le CSNPH souligne à cet effet que dans leur Observation générale n° 8, les Nations unies font référence à l'obligation d'inclure par défaut des

mécanismes d'aménagements raisonnables dans toutes les CCT. En d'abord en prévoir la possibilité. En comparaison, on peut citer la CCT 104 qui stipule que chaque entreprise occupant plus de 20 travailleurs doit rédiger un plan pour l'emploi afin d'augmenter ou de maintenir le nombre de travailleurs de 45 ans et plus¹¹.

De manière générale, le CSNPH estime que l'avis des personnes en situation de handicap et du CSNPH doit être davantage pris en compte par les partenaires sociaux.

Les exigences du CSNPH :

- Une plus grande inclusivité au niveau de la composition des syndicats : il doit y avoir plus d'initiatives pour rendre les syndicats (et les délégués syndicaux) plus inclusifs. La fonction doit être accessible à tous : le CSNPH demande à ce que soit étudiée la possibilité pour les syndicats d'appliquer des quotas ou des mesures positives ;
- Les CCT et autres accords doivent toujours tenir compte des personnes en situation de handicap et de leurs besoins. L'obligation des aménagements raisonnables et des actions positives devrait être inscrite comme exigence transversale à tous les domaines sectoriels

¹¹[CCT 104 | Comment Travailler Plus Longtemps](#)

Annexes

A. Principes de l'article 27 de la Convention des Nations unies relative aux 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 de 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 entités fédérées ont ratifié la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Elles sont donc tenues de l'implémenter en concertation avec les personnes en situation de handicap et les associations qui les représentent.

Les personnes en situation de handicap et les associations qui les représentent doivent être impliquées de façon transversale dans la réflexion et la prise de décisions politiques relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap (art. 33.3 et 4.3 de la Convention).

B. [Position du CSNPH](#) quant à l'Observation générale sur l'article 27 relatif au droit des personnes handicapées au travail et à l'emploi (CDPH)

C. [Rapport du Belgian Disability Forum \(BDF\) dans le cadre de la Convention des Nations unies](#) (CDPH)

Pages relatives aux articles 24 et 27 de la Convention des Nations unies :

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

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