

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 oktober 2024

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**ter bevordering van de tewerkstelling
van personen met een handicap**

(ingediend door mevrouw Nathalie Muylle)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 octobre 2024

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**visant à promouvoir l'occupation
de personnes handicapées**

(déposée par Mme Nathalie Muylle)

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van voorstel DOC 55 3318/001.

Om de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap te berekenen, worden er verschillende definities en criteria gehanteerd. Het is dan ook een zeer diverse groep. Gaat het bijvoorbeeld alleen om personen met een arbeidshandicap of ook om mensen met chronische ziekten? Deze verschillende definities en criteria leiden tot verschillende berekeningswijzen. Uit deze verschillende berekeningen kan echter wel één conclusie worden getrokken: België doet het over het algemeen niet goed op het vlak van de tewerkstellingskansen voor personen met een handicap. De werkzaamheidsgraad van personen met een handicap die kunnen en willen werken, is in ons land beduidend lager. Zelfs in tijden van krapte op de arbeidsmarkt, worden personen met een handicap vaak over het hoofd gezien als potentiële arbeidskrachten. Dit is niet alleen het geval in de private sector maar zeker ook in de publieke sector. Wanneer we dit op het niveau van de Europese Unie bekijken, zien we dat ons land steeds onderaan bengelt. Een nieuwe aanpak dringt zich dan ook op.

Met dit voorstel van resolutie willen wij komaf maken met het gebrek aan kansen voor personen met een handicap op de arbeidsmarkt. Heel wat personen met een handicap willen werken maar worden geconfronteerd met drempels die moeilijk te overwinnen zijn. Met dit voorstel van resolutie worden deze obstakels zoveel mogelijk weggewerkt en worden nieuwe kansen gecreëerd op echt werk. Een job hebben is immers zoveel meer dan werk alleen. Het biedt ook de kans om zichzelf te ontplooiën, dingen bij te leren, meer autonomie te bekomen, banden op te bouwen met collega's en te participeren in de samenleving.

In dit voorstel van resolutie wordt de definitie van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap gehanteerd en worden personen met een handicap omschreven als "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".

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend le texte de la proposition DOC 55 3318/001.

Pour calculer le taux d'emploi des personnes handicapées, différents critères et définitions sont utilisés. Il s'agit en effet d'un groupe très diversifié. Se compose-t-il uniquement des personnes souffrant d'un handicap professionnel ou englobe-t-il aussi les personnes souffrant de maladies chroniques? Suivant les définitions et les critères utilisés, les modes de calcul diffèrent. Mais la conclusion qui peut être tirée à la lumière de ces différents calculs est la suivante: globalement parlant, la Belgique n'est pas performante lorsqu'il s'agit d'offrir des opportunités d'emploi aux personnes en situation de handicap. En Belgique, le taux d'emploi des personnes handicapées qui peuvent et souhaitent travailler est en effet très inférieur à ce qu'il est dans d'autres pays. Même lorsque la main-d'œuvre vient à manquer, on a tendance à ignorer les personnes handicapées en tant que travailleurs potentiels. C'est le cas non seulement dans le secteur privé mais aussi dans le secteur public. Lorsqu'on examine la situation au niveau de l'Union européenne, on constate que notre pays est en queue de peloton. Une nouvelle approche est donc indispensable.

La présente proposition de résolution vise à remédier au manque d'opportunités pour les personnes handicapées sur le marché du travail. Nombreuses sont celles qui veulent travailler mais qui se heurtent à des obstacles difficiles à surmonter. La présente proposition de résolution vise à éliminer autant que possible ces obstacles et à créer de nouvelles opportunités pour des emplois à part entière. Le fait d'avoir un emploi représente bien plus que le travail en lui-même; c'est aussi l'occasion de s'épanouir, d'apprendre, d'acquérir plus d'autonomie, de tisser des liens avec des collègues et de participer à la vie de la collectivité.

La présente proposition de résolution se réfère à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, dans laquelle les personnes handicapées sont définies comme étant les 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".

Tewerkstelling van personen met een handicap in cijfers

In wat volgt worden de belangrijkste cijfers en onderzoeken omtrent de werkzaamheids- en activiteitsgraad van personen met een handicap in België weergegeven.

Uit cijfers van Eurostat (2019)¹ blijkt dat de *disability employment gap*, de kloof tussen de tewerkstellingsgraad van de actieve bevolking tussen 15 en 64 jaar (66 %) en de tewerkstellingsgraad van de actieve bevolking die het moeilijk heeft om een basisactiviteit uit te oefenen tussen 15 en 64 jaar (41 %), in ons land 25 % bedraagt. Onder basisactiviteit kunnen de volgende zaken geklasseerd worden: opheffen en dragen, wandelen, buigen, zitten of staan, zien, onthouden of concentreren en horen. Hiermee begeeft ons land zich onder het Europees gemiddelde met een *disability employment gap* van 20 %.

In 2021 berekende Eurostat² opnieuw de *disability employment gap* maar nam hiervoor zowel de tewerkstellingsgraad van personen met een lichte tewerkstellingsbeperking als met een zware tewerkstellingsbeperking in rekening. De *disability employment gap* bedroeg in 2021, 38 %. Dat is 6 procentpunten hoger dan in 2018 toen de kloof in ons land 32 % bedroeg. Hiermee doet België het alweer gevoelig slechter dan het Europees gemiddelde van 23,1 %.

Volgens de meest recente cijfers van Statbel (2021)³ bedraagt de werkzaamheidsgraad van personen met een handicap, een langdurige aandoening of langdurige ziekte in België 23 % (tegenover 65 % van de totale bevolking tussen 15 en 64 jaar). De grote meerderheid (75,5 %) van personen met een handicap is niet actief en ook niet op zoek naar of beschikbaar voor werk (tegenover 30,3 % van de totale bevolking). Personen met een handicap werken ook vaker deeltijds (39 %, tegenover 25 % van de totale bevolking).

¹ Eurostat. (2019). *Disability among the working age population*. Geraadpleegd op https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics

² Eurostat. (2021). *Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC)*. Geraadpleegd op https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TEPSR_SP200/default/table?lang=en&category=tepsr.tepsr_spi.tepsr_spi_hi

³ Statbel. (2022). *3 december, Internationale Dag van Personen met een handicap*. Geraadpleegd op <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/3-december-internationale-dag-van-personen-met-een-handicap-1>

L'occupation de personnes handicapées en chiffres

Les principaux chiffres et études concernant le taux d'emploi et d'activité des personnes handicapées en Belgique sont présentés ci-après.

Il ressort des chiffres d'Eurostat (2019)¹ que le *disability employment gap*, à savoir l'écart entre le taux d'emploi de la population active âgée de 15 à 64 ans (66 %) et le taux d'emploi de la population active âgée de 15 à 64 ans qui a des difficultés à exercer une activité de base (41 %), atteint 25 % dans notre pays. Par "activités de base", il faut entendre, entre autres, les activités suivantes: soulever et porter, marcher, se pencher, s'asseoir ou se tenir debout, voir, retenir quelque chose ou se concentrer et entendre. Notre pays se situe ainsi en deçà de la moyenne européenne qui est de 20 %.

En 2021, Eurostat² a calculé de nouveau le *disability employment gap* mais a pris en compte aussi bien le taux d'emploi des personnes présentant un niveau de limitation léger que le taux d'emploi des personnes présentant un niveau de limitation grave. Le *disability employment gap* s'élevait en 2021 à 38 %, soit 6 points de pourcentage de plus qu'en 2018 lorsque l'écart dans notre pays atteignait 32 %. La Belgique se situe donc une fois de plus bien en deçà de la moyenne européenne qui est de 23,1 %.

Selon les chiffres les plus récents de Statbel (2021)³, le taux d'emploi des personnes limitées dans leurs activités en raison d'un handicap, d'une affection ou d'une maladie de longue durée en Belgique s'élève à 23 % (contre 65 % pour la population totale âgée de 15 à 64 ans). La grande majorité (75,5 %) des personnes handicapées sont inactives, ne recherchent pas un emploi et/ou ne sont pas disponibles pour un travail (contre 30,3 % de la population totale). Les personnes handicapées sont plus nombreuses à occuper un emploi à temps partiel (39 %, contre 25 % dans la population totale).

¹ Eurostat. (2019). *Disability among the working age population*. Consulté sur https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics

² Eurostat. (2021). *Écart d'emploi entre personnes handicapées ou non par niveau de limitation des activités et sexe (source EU-SILC)*. Consulté sur https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TEPSR_SP200/default/table?category=tepsr.tepsr_spi.tepsr_spi_hi

³ Statbel. (2022). *3 décembre, Journée internationale des personnes handicapées*. Consulté sur <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/3-decembre-journee-internationale-des-personnes-handicapees-1>

Volgens een analyse van hr-bedrijf Acerta⁴ heeft ongeveer 1 op de 409 personen die aan de slag zijn op de reguliere arbeidsmarkt een fysieke of mentale arbeidsbeperking. Daar tegenover staat dat van 100 personen tussen de 20 en 64 jaar, 15 personen aangeven een vorm van hinder te ervaren in hun dagelijkse bezigheden door een handicap, een langdurige aandoening of ziekte.⁵

Uit cijfers van Steunpunt Werk⁶ komen ook de verschillen tussen de Gewesten naar voren. In 2021 bedroeg de werkzaamheidsgraad van personen met een handicap, ziekte of aandoening (leeftijd 20-64 jaar) 42 % voor België; 33,7 % voor het Waalse Gewest; 28,6 % voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en 49,2 % in het Vlaamse Gewest. Het Vlaamse Gewest doet het dus beduidend beter dan de andere Gewesten (+15,5 procentpunten ten opzichte van het Waalse Gewest; +20,6 procentpunten ten opzichte van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest) wat het Belgisch gemiddelde flink omhoog trekt.

Aan deze werkzaamheidsgraad zit ook een belangrijke genderdimensie. Vrouwen met een handicap hebben minder kansen om werk te vinden dan mannen. Als ze werk hebben gaat het in 55 % van de gevallen om deeltijds werk, tegenover 22 % bij mannen met een handicap en 42 % bij de totale vrouwelijke populatie (Statbel, 2020). Bovendien zijn vrouwen met een handicap ook ondervertegenwoordigd in de maatwerkbedrijven (30 %) (EWETA⁷, 2022) en bij de federale overheidsdiensten (45,6 % terwijl er 56,7 % vrouwelijke ambtenaren zijn (CARPH⁸, 2021)). Er dient opgemerkt te worden dat er een inhaalbeweging bezig is om deze historische achterstand weg te werken.

De tewerkstelling van personen met een handicap bij de overheid is nog slechter. Ondanks het quotum van 3 % dat wordt opgelegd aan de federale overheidsdiensten, waren in 2021 slechts 1,06 % personen met een handicap aan de slag bij de overheidsdiensten. In plaats van vooruitgang te boeken, daalt dit cijfer jaar na jaar. In 2016 ging het nog om 1,44 % en in 2020 om 1,22 %.

D'après une analyse de l'entreprise de services RH Acerta⁴, parmi les personnes actives sur le marché du travail régulier, environ 1 sur 409 présente une déficience professionnelle physique ou mentale. Or, sur 100 personnes âgées de 20 à 64 ans, 15 indiquent ressentir une forme de gêne dans leurs activités quotidiennes, qui est due à un handicap, une affection ou une maladie de longue durée⁵.

Des chiffres publiés par *Steunpunt Werk*⁶ révèlent aussi les disparités qui existent entre les Régions. En 2021, le taux d'emploi des personnes présentant un handicap, une maladie ou une affection (âgées de 20 à 64 ans) s'élevait à 42 % pour toute la Belgique: 33,7 % en Région wallonne, 28,6 % en Région de Bruxelles-Capitale et 49,2 % en Région flamande. La Région flamande fait donc nettement mieux que les autres Régions (+15,5 points de pourcentage par rapport à la Région wallonne et +20,6 points de pourcentage par rapport à la Région de Bruxelles-Capitale) et tire fortement la moyenne belge vers le haut.

La dimension du genre est aussi un élément important de ce taux d'emploi. Les femmes handicapées ont moins de chances de trouver un travail que les hommes. Lorsqu'elles ont un emploi, il s'agit d'un travail à temps partiel pour 55 % d'entre elles, contre 22 % des hommes handicapés et 42 % de la population féminine totale (Statbel, 2020). En outre, les femmes handicapées sont sous-représentées dans les entreprises de travail adapté (30 %) (EWETA⁷, 2022) et dans les services publics fédéraux (45,6 %, alors que 56,7 % de l'ensemble des fonctionnaires sont des femmes (CARPH⁸, 2021)). Signalons que ce retard historique est en train d'être rattrapé.

Le taux d'emploi des personnes handicapées est encore plus faible dans l'administration publique. Malgré le quota de 3 % imposé aux services publics fédéraux, seulement 1,06 % des personnes actives dans les services publics en 2021 présentait un handicap. Au lieu de progresser, ce chiffre diminue année après année: il s'élevait encore à 1,44 % en 2016 et à 1,22 % en 2020.

⁴ Acerta. (2022). *Op vijf jaar tijd 10 % meer werknemers met een beperking aan de slag op reguliere arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op <https://www.acerta.be/nl/insights/in-de-pers/op-vijf-jaar-tijd-10-meer-werknemers-met-een-beperking-aan-de-slag-op-reguliere-arbeidsmarkt>

⁵ Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK 2021.

⁶ Steunpunt Werk. (2021). *Werkzaamheidsgraad personen met hinder door handicap, aandoening of ziekte naar leeftijd*. Geraadpleegd op <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/werkzaamheidsgraad-personen-met-hinder-door-handicap-aandoening-of-ziekte>

⁷ EWETA is de *Fédération Wallonne des Entreprises de Travail Adapté ASBL*.

⁸ CARPH is la *Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale*.

⁴ Acerta (2022), En cinq ans, les travailleurs handicapés sont 10 % plus nombreux à être actifs sur le marché régulier de l'emploi, <https://www.acerta.be/fr/insights/dans-la-presse/en-cinq-ans-les-travailleurs-presentant-un-handicap-sont-10-plus-nombreux-a-etre-actifs-sur-le-marche-regulier-de-emploi>

⁵ Steunpunt Werk, sur la base de chiffres de Statbel (Direction générale Statistique – Statistics Belgium) – EFT 2021.

⁶ Steunpunt Werk (2021), *Werkzaamheidsgraad personen met hinder door handicap, aandoening of ziekte naar leeftijd*, <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/werkzaamheidsgraad-personen-met-hinder-door-handicap-aandoening-of-ziekte>

⁷ Fédération Wallonne des Entreprises de Travail Adapté ASBL.

⁸ Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale.

De Vlaamse overheid doet het iets beter met 2,4 %⁹ personen met een handicap of chronische ziekte die werkzaam zijn bij de overheidsdiensten.

Uit deze cijfers kunnen we bovendien besluiten dat België, net als bijvoorbeeld Tsjechië en Hongarije, consistent tot de zwakker scorende landen in Europa behoort en dit zowel op het vlak van de werkzaamheidsgraad als de *disability gap*.

Drempels om aan de slag te gaan

Naast de vaststelling dat personen met een handicap een veel lagere werkzaamheidsgraad hebben ten aanzien van het gemiddelde van de gehele populatie en dit zowel in de privésector als in de publieke sector, bevestigen ook heel wat studies dat personen met een handicap op grond van hun handicap gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt.

Uit een grootschalig veldonderzoek van de UGent (2013) waarbij fictieve sollicitatiebrieven werden uitgestuurd als reactie op bestaande vacatures, blijkt dat het louter vermelden van een beperking de kans op een sollicitatiegesprek met 52 % vermindert. Dit bleek ook wanneer het ging om een job waarbij die beperking de productiviteit in principe niet in de weg stond. Daarnaast bleek ook dat wie in zijn sollicitatie de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) vermeldde, nog minder kansen kreeg op een sollicitatiegesprek. Een kandidaat met een functiebeperking zag, in vergelijking met een kandidaat die geen beperking vermeldde, zijn kansen op een sollicitatiegesprek slinken met 59 % als hij naar een premie verwees en met 43 % als hij niet naar een premie verwees. Dit kan mogelijk verklaard worden doordat het vermelden van een dergelijke premie nog meer de aandacht van de werkgever vestigt op de functiebeperking.

Deze vaststellingen worden opnieuw bevestigd in een recent onderzoek (2021) naar discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt.¹⁰ De kansen op een positieve reactie of om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek ligt 40 % lager voor dove kandidaten dan voor niet-dove kandidaten, hoewel op basis van de inhoud van de vacature dove kandidaten als even productief konden worden beschouwd.

Ook uit de meldingen die Unia ontvangt, blijkt dat personen met een handicap worden gediscrimineerd op grond van hun handicap. Uit de 603 dossiers die Unia opstartte over werk, ging 23,6 % hiervan over

La situation est légèrement meilleure dans l'administration flamande, où 2,4 % de personnes actives dans les services publics souffrent d'un handicap ou d'une maladie chronique⁹.

De plus, ces chiffres nous permettent de déduire que la Belgique, à l'instar de la Tchéquie et de la Hongrie par exemple, figure systématiquement parmi les pays européens les plus mal classés, tant sur le plan du taux d'emploi qu'en matière de *disability gap*.

Obstacles au travail

Outre le fait que les personnes handicapées présentent un taux d'emploi beaucoup plus faible que la moyenne de l'ensemble de la population, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public, de nombreuses études confirment que ces personnes sont discriminées sur le marché du travail en raison de leur handicap.

En 2013, l'Université de Gand a réalisé une grande enquête de terrain qui consistait à envoyer des lettres de candidature fictives en réponse à des offres d'emploi. Il en est ressorti que la seule mention d'un handicap réduisait de 52 % la probabilité d'avoir un entretien d'embauche, même pour des emplois dans lesquels ce handicap ne nuisait pas, en principe, à la productivité. Une personne mentionnant la prime flamande de soutien (VOP) dans la lettre de candidature avait encore moins de chances d'obtenir un entretien d'embauche. Par rapport à un candidat qui n'avait pas mentionné de handicap, un candidat révélant souffrir d'un handicap fonctionnel voyait ses chances d'obtenir un entretien d'embauche diminuer de 59 % s'il faisait référence à une prime et de 43 % s'il n'y faisait pas référence. Cette différence peut s'expliquer par le fait que la mention d'une telle prime attire encore plus l'attention de l'employeur sur le handicap fonctionnel.

Une étude récente de 2021 concernant la discrimination sur le marché du travail gantois a de nouveau confirmé ces constatations¹⁰. S'il mentionnait être sourd, un candidat avait 40 % de chances en moins de recevoir une réaction positive ou d'être invité à un entretien d'embauche, alors que les candidats sourds pouvaient être considérés comme aussi productifs que les autres sur la base du contenu de l'offre d'emploi.

Il ressort aussi des signalements reçus par Unia que des personnes handicapées sont discriminées à cause de leur handicap. 23,6 % des 603 dossiers ouverts par Unia en matière d'emploi concernaient un handicap

⁹ Vlaamse Overheid (2021).

¹⁰ Baert, S., Dalle, A., Lippens L. & Malfait, L. (2021). *Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021*: verslag.

⁹ Autorité flamande (2021).

¹⁰ Baert, S., Dalle, A., Lippens L. & Malfait, L. (2021). *Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021*: rapport.

een handicap (Unia, 2021). Het aantal mensen dat een melding doet over discriminatie bij een sollicitatie of op de werkvloer op grond van hun handicap, neemt ook steeds toe. In 2016 ging het over 104 meldingen, in 2021 over 164 meldingen. Dit is slechts het topje van de ijsberg omdat het alleen gaat om formele meldingen bij Unia.

Personen met een handicap krijgen vaak te maken met vooroordelen en stereotypes, in het bijzonder bij sollicitatieprocedures. Sommige werkgevers maken een foutieve inschatting van de productiviteit en flexibiliteit van de kandidaat met een handicap. Ze gaan ervan uit dat de kwaliteit van hun werk lager zal liggen, dat ze vaker ziek en/of afwezig zullen zijn, dat er door deze persoon aan te nemen een verlies van productiviteit zal zijn, dat er moeilijkheden zullen zijn bij het managen van deze persoon en dat hij/zij problemen zal hebben met het opvolgen van instructies. Heel wat werkgevers gaan ook uit van een hogere kostprijs bij het aanwerven van een persoon met een handicap. De kosten die worden gemaakt voor de aanpassingen aan de werkplek worden vaak overschat en/of werkgevers zijn niet op de hoogte dat ze ondersteuning kunnen krijgen in de vorm van financiering, terugbetalingen van de nodige aanpassingen en begeleiding. Een aantal werkgevers geeft ook aan dat de aanvraagprocedures voor dergelijke premies te complex zijn. Ook zelfstandige ondernemers worden geconfronteerd met deze vooroordelen. Ze zullen minder snel krediet krijgen van kredietverstrekkers omwille van een negatievere perceptie over hun kwaliteiten als ondernemer.

Uit een onderzoek naar de vooroordelen op de Vlaamse arbeidsmarkt (2018)¹¹ bleek dat vooroordelen ten aanzien van personen met een arbeidshandicap dus nog steeds een reëel probleem vormen en dit zowel bij het vinden van werk als gedurende de tewerkstelling. Het onderzoek concludeert dan ook dat zolang deze vooroordelen blijven bestaan, de instroom, de doorstroom, de inclusie en de retentie van personen met een arbeidshandicap op basis van hun werkelijke talenten zeer moeilijk zal blijven.

De vooroordelen zijn onder te verdelen in drie categorieën: competenties, attitudes en aanpassingen. Voor wat betreft de competenties worden personen met een handicap gezien als minder rendementsvol. Men is van oordeel dat ze minder continue prestaties kunnen leveren, dat ze lager opgeleid zijn en door hun verstandelijke beperking sowieso minder verantwoordelijkheid aankunnen.

¹¹ Bogaers, S., Van Laer, K. & Zanoni, P. (2018), Vooroordelen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Analyse van vooroordelen ten aanzien van personen met een arbeidshandicap en met een migratieachtergrond. Onderzoeksrapport ESF project Talent Boven Vooroordelen, Hasselt: UHasselt.

(Unia, 2021). Toujours plus de personnes signalent également avoir été victimes d'une discrimination liée à leur handicap lors d'un recrutement ou dans le cadre de leur travail. Le nombre de ces signalements est ainsi passé de 104 en 2016 à 164 en 2021, et il ne s'agit là que de la partie émergée de l'iceberg puisque ce nombre ne concerne que les signalements formels auprès d'Unia.

Les personnes handicapées sont souvent victimes de préjugés et de stéréotypes, en particulier dans le cadre de procédures de recrutement. Certains employeurs évaluent mal la productivité et la flexibilité d'un candidat présentant un handicap. Ils partent du principe que la qualité du travail de cette personne sera moins bonne, qu'elle sera plus souvent malade et/ou absente, que son recrutement entraînera une perte de productivité, qu'elle sera difficile à gérer et qu'elle aura des problèmes pour suivre les instructions. De nombreux employeurs considèrent aussi que le recrutement d'une personne handicapée a un coût plus élevé. Les employeurs surestiment souvent les frais liés aux aménagements du lieu de travail ou ignorent qu'ils peuvent recevoir une aide sous la forme d'un financement, d'un remboursement pour les aménagements nécessaires et d'un accompagnement. Certains employeurs indiquent aussi que les procédures de demande concernant les primes de ce type sont trop complexes. Les entrepreneurs indépendants sont, eux aussi, confrontés à ces préjugés. Les prêteurs leur octroient moins rapidement un crédit, en raison d'une perception plus négative de leurs qualités en tant qu'entrepreneur.

Une étude de 2018 concernant les préjugés sur le marché du travail flamand¹¹ a ainsi révélé que les préjugés à l'égard des personnes souffrant d'un handicap professionnel constituent encore et toujours un réel problème, aussi bien lors de la recherche d'un emploi que dans le travail proprement dit. L'étude conclut donc que tant que ces préjugés subsisteront, l'afflux, la promotion, l'inclusion et la rétention de personnes présentant un handicap professionnel sur la base de leurs talents réels demeureront très difficiles.

Les préjugés concernent trois domaines: les compétences, l'attitude et les aménagements. Sur le plan des compétences, les personnes handicapées sont jugées moins productives. On considère qu'elles sont moins capables de fournir des prestations en continu, qu'elles sont moins qualifiées et qu'elles sont de toute façon moins aptes à assumer des responsabilités en raison

¹¹ Bogaers, S., Van Laer, K. & Zanoni, P. (2018), Vooroordelen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Analyse van vooroordelen ten aanzien van personen met een arbeidshandicap en met een migratieachtergrond. Onderzoeksrapport ESF project Talent Boven Vooroordelen, Hasselt: UHasselt.

Voor wat betreft de attitudes worden personen met een handicap geconfronteerd met de vooroordelen dat ze profiteurs zijn en moeilijker van karakter zouden zijn.

Andere oorzaken van de lage werkzaamheidsgraad van personen met een handicap liggen ook in het feit dat ze geconfronteerd worden met een dubbele uitsluiting: gemiddeld genieten personen met een handicap een kortere opleiding. Daarnaast liggen de drempels voor jobs die een lagere scholingsgraad vereisen hoger voor mensen met een handicap dan jobs die een hogere scholingsgraad vereisen (bijvoorbeeld zwaarder fysieke vereisten, minder flexibiliteit...).

Tot slot wordt nog opgemerkt dat het gelijktrekken van de werkzaamheidsgraad van personen met een handicap met deze van de gemiddelde bevolking noch haalbaar noch een doel op zich is. Er zullen altijd personen zijn waarvoor tewerkstelling niet mogelijk en ook niet wenselijk is door de zwaarte van hun handicap en zorgnoden. Personen met een handicap die kunnen en willen werken moeten echter aangemoedigd worden en eerlijke kansen krijgen op een job.

De waarde van “echt” werk

De arbeidsmarkt wordt op dit moment geconfronteerd met een krapte door de toenemende vergrijzing en ontgroening. Er zijn, enerzijds, veel openstaande vacatures die niet ingevuld raken en, anderzijds, relatief weinig werkzoekenden waardoor de ondernemingen hun productiviteit zien dalen. Deze krapte op de arbeidsmarkt is geen nieuw fenomeen en zal naar schatting nog groter worden in de periode 2023-2028 wanneer de grootste golf van pensioenen in ons land wordt voorspeld. De impact van deze demografische evolutie op de productiviteit van de bedrijven en de economische toestand van het land, zal mede afhankelijk zijn van de mate waarin ons land erin slaagt om de niet-actieve beroepsbevolking te activeren. De maximale activering van personen met een handicap die kunnen en willen werken, zal van toenemend belang worden. De groep personen met een arbeidshandicap heeft hierbij namelijk een belangrijk potentieel. Daarnaast zijn er ook indirecte economische gevolgen van de activering van personen met een handicap. Door deze personen te activeren, zullen de kosten die de overheid maakt om de inkomensvervangende tegemoetkoming uit te keren, dalen. Via de belastingen op arbeid, krijgt de regering extra inkomsten.

Bovendien heeft deze regering zich geëngageerd om tegen 2024 een tewerkstellingsgraad van 80 % te

de leur déficience intellectuelle. En ce qui concerne l'attitude, elles se heurtent aux préjugés qui les voient comme des individus profiteurs et au caractère difficile.

Le faible taux d'emploi des personnes handicapées s'explique aussi par la double exclusion dont elles sont victimes. En moyenne, les personnes handicapées suivent une formation plus courte. Or les emplois requérant un niveau de scolarité moins élevé présentent des obstacles plus importants pour une personne handicapée (par exemple, des exigences physiques plus lourdes, une flexibilité moindre, etc.) que les emplois qui nécessitent un niveau de scolarité supérieur.

Enfin, précisons encore que porter le taux d'emploi des personnes handicapées au niveau de celui de la moyenne de la population est une chimère et ne constitue pas un objectif en soi. Il y aura toujours des personnes pour lesquelles le travail est impossible et déconseillé en raison de la gravité de leur handicap et de leurs besoins en matière de soins. En revanche, les personnes handicapées qui peuvent et souhaitent travailler doivent être encouragées et avoir des chances équitables de trouver un emploi.

La valeur d'un “véritable” travail

Le marché du travail est actuellement confronté à une pénurie de main-d'œuvre en raison du vieillissement de la population et de la dénatalité qui s'accroissent sans cesse. Nous sommes dans une situation où, d'une part, de nombreux postes restent vacants et où, d'autre part, le nombre de demandeurs d'emploi est relativement faible, ce qui entraîne une baisse de la productivité des entreprises. Cette pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail n'est pas un phénomène nouveau et devrait, selon les prévisions, encore s'aggraver pendant la période 2023-2028, durant laquelle notre pays connaîtra vraisemblablement sa plus grande vague de pensions. L'impact de cette évolution démographique sur la productivité des entreprises et la situation économique du pays dépendra en partie de la manière dont notre pays parviendra à mettre au travail les inactifs. Il sera de plus en plus important d'activer au maximum les personnes handicapées qui peuvent et souhaitent travailler. La catégorie des personnes souffrant d'un handicap professionnel offre un grand potentiel à cet égard. Par ailleurs, l'activation de personnes handicapées a également des conséquences économiques indirectes. Les dépenses que représente pour les pouvoirs publics le paiement de l'allocation de remplacement de revenus diminueront et les impôts sur le travail assureront au gouvernement des recettes supplémentaires.

En outre, le gouvernement actuel s'est engagé à atteindre un taux d'emploi de 80 % d'ici 2024. Au troisième

realiseren. In het derde kwartaal van 2022 was 72,1 % van de 20-64-jarigen in België aan het werk. In Brussel gaat het om 65,8 %, in Wallonië om 65,9 % en in Vlaanderen om 76,8 %.¹² Het is dan ook hoognodig dat er bijkomende stappen worden gezet om zoveel mogelijk personen aan de slag te krijgen. De activering van personen met een handicap zal hierin een belangrijke rol spelen.

Ook vanuit maatschappelijk oogpunt zijn er heel wat argumenten om te pleiten voor een betere tewerkstelling van personen met een handicap. Om morele redenen zijn we verplicht om eerlijke kansen te geven aan personen met een handicap die willen werken. Het is evident dat we er alles aan moeten doen om ervoor te zorgen dat de drempels waarmee personen met een handicap worden geconfronteerd indien zij willen deelnemen aan de arbeidsmarkt, zoals vooroordelen, discriminatie, onwetendheid en praktische barrières, weggewerkt worden. Ook personen met een handicap hebben recht op “echt werk”. Het gaat ook om zoveel meer dan werken, het gaat ook om banden opbouwen met collega's, de mogelijkheid om zichzelf te ontplooiën en om als een gelijkwaardig persoon te participeren aan onze samenleving. Sinds 2021 zijn de rechten van personen met een handicap ook vastgelegd in de Grondwet. Artikel 22ter onder titel II stelt dat iedere persoon met een handicap recht heeft op volledige inclusie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen.

Bovendien zorgen volwaardige jobs voor personen met een handicap er ook voor dat zij minder kans maken om in de armoede terecht te komen. Mensen met een handicap hebben namelijk disproportioneel meer kans om in de armoede terecht te komen. Een job vormt daartegen een buffer. Daarnaast heeft werken ook een positieve impact op de gezondheid en het welzijn van mensen. Dit is in het bijzonder het geval bij personen met een handicap die het vaker moeilijk hebben om hun sociaal isolement te doorbreken en contacten te leggen met andere mensen.

Daarnaast blijkt uit heel wat studies dat de diversiteit op de werkvloer positieve resultaten heeft voor een organisatie. Het leidt tot meer creativiteit, innovatie en voorkomt dat er sprake is van een tunnelvisie. Diversiteit zorgt ervoor dat problemen en dossiers vanuit meerdere invalshoeken worden bekeken waardoor er betere oplossingen worden gevonden. Een gebrek aan diversiteit kan daarentegen leiden tot een grote afstand tussen de organisatie en de omgeving en maatschappij. Het is hierbij belangrijk op te merken dat het wel moet gaan om een echt inclusief beleid waarbij er een mentaliteit

trimestre 2022, 72,1 % des 20-64 ans étaient au travail en Belgique. Ce taux était de 65,8 % à Bruxelles, de 65,9 % en Wallonie et de 76,8 % en Flandre¹². Il est dès lors urgent de prendre des mesures supplémentaires pour mettre au travail le plus de personnes possible. L'activation de personnes handicapées jouera un rôle important à cet égard.

De nombreuses considérations d'ordre sociétal plaident également en faveur d'un meilleur emploi des personnes atteintes d'un handicap. Pour des raisons morales, nous sommes tenus de donner des chances équitables aux personnes handicapées qui veulent travailler. Nous devons bien évidemment mettre tout en œuvre pour éliminer les obstacles auxquels ces personnes sont confrontées lorsqu'elles veulent participer au marché du travail, tels que les préjugés, la discrimination, la méconnaissance du handicap et les barrières pratiques. Les personnes handicapées ont droit, elles aussi, à avoir un “véritable travail”. Celui-ci ne se limite pas, tant s'en faut, au travail proprement dit: il inclut également les contacts avec les collègues et la possibilité de s'épanouir et de participer à notre société comme une personne à part entière. Depuis 2021, les droits des personnes handicapées sont également inscrits dans la Constitution. L'article 22ter dispose, sous le titre II, que chaque personne en situation de handicap a droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables.

Par ailleurs, les personnes handicapées risquent moins de tomber dans la pauvreté lorsqu'elles ont un emploi digne de ce nom. C'est en effet un risque auquel elles sont sensiblement plus exposées. Pour tout un chacun, avoir un travail offre non seulement une protection, mais a également un effet positif sur la santé et le bien-être. Cela vaut particulièrement pour les personnes en situation de handicap, qui éprouvent souvent des difficultés à briser leur isolement social et à établir des contacts avec d'autres personnes.

En outre, il ressort de nombreuses études que l'existence d'une diversité sur le lieu de travail a des effets positifs pour une organisation. Cela amène davantage de créativité et d'innovation et évite une vision étroite des choses. La diversité permet d'examiner les problèmes et les dossiers sous différents angles et, partant, de trouver de meilleures solutions. À l'inverse, un manque de diversité risque d'isoler l'organisation de son environnement et de la société. Il est important que la politique menée soit véritablement inclusive pour qu'émerge une mentalité où la diversité est fondamentalement prise

¹² Statbel. (2022). *Voor het eerst meer dan 5 miljoen personen aan het werk*. Geraadpleegd op *Werkgelegenheid en werkloosheid* | Statbel (fgov.be).

¹² Statbel (2022), *Pour la première fois, plus de 5 millions de personnes au travail*. Consulté sur *Emploi et chômage* | Statbel (fgov.be).

ontstaat waarbij diversiteit inhoudelijk serieus wordt genomen en niet louter numeriek wordt nagestreefd.

Gezien de maatschappelijke en economische voordelen van arbeidskansen voor personen met een handicap, werpt de vraag zich op welke rol de overheid hierin kan of moet spelen. Volgens sommigen moet de overheid hier vooral niet ingrijpen omdat bedrijven die personen met een handicap tewerkstellen het voordeel hiervan zouden moeten ervaren, wat hen in een betere concurrentiepositie brengt. Andere bedrijven zullen dan moeten volgen door ook mensen met een handicap aan te werven om aldus hun concurrentiepositie niet te verliezen.

Bovendien wordt onze arbeidsmarkt op dit moment geconfronteerd met een krapte. De bedrijven zullen automatisch personen met een handicap moeten aanwerven. Deze redenering lijkt te simplistisch en is te kort door de bocht. In de praktijk zien we immers dat markten niet altijd automatisch tot optimale evenwichten komen. Dit wordt ook wel het marktfalen genoemd. Externe factoren zoals vooroordelen en praktische drempels kunnen alsnog beletten dat personen met een handicap aan de slag kunnen gaan. Hierop gingen we reeds eerder in. De overheid kan dan een belangrijke rol spelen om eerlijke kansen voor personen met een handicap op de (reguliere) arbeidsmarkt mogelijk te maken.

De federale overheid als inclusieve werkgever

In tegenstelling tot de privésector legt de federale overheid zichzelf wel een minimaal streefcijfer op voor wat betreft de tewerkstelling van personen met een handicap bij de eigen diensten. De doelstelling is om 3 % personen met een handicap te werk te stellen bij de federale overheid. Onder de federale overheid wordt hier verstaan: de federale en programmatorische overheidsdiensten, de instellingen van openbaar nut, de openbare instellingen van de sociale zekerheid, de wetenschappelijke instellingen en de federale politie. Op deze manier wil de overheid gewaarborgde arbeidskansen bieden aan personen met een handicap.

Helaas ligt de huidige tewerkstelling nog ver verwijderd van het minimale streefcijfer van 3 %. Bovendien zit er ook een consistente negatieve trend in deze cijfers. In 2012 ging het nog om 1,54 % personen met een handicap tewerkgesteld bij de federale overheid, in 2021 is het aantal gedaald tot amper 1,06 %.¹³ Er moeten naar schatting zo'n 1112 bijkomende personen met een handicap worden aangeworven om het wettelijk quotum van 3 % te

¹³ Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt. (2022). *Evaluatieverslag 2021*.

au sérieux et n'est pas recherchée dans une optique strictement quantitative.

Vu les bienfaits sociétaux et économiques qu'apporte la création d'opportunités d'emploi pour les personnes atteintes d'un handicap, il est judicieux de se demander quel rôle les pouvoirs publics peuvent ou doivent endosser à cet égard. D'aucuns estiment qu'ils ne doivent surtout pas intervenir en l'occurrence, car les entreprises qui emploient des personnes handicapées devraient en percevoir l'avantage, ce qui accroît leur compétitivité. D'autres entreprises devront leur emboîter le pas en engageant, elles aussi, des personnes en situation de handicap, afin de préserver leur compétitivité.

En outre, notre marché du travail étant actuellement confronté à une pénurie de main-d'œuvre, les entreprises devront d'office engager des personnes porteuses d'un handicap. C'est cependant un raisonnement trop simpliste. Dans la pratique, nous constatons en effet que les marchés ne parviennent pas toujours automatiquement à des équilibres optimaux. On parle à cet égard de défaillance du marché. Comme cela a été souligné plus haut, l'occupation de personnes handicapées peut également être entravée par des facteurs externes, tels que les préjugés et les obstacles pratiques. Les pouvoirs publics ont un rôle important à jouer pour que ces personnes puissent bénéficier de chances équitables sur le marché du travail (régulier).

L'autorité fédérale, un employeur inclusif

Contrairement au secteur privé, l'autorité fédérale s'est fixé un objectif minimal qu'elle souhaite respecter en ce qui concerne le taux d'emploi de personnes handicapées au sein de ses propres services. Cet objectif est de 3 %. Par "autorité fédérale", il y a lieu d'entendre en l'occurrence les services publics fédéraux, les services publics de programmation, les organismes d'intérêt public, les institutions publiques de sécurité sociale, les établissements scientifiques et la police fédérale. L'autorité veut de cette manière offrir des opportunités d'emploi garanties aux personnes en situation de handicap.

Malheureusement, le niveau d'emploi actuel est encore bien éloigné de l'objectif minimal de 3 %. De plus, ce taux d'emploi suit une tendance négative constante. Alors qu'en 2012, les administrations fédérales employaient encore 1,54 % de personnes en situation de handicap, ce taux est retombé à 1,06 % à peine en 2021.¹³ Pour atteindre le quota légal de 3 %, il faudrait engager quelque 1112 personnes handicapées supplémentaires.

¹³ Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale. (2022). *Rapport d'évaluation 2021*.

behalen. Wanneer we kijken naar de cijfers op het niveau van de overheidsorganisaties, dan zien we dat slechts één overheidsdienst het quatum van 3 % haalt, namelijk de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). Bij maar liefst acht overheidsorganisaties werkt er helemaal niemand met een handicap.¹⁴ Bovendien zijn de komende jaren cruciaal voor de federale overheid om deze negatieve trend te keren. Zo'n 43 % van de personen met een handicap die bij de overheid werkt, zijn inmiddels 55 jaar of ouder. Zij zullen dus allen binnen tien jaar met pensioen zijn.

Voor de volledigheid worden er enkele kanttekeningen geplaatst bij deze cijfergegevens. We benadrukken dat deze cijfers worden opgesteld op basis van vrijwillige verklaringen van werknemers. Er is dus een potentiële onderschatting van het aantal werknemers met een handicap die werkzaam is bij de federale overheid. De daling van het percentage personen met een handicap die werkzaam is bij de federale overheid kan deels ook verklaard worden door de pensionering van medewerkers met een handicap, een daling van het aantal aanwervingen bij de federale overheid en een daling met bijna 25 % over een periode van tien jaar van het totale aantal federale ambtenaren. Toch moet er geconcludeerd worden dat de federale overheid vandaag onvoldoende een voorbeeldrol opneemt als inclusieve werkgever voor personen met een handicap. Van de overheid mag er verwacht worden dat ze op dit vlak ook een voorbeeldfunctie opneemt. Toch blijkt uit de cijfers dat dit voorlopig niet het geval is en dat er nog een hele weg af te leggen is. Het is dan ook bijzonder moeilijk om als federale overheid de tewerkstellingskansen van personen met een handicap bij bedrijven aan te moedigen indien de overheid zelf onvoldoende inspanningen levert.

De federale overheid wordt hierover geadviseerd door de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap (hierna: "BCAPH") in het federaal openbaar ambt. Zij maken jaarlijks een evaluatieverslag, wijzen op de pijnpunten en geven adviezen om de situatie te verbeteren. Een terugkerende aanbeveling is het aanpassen van de aanwervingsprocedures door Selor. De gestandaardiseerde testen die alle sollicitanten moeten afleggen, ongeacht de functie waarvoor men solliciteert, zijn onvoldoende aangepast aan de personen met een handicap. Er wordt vaak getest op basis van algemene competenties in plaats van te testen op concrete vaardigheden en kennis die nodig zijn om de functie uit te oefenen. Zo zijn er personen met een handicap die via een startloopbaanovereenkomst

Si nous observons les chiffres des différents organismes publics, nous constatons qu'un seul service public atteint le quota légal de 3 %, à savoir le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Pas moins de huit organismes publics n'emploient aucune personne en situation de handicap.¹⁴ En outre, les prochaines années seront décisives pour inverser cette tendance négative dans la fonction publique fédérale. Environ 43 % des personnes handicapées qui travaillent dans une administration sont âgées d'au moins 55 ans. Elles partiront donc toutes à la retraite dans les dix prochaines années.

Dans un souci d'exhaustivité, nous assortirons ces chiffres de quelques commentaires. Nous soulignons que ces chiffres sont établis sur la base des déclarations volontaires des travailleurs. Il se peut donc que le nombre de personnes handicapées employées dans la fonction publique fédérale soit sous-évalué. La diminution du pourcentage de personnes handicapées qui travaillent dans les administrations fédérales peut aussi s'expliquer en partie par le départ à la retraite de collaborateurs en situation de handicap, par une baisse du nombre de recrutements dans la fonction publique fédérale et par la réduction du nombre total de fonctionnaires fédéraux de près de 25 % sur une période de dix ans. Une conclusion s'impose toutefois: les autorités fédérales ne jouent pas suffisamment leur rôle d'exemple en tant qu'employeur inclusif de personnes en situation de handicap. On est pourtant en droit d'attendre des autorités publiques qu'elles remplissent une fonction d'exemple dans ce domaine. Les statistiques montrent toutefois que ce n'est toujours pas le cas et que les progrès à réaliser restent importants. Il est donc particulièrement difficile pour les autorités fédérales de vouloir encourager les opportunités d'emploi des personnes handicapées dans les entreprises si elles-mêmes ne font pas suffisamment d'efforts.

Dans ce domaine, les autorités fédérales reçoivent des recommandations de la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (ci-après: CARPH). Celle-ci établit chaque année un rapport d'évaluation, met en évidence les difficultés et formule des avis afin d'améliorer la situation. Une des recommandations récurrentes est d'adapter les procédures de recrutement du Selor. Les tests standardisés que tous les candidats doivent présenter pour toute fonction sollicitée ne sont pas suffisamment adaptés aux personnes en situation de handicap. Ils portent souvent sur les compétences générales et non sur les aptitudes et connaissances concrètes qu'exige l'exercice de la fonction. Il arrive ainsi que des personnes handicapées soient recrutées au

¹⁴ Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt. (2022). *Evaluatieverslag 2021*.

¹⁴ Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale. (2022). *Rapport d'évaluation 2021*.

of stage worden aangeworven en, na het aflopen van deze overeenkomst, worden aangeraden om voor de job te solliciteren. Zij blijken dan niet te slagen voor de gestandaardiseerde testen ondanks het feit dat ze hun functie wel goed hadden uitgeoefend. Andere mogelijke drempels zijn de verplichte verplaatsingen naar Brussel voor het afleggen van de testen, de lange procedures, de gestandaardiseerde tests als enige aanwervingskanaal, de beperkte toegankelijkheid van heel wat overheidsgebouwen, enzovoort.

Er werden door deze regering al verschillende acties ondernomen om deze situatie te verbeteren zoals het tijdelijk beschikbaar stellen van een budget om aanpassingen van de tewerkposten te financieren, het verkorten van de selectieprocedure voor personen met een arbeidshandicap, de strategische plannen per overheidsdienst en de uitbreiding van de bevoegdheden van de BCAPH naar andere hr-thema's dan het selectiegebeuren. We moeten echter vaststellen dat deze inspanningen voorlopig onvoldoende lijken te zijn om een wezenlijk verschil te maken.

Bestaande steunmaatregelen

Vandaag stimuleren de verschillende overheden in ons land de tewerkstelling van personen met een handicap door middel van financiële steun. Hier volgen een aantal voorbeelden maar het betreft een niet-exhaustieve lijst van steunmaatregelen. Vanaf 1 juli 2023 kunnen werkgevers die een persoon met een arbeidshandicap aanwerven en zelfstandigen met een handicap individueel maatwerk aanvragen bij het Vlaamse Gewest. De bestaande steunmaatregelen worden hiermee omgevormd en uitgebreid. Zo kunnen werkgevers een loonpremie krijgen, een tussenkomst in de loonkosten voor het tewerkstellen van een persoon met een beperking en een begeleidingspremie waarmee kan worden ingezet op de ondersteuning van de werknemer, de werkgever en de directe collega's. In het kader van individueel maatwerk zal er ook worden gewerkt aan een betere doorstroming van maatwerkbedrijven naar de reguliere arbeidsmarkt door hen tijdelijk de mogelijkheid te bieden om terug te keren naar het maatwerkbedrijf als de stap naar de reguliere arbeidsmarkt niet succesvol zou zijn.

In het Waalse Gewest gaat het om een *prime d'insertion*, voor het eventueel verlies aan productiviteit voor een werknemer met een handicap. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kunnen inwoners met een handicap terecht bij de *Service Phare* voor een loonpremie (*prime d'insertion*) en bijvoorbeeld een premie voor de sensibilisering van de werkgever en de

moyen d'une convention de premier emploi ou d'un stage au terme desquels elles sont encouragées à postuler pour l'emploi. On constate alors qu'elles ne réussissent pas les tests standardisés bien qu'elles aient exercé correctement leur fonction. L'obligation de se rendre à Bruxelles pour les tests, la durée des procédures, les tests standardisés qui constituent l'unique canal de recrutement, la faible accessibilité de nombreux bâtiments publics, etc. sont d'autres obstacles que peuvent rencontrer les personnes en situation de handicap.

Le gouvernement actuel a déjà entrepris plusieurs actions pour améliorer la situation. Il s'agit par exemple de la mise à disposition temporaire d'un budget destiné à financer des aménagements des postes de travail, du raccourcissement de la procédure de sélection pour les personnes souffrant d'un handicap professionnel, de plans stratégiques pour chaque service public et de l'élargissement des compétences de la CARPH à d'autres thèmes de la gestion des ressources humaines que la procédure de sélection. Force est toutefois de constater que ces efforts ne semblent pas suffire à faire une différence substantielle.

Aides existantes

Aujourd'hui, les divers niveaux de pouvoir de notre pays encouragent l'occupation de personnes handicapées par le biais d'un soutien financier. Les exemples de mesures d'aide présentés ci-après constituent une énumération non exhaustive. À partir du 1^{er} juillet 2023, en Région flamande, les employeurs qui engagent une personne atteinte d'un handicap professionnel et les indépendants handicapés peuvent demander une compensation financière dans le cadre du travail adapté individuel. Les aides existantes sont ainsi transformées et élargies. Les employeurs peuvent désormais bénéficier d'une prime salariale, d'une intervention dans les coûts salariaux pour l'occupation d'une personne atteinte d'une déficience et d'une prime d'accompagnement destinée à soutenir le travailleur, l'employeur et les collègues directs. Dans le cadre du travail adapté individuel, il sera également veillé à assurer, aux travailleurs en situation de handicap, une meilleure transition des entreprises de travail adapté vers le marché du travail régulier, en leur offrant temporairement la possibilité de réintégrer le secteur du travail adapté au cas où l'expérience dans le marché du travail régulier ne serait pas concluante.

En Région wallonne, il s'agit d'une prime d'insertion, destinée à compenser l'éventuelle perte de productivité d'un travailleur porteur d'un handicap. Pour ce qui est de la Région de Bruxelles-Capitale, les habitants souffrant d'un handicap peuvent s'adresser au Service Phare pour obtenir, par exemple, une prime d'insertion et une prime de sensibilisation, destinée à sensibiliser l'employeur et

collega's (*prime de sensibilisation*). Andere voorbeelden zijn de vergoeding van eventuele aanpassingen aan de werkplek, gereedschap en -kleding.

Sinds 1 oktober 2021 is de prijs van de arbeid bij de berekening van de integratietegemoetkoming verminderd. Personen met een handicap mogen zo tot 63.000 euro per jaar verdienen (tegenover 23.356 euro voorheen) voordat hun integratietegemoetkoming zal dalen.

Desondanks blijft het aandeel van personen met een handicap op de arbeidsmarkt over het algemeen genomen beperkt. Met dit voorstel van resolutie willen wij het engagement van de overheid op dit domein versterken. Dit voorstel van resolutie geeft aan op welke manieren de overheid kan bijdragen aan een inclusievere arbeidsmarkt met aandacht voor personen met een handicap. We willen er niet alleen voor zorgen dat meer personen met een handicap participeren op de arbeidsmarkt en aan de slag gaan, ze moeten ook voldoende ondersteuning en begeleiding krijgen om te zorgen voor duurzame tewerkstelling.

Interfederale samenwerking

De bevoegdheden omtrent het beleid personen met een handicap liggen verspreid over de verschillende bevoegdheidsniveaus gaande van lokaal tot federaal. Niettegenstaande elke overheid autonoom haar beleid moet kunnen vormgeven binnen haar eigen bevoegdheden, is een goede afstemming tussen het beleid van de verschillende overheden noodzakelijk. Voor burgers maakt het immers niet uit voor welke domeinen welke overheid bevoegd is. Zij ondervinden alleen moeilijkheden en extra administratieve lasten wanneer de afstemming tussen de verschillende niveaus te wensen overlaat.

Een degelijk interfederaal beleid moet de kansen op werk exponentieel doen toenemen. Zo zijn de deelstaten bevoegd voor de activering van werkzoekenden en het doelgroepenbeleid, alsook investeren zij in opleiding en begeleiding. Echter, het is (vooral) de federale overheid die geniet van de terugverdieneffecten bij de tewerkstelling via extra opbrengsten in de personenbelasting en minder uitgaven voor uitkeringen in de sociale zekerheid. Interfederale samenwerking moet dan ook leiden tot een win-win op alle niveaus.

les collègues. L'indemnité pour d'éventuelles aménagements du lieu de travail et l'intervention dans les frais d'achat d'outils et de vêtements de travail sont d'autres exemples de mesure d'aide.

Le 1^{er} octobre 2021, la part des revenus du travail pour le calcul de l'allocation d'intégration est réduite. Les personnes handicapées peuvent ainsi gagner jusqu'à 63.000 euros par an (contre 23.356 euros auparavant) sans que leur allocation d'intégration soit réduite.

Malgré toutes ces mesures, la proportion des personnes handicapées sur le marché du travail demeure globalement limitée. Les auteurs de la présente proposition de résolution entendent renforcer l'engagement des pouvoirs publics dans ce domaine. La présente proposition montre par quels moyens les pouvoirs publics peuvent contribuer à rendre le marché du travail plus inclusif pour les personnes atteintes d'un handicap. Les auteurs souhaitent non seulement faire en sorte que les personnes handicapées puissent participer en plus grand nombre au marché du travail, mais aussi veiller à ce qu'elles puissent bénéficier d'un soutien et d'un accompagnement suffisants, dans le cadre d'une occupation.

Coopération interfédérale

Les compétences relatives à la politique des personnes handicapées sont éparpillées entre les différents niveaux de pouvoir, depuis le local jusqu'au fédéral. Même si chaque autorité doit pouvoir concrétiser sa politique en toute autonomie dans les limites de ses propres compétences, une bonne harmonisation des politiques des différents niveaux de pouvoir est indispensable. Pour les citoyens, en effet, peu importe dans quels domaines telle ou telle autorité est compétente. Le citoyen n'est généralement confronté à des difficultés et à un surcroît de charges administratives qu'à partir du moment où l'harmonisation entre les différents niveaux de pouvoir laisse à désirer.

Une politique interfédérale sérieuse doit permettre d'accroître les opportunités d'emploi de manière exponentielle. Ainsi, les entités fédérées sont compétentes pour l'activation des demandeurs d'emploi et la politique des groupes cibles, et elles investissent dans la formation et l'accompagnement. Or c'est (principalement) l'autorité fédérale qui bénéficie des effets de retour de l'occupation, grâce à un accroissement des recettes à l'impôt des personnes physiques et à la diminution des dépenses relatives aux allocations de sécurité sociale. Il faut donc que la coopération interfédérale débouche sur une situation *win-win* à tous les niveaux.

Er moet ook meer worden samengewerkt om tot een betere dataverzameling te komen over de tewerkstelling van personen met een handicap. De verschillende niveaus moeten ook maximaal cijfergegevens uitwisselen. Alleen op deze manier kan er een duidelijk en betrouwbaar beeld worden geschetst van de stand van zaken en de eventuele vooruitgang in de tewerkstelling van personen met een handicap.

De voorbeeldrol van de federale overheid

Om ervoor te zorgen dat meer mensen worden tewerkgesteld bij de federale overheid, moeten personen met een handicap ook de weg vinden naar de vacatures en sollicitatieprocedures. In dit voorstel van resolutie pleiten wij voor een nauwere samenwerking met de arbeidsbemiddelingsdiensten zoals de VDAB, Actiris en Forem maar ook met handicaporganisaties om zodoende meer personen met een handicap actief te matchen aan de vacatures van de federale overheid.

Daarnaast moet er werk worden gemaakt van aangepaste aanwervingsprocedures. Op dit moment kunnen personen met een handicap aanpassingen vragen bij het afleggen van de testen. Het gaat bijvoorbeeld om meer tijd, een beeldscherm met groter lettertype, het voorlezen van de testen, enzovoort. Maar ook de inhoud van de selectieproeven moet kritisch geëvalueerd worden. Deze testen focussen op generieke competenties die personen niet per se nodig zullen hebben bij de uitoefening van hun functie. Daarom moeten de testen alleen nog competenties en vaardigheden testen die personen effectief nodig hebben bij de uitoefening van hun functie. Het is geenszins de bedoeling om de lat lager te leggen maar er moet meer gericht getest worden op concrete vaardigheden die nodig zijn om de functie te kunnen uitoefenen.

Daarnaast moet ook de fysieke toegankelijkheid voor de selectieprocedure worden verbeterd. Het feit dat mensen verplicht worden om fysiek naar het gebouw van Selor in Brussel te komen, is een extra drempel voor personen die bijvoorbeeld moeilijkheden ondervinden bij het verplaatsen. Er moet daarom werk gemaakt worden van digitale testen. Men kan de personen ook testen laten afleggen in, goed bereikbare, regionale centra. Er moet ook gezorgd worden voor een betere toegankelijkheid van de overheidsdiensten. Als we meer mensen met een handicap aan de slag willen in deze gebouwen, moeten deze ook aangepast en toegankelijk zijn. Dat is een minimumvereiste. De meest voorkomende obstakels waarmee

Une collaboration plus intensive s'impose également pour améliorer la collecte de données sur l'occupation de personnes en situation de handicap. Les différents niveaux de pouvoir doivent aussi échanger un maximum de données chiffrées. C'est la seule manière de dresser un aperçu clair et fiable de la situation actuelle et des éventuelles avancées dans l'occupation de personnes en situation de handicap.

Le rôle d'exemple de l'autorité fédérale

Si l'on veut faire en sorte que davantage de personnes handicapées travaillent dans l'administration fédérale, on doit veiller à ce qu'elles aient connaissance des offres d'emploi et puissent participer aux procédures de recrutement. Dans la présente proposition de résolution, nous plaidons en faveur de l'instauration d'une collaboration plus étroite avec les services de placement comme le VDAB, Actiris et le Forem, mais aussi avec les organisations représentatives des personnes handicapées afin d'assurer activement une meilleure adéquation entre les personnes handicapées et le profil des fonctions vacantes au sein de l'administration fédérale.

En outre, il faut veiller à développer des procédures de recrutement adaptées. Actuellement, les personnes handicapées peuvent réclamer certains aménagements lorsqu'elles présentent des épreuves. Par exemple, elles peuvent demander de disposer de plus de temps, de pouvoir travailler sur un écran doté de caractères plus grands ou de se faire donner lecture des épreuves, etc. Mais il convient aussi d'évaluer le contenu des épreuves de sélection de manière critique. Ces épreuves portent sur des compétences génériques dont les personnes n'auront pas nécessairement besoin dans l'exercice de leur fonction. Les épreuves doivent donc permettre d'évaluer uniquement les compétences et les aptitudes dont les personnes ont effectivement besoin pour exercer leur fonction. L'objectif n'est nullement d'abaisser le niveau, mais de faire en sorte que les épreuves soient davantage axées sur les aptitudes concrètes indispensables à l'exercice de la fonction.

En outre, il faut aussi améliorer l'accessibilité physique pour la procédure de sélection. Le fait de devoir se rendre dans les locaux de Selor à Bruxelles constitue un obstacle supplémentaire pour les personnes qui ont des difficultés à se déplacer, par exemple. Il faudrait donc promouvoir le recours à des tests en ligne. On pourrait imaginer aussi que les épreuves se déroulent dans des centres régionaux aisément accessibles. Une autre priorité serait d'améliorer l'accessibilité des bâtiments publics. Si nous voulons que davantage de personnes handicapées travaillent dans ces bâtiments, nous devons veiller à ce que ceux-ci soient aussi adaptés et accessibles. C'est une exigence minimale. Les

de personen met een handicap geconfronteerd worden bij het betreden van overheidsgebouwen zijn: het gebrek aan hellende vlakken en liften, niet-aangepaste deuren, niet-aangepaste toiletten, niet-aangepaste loketten, ontbrekende podotactiele tegels en een niet-bestaande bewegwijzering.¹⁵

Bovendien moeten er bij de federale overheid alternatieve mogelijkheden worden gecreëerd om de competenties te testen. Sommige personen zullen minder goed naar voren komen in een sollicitatiegesprek of bij het afleggen van een gestandaardiseerde test. Geef hen daarom ook de kans om bijvoorbeeld via een stage aan te tonen dat zij de geknipte persoon zijn voor de functie. De competenties moeten ook op andere manieren bewezen kunnen worden.

De overheidsdiensten zijn de enige instanties die een quotum hebben van het aantal personen met een handicap die ze in dienst moeten hebben. Het quotum is vandaag nog niet afdwingbaar in de zin dat het niet voldoet aan dit streefdoel, geen concrete sancties met zich meebrengt. Er moet dus worden nagedacht over de koppeling van een opvolgings- en sanctiemechanisme aan het quotum. Dit kan bijvoorbeeld door de overheidsorganisaties die op dat vlak onvoldoende inspanningen leveren, daarover een expliciete verklaring te vragen. Zij moeten dan expliciteren welke concrete acties zij zullen ondernemen om dit in de toekomst te voorkomen. Indien blijkt dat een bepaald departement onvoldoende inspanningen levert om kansen te creëren voor personen met een handicap, zal dit ook worden meegenomen bij de evaluatie van de hooggeplaatste ambtenaren die bevoegd zijn voor deze diensten.

Bovendien moet er worden ingezet op een nieuwe, betrouwbare gegevensverzameling van personen met een handicap die werkzaam zijn bij de overheid. De nieuwe cijfers moeten een duidelijker en betrouwbaarder beeld schetsen van de effectieve tewerkstelling van personen met een handicap bij de verschillende departementen en organisaties van de overheid. Daarnaast moet overwogen worden om het streefcijfer van 3 % op termijn op te trekken om de diversiteit op de werkvloer verder te bevorderen. Vandaag worden personen met een handicap die werken in een maatwerkbedrijf en overheidsopdrachten vervullen, ook meegerekend voor het streefcijfer van 3 %. Hier moet op termijn van afgestapt worden.

obstacles auxquels les personnes handicapées sont le plus fréquemment confrontées lorsqu'elles entrent dans les bâtiments publics sont l'absence de rampes et d'ascenseurs, de portes, de toilettes et de guichets adaptés, de dalles podotactiles et de signalétique.¹⁵

En outre, il faut que l'autorité fédérale propose d'autres possibilités pour évaluer les compétences. Certaines personnes peuvent s'avérer moins performantes lorsqu'elles doivent passer un entretien d'embauche ou réaliser une épreuve standardisée. C'est pourquoi il faut leur donner la possibilité de montrer, au moyen d'un stage par exemple, qu'elles sont la personne adéquate pour le poste. Il devrait aussi être possible de justifier de ses compétences par d'autres moyens.

Les services publics sont les seules instances soumises à l'obligation d'employer un quota déterminé de personnes en situation de handicap. Actuellement, ce quota n'est pas encore contraignant puisque son non-respect n'est assorti d'aucune sanction concrète. Il faudrait donc envisager de coupler ce quota à un mécanisme de suivi et de sanction. À cet effet, on pourrait, par exemple, demander aux services publics qui ne consentent pas assez d'efforts dans ce domaine de s'expliquer et de présenter les actions concrètes qu'ils comptent entreprendre afin de remédier à cette situation. S'il s'avère qu'un département déterminé n'en fait pas assez pour créer des opportunités d'emplois pour les personnes en situation de handicap, il en sera tenu compte au moment de l'évaluation des hauts fonctionnaires responsables des services en question.

Il faut également procéder à une nouvelle collecte de données fiables sur les personnes handicapées qui sont occupées dans les services publics. Le but est d'avoir une image plus précise et plus fiable de l'emploi effectif des personnes handicapées dans les différents départements et organismes publics. En outre, il faut envisager de relever à terme le quota de 3 % afin de promouvoir encore davantage la diversité sur le lieu de travail. Aujourd'hui, les personnes handicapées qui travaillent dans une entreprise de travail adaptée et qui accomplissent des tâches de service public sont aussi prises en compte dans le quota de 3 %. Cela ne doit plus être le cas à l'avenir.

¹⁵ Antwoord op de schriftelijke parlementaire vraag nr. 450, gesteld op 22 december 2022 door Nahima Lanjri, Volksvertegenwoordiger, gericht aan de heer Mathieu Michel, staatssecretaris voor Digitalisering, belast met Administratieve Vereenvoudiging, Privacy en met de Regie der gebouwen.

¹⁵ Réponse à la question parlementaire écrite n° 450, posée le 22 décembre 2022 par Nahima Lanjri, députée, à M. Mathieu Michel, secrétaire d'État à la Digitalisation, chargé de la Simplification administrative, de la Protection de la vie privée et de la Régie des Bâtiments.

Ook de federale overheid zal zich moeten inzetten om een inclusieve werkgever te worden met een daarop aangepast hr-beleid. Zowel leidinggevenden als medewerkers moeten geïnformeerd en gesensibiliseerd worden over de mogelijkheden en kansen van een diverse werkvloer en de wijze waarop collega's met een handicap ondersteund kunnen worden. Ook het inbouwen van sociale clausules bij het uitschrijven van overheidsopdrachten moet in dit kader gezien worden. Bij de overheidsopdrachten moet er rekening worden gehouden met een minimale tewerkstelling van personen met een handicap. Dit zal ook de voorbeeldrol van de overheid verder versterken.

Er moet ook werk worden gemaakt van de aanleg van een bibliotheek met ergonomisch materiaal en hulpmiddelen waarvan ambtenaren met een handicap kunnen gebruikmaken. De procedures om aanpassingen te vragen, brengen heel wat administratie met zich mee en het kan ook wel even duren voordat de aanvrager zijn/haar materiaal ontvangt. Daarom is het belangrijk om een uitleendienst te creëren waar ambtenaren die aanpassingen nodig hebben, onmiddellijk een beroep op kunnen doen. Wanneer deze ambtenaren met een handicap met pensioen gaan of een andere job aangaan, kunnen deze hulpmiddelen en materiaal worden teruggebracht naar deze bibliotheek. Materiaal wordt zo opnieuw gebruikt wat kan leiden tot een besparing. De hulpmiddelendatabank van de Vlaamse overheid kan hierbij als voorbeeld dienen.

Als laatste is het belangrijk dat de federale overheid ook geregeld praktijktesten laat uitvoeren. Dit is een ideale manier om eventuele vormen van discriminatie in het eigen aanwervingsbeleid bloot te leggen en aan te pakken. Het is belangrijk om de vinger aan de pols te blijven houden.

Meer kansen op de reguliere arbeidsmarkt

Het creëren van meer kansen op de arbeidsmarkt voor personen met een handicap is een en-en-verhaal. Een enkele maatregel op zich zal geen ommekeer kunnen teweegbrengen maar verschillende maatregelen samen kunnen elkaar versterken. Hieronder bespreken we een aantal maatregelen die kunnen bijdragen aan een meer inclusieve arbeidsmarkt.

Ten eerste mag het belang van representatie niet worden onderschat. "Niets over ons, zonder ons", is de slogan die onder andere de Vlaamse adviesraad handicap gebruikt. Een vertegenwoordiging van personen met een handicap in instanties die een grote invloed uitoefenen op het arbeidsmarktbeleid is absoluut noodzakelijk. We

L'autorité fédérale devra elle aussi s'efforcer de devenir un employeur inclusif poursuivant une politique des ressources humaines adaptée. Il convient d'informer et de sensibiliser aussi bien les dirigeants que les collaborateurs sur les possibilités et perspectives de la diversité sur le lieu de travail, et sur l'accompagnement des collègues porteurs d'un handicap. Dans cette perspective, il faudra également envisager l'ajout de clauses sociales lors de l'adjudication de marchés publics, lesquels devront prévoir d'occuper un nombre minimum de personnes en situation de handicap. Cela permettra également de renforcer le rôle d'exemple que doit tenir l'autorité.

Il faudra également œuvrer à l'aménagement d'un service de prêt regroupant du matériel ergonomique et des outils que les fonctionnaires handicapés pourront utiliser. Les procédures à suivre pour demander des aménagements impliquent tout une série de démarches administratives et le demandeur doit parfois patienter longtemps avant de recevoir son matériel. Voilà pourquoi il importe de créer un service de prêt auquel les fonctionnaires nécessitant des aménagements pourront s'adresser immédiatement. Lorsque ces fonctionnaires handicapés partiront à la retraite ou changeront d'emploi, ils pourront restituer ces outils et ce matériel au service de prêt. Le matériel pourra ainsi être réutilisé, avec des économies à la clé. La banque de données "outils" mise en place par l'autorité flamande peut ici servir d'exemple.

Enfin, il importe également que l'autorité fédérale procède régulièrement à des tests de situation. C'est la meilleure manière d'identifier et d'aborder d'éventuelles formes de discrimination affectant sa propre politique de recrutement. Il convient d'assurer un suivi de la situation.

Davantage de perspectives d'emploi sur le marché du travail régulier

La création de davantage de perspectives d'emploi sur le marché du travail pour les personnes handicapées implique une approche holistique. En soi, une seule mesure ne pourra provoquer aucun revirement de situation, tandis que plusieurs mesures combinées pourront se renforcer mutuellement. Nous examinons ci-dessous différentes mesures susceptibles de contribuer à un marché du travail plus inclusif.

Tout d'abord, il ne faut pas sous-estimer l'importance de la représentation. "Rien sur nous sans nous", tel est le principe qu'applique entre autres le Conseil consultatif flamand pour les personnes en situation de handicap. Il est absolument indispensable d'assurer une représentation des personnes handicapées dans les instances

denken hierbij bijvoorbeeld aan de Nationale Arbeidsraad. De adviezen van de sociale partners over de inclusie van personen met een handicap op de werkvloer zijn zeldzaam of onbestaande. Een vertegenwoordiging van personen met een handicap zal ervoor zorgen dat er een reflex ontstaat om na te gaan welke impact maatregelen zullen hebben op personen met een handicap en/of welke acties ondernomen kunnen worden om een positief effect te creëren op hun tewerkstelling.

Personen met een handicap zijn over het algemeen lager geschoold dan de gemiddelde beroepsbevolking. Daarom is het essentieel dat zij op en naast de werkvloer toegang krijgen tot toegankelijke scholing, beroepsopleiding en vormingen. Zo moet er meer worden nagedacht over welke cursussen digitaal kunnen doorgaan en de wijze waarop de opleidingen en vormingen aangepast kunnen worden op maat van personen met een handicap. Dit zal hun positie op de arbeidsmarkt ook gevoelig verbeteren. Er moet ook worden ingezet op een nauwere samenwerking met de arbeidsbemiddelingsdiensten zoals de VDAB, Actiris en Forem en met handicaporganisaties om meer personen met een handicap actief te matchen aan openstaande vacatures.

Heel wat werkgevers die weinig of niet in contact komen met personen met een handicap staan mogelijk eerder weigerachtig tegenover het aanwerven van iemand met een beperking. Ze vrezen dat een werknemer met een beperking meer tijd zal vragen, meer kosten met zich mee zal brengen. Zij weten ook niet goed hoe ze met deze werknemers moeten omgaan, hoe ze hen het best kunnen begeleiden en ondersteunen, hoe ze de jobinhoud kunnen aanpassen aan de competenties, ... Daarom moet er worden ingezet op het informeren van de werkgevers over *jobcrafting*¹⁶. De werkgevers moeten gestimuleerd worden om in voldoende flexibiliteit inzake tijd, plaats en duur van werken voor personen met een handicap te voorzien en redelijke aanpassingen uit te werken. Daarnaast moet er ook worden ingezet op samenwerkingen met maatwerkbedrijven. Begeleiders uit maatwerkbedrijven bezitten heel wat kennis en expertise om te werken en om te gaan met mensen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt. Het delen van deze kennis en ervaring kan leiden tot een betere begeleiding van personen met een handicap op de arbeidsmarkt. Er bestaan hier vandaag al enkele goede voorbeelden van maar op kleine schaal. Deze voorbeelden kunnen als inspiratie dienen om dit ook op grote schaal mogelijk te maken.

¹⁶ *Jobcrafting* wordt in het Nederlands ook wel “baanboetsen” genoemd. Het is de manier waarop een individu zelf zijn baan herstructureert. Als de manier van werken verandert, verandert de jobinhoud.

qui exercent une grande influence sur la politique du marché du travail. Nous pensons par exemple au Conseil national du travail. Les avis des partenaires sociaux relatifs à l'inclusion des personnes handicapées sur les lieux de travail sont rares, voire inexistants. Si ces personnes bénéficient d'une représentation, l'évaluation de l'incidence que certaines mesures ont sur elles ou des actions à entreprendre pour produire un effet positif sur leur emploi deviendra un automatisme.

Les personnes handicapées ont généralement un niveau de formation inférieur à la moyenne de la population active. C'est pourquoi il est essentiel de leur donner accès à l'éducation, à la formation professionnelle et à des formations tant au travail qu'en dehors. Il convient ainsi de réfléchir davantage aux cours qui pourraient être dispensés en ligne et à la manière d'adapter les formations aux personnes en situation de handicap. Cela améliorera sensiblement leur situation sur le marché du travail. Il faut aussi miser sur une collaboration plus étroite avec les services de placement, comme le VDAB, Actiris et le Forem, et avec les organisations représentatives des personnes handicapées afin d'assurer activement une meilleure adéquation entre les personnes handicapées et le profil des fonctions vacantes.

Les employeurs qui n'entrent pas ou presque pas en contact avec des personnes handicapées sont peut-être un peu réticents à engager une personne atteinte d'une déficience. Ils craignent qu'un travailleur souffrant d'une déficience ait besoin de plus de temps et soit plus coûteux. De plus, ils ne savent pas bien comment se comporter vis-à-vis de ces travailleurs, comment les accompagner et soutenir au mieux, comment adapter le contenu de leur travail à leurs compétences, etc. Il convient dès lors de veiller à informer les employeurs sur le *job crafting*¹⁶. Les employeurs doivent être encouragés à offrir aux personnes handicapées suffisamment de flexibilité en ce qui concerne le temps, le lieu et la durée du travail et à réaliser des aménagements raisonnables. Il convient par ailleurs de miser sur des collaborations avec des entreprises de travail adapté. Les conseillers de ces entreprises disposent d'une connaissance et d'une expertise solides leur permettant de travailler avec des personnes assez éloignées du marché du travail. Le partage de ces connaissances et de cette expertise peut conduire à un meilleur accompagnement des personnes handicapées sur le marché du travail. Il existe déjà plusieurs exemples de collaborations à l'heure actuelle, mais elles se font à petite échelle. Ces exemples peuvent être une source d'inspiration pour organiser un tel accompagnement à plus grande échelle.

¹⁶ Le *job crafting* est aussi appelé en français “modelage de l'emploi”. Il s'agit de la manière dont un individu restructure lui-même son emploi. Lorsque la façon de travailler se modifie, le contenu du travail change également.

Er moet ook worden gewerkt aan een nieuwe werkcultuur in het algemeen. Zowel de werkgevers maar ook andere werknemers, diensthoofden enzoverder moeten bijvoorbeeld infosessies volgen om een inclusieve werkvloer te creëren. De nieuwe werkcultuur moet focussen op inclusie en diversiteit.

Voor wie in een maatwerkbedrijf werkt, moet er ook in een concreet groeipad worden voorzien naar de reguliere arbeidsmarkt. Dit zal de doorstroom bij maatwerkbedrijven ook verbeteren zodat er nieuwe plaatsen vrijkomen voor wie aan de slag wil in een maatwerkbedrijf. Het is echter van belang dat wie na een maatwerkbedrijf op de reguliere arbeidsmarkt terechtkomt, tijdelijk kan rekenen op een opvangnet indien deze overstap niet succesvol blijkt te zijn.

De zekerheid over het inkomen is een zeer belangrijke factor om te overwegen om al dan niet aan de slag te gaan. Vandaag gebeurt een herberekening van de inkomensvervangende tegemoetkoming (hierna: "IVT") van een persoon pas op het einde van het jaar. Wie dus in jaar X aan de slag gaat, ziet zijn/haar tegemoetkoming pas in jaar X+1 dalen. Het is echter niet zeker of de persoon in jaar X+1 nog aan de slag is. Dan kan deze persoon dus een veel lagere tegemoetkoming ontvangen terwijl hij/zij op dat moment geen inkomsten uit arbeid meer heeft. Daarom is het van belang om de herberekening van de IVT niet langer uit te stellen tot het volgende jaar maar dat zo snel mogelijk te doen zodat de verlaagde uitkering gecompenseerd kan worden door hogere inkomsten uit arbeid. Wie later zijn/haar job opnieuw verliest, moet ook zo snel mogelijk een nieuwe herberekening van de tegemoetkoming krijgen.

Daarnaast moet overwogen worden om afdwingbare streefcijfers voorop te stellen van het aantal personen met een handicap dat werkzaam is in een bedrijf op de privémarkt. Het doel is om bedrijven meer te laten nadenken over de wijze waarop zij inclusiever zouden kunnen werken en hen meer inspanningen te laten leveren om kansen te bieden aan personen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt. We kijken hiervoor naar andere Europese lidstaten die met succes een dwingend quotasysteem hebben uitgebouwd, om gewaarborgde arbeidskansen te bieden aan personen met een arbeidshandicap, en dit zowel in de publieke als de private sector. Een belangrijke vaststelling hierbij is dat veel van de best scorende landen inzake *disability gap* in de EU gebruikmaken van quota. Onder andere Duitsland, Frankrijk, Italië, Spanje, Luxemburg, Frankrijk en Oostenrijk kennen een quotasysteem voor personen met een handicap. Alhoewel we een kleine *disability*

Il convient également de s'employer à développer une nouvelle culture du travail en général. Les employeurs, mais aussi les autres travailleurs, les chefs de service, etc. devraient, par exemple, suivre des séances d'information leur expliquant comment créer un lieu de travail inclusif. La nouvelle culture du travail doit mettre l'accent sur l'inclusion et la diversité.

Les personnes qui travaillent dans une entreprise de travail adapté doivent aussi avoir des possibilités concrètes d'intégrer le marché du travail régulier. La passerelle entre les entreprises de travail adapté et le marché du travail s'en trouvera améliorée, ce qui libérera de nouvelles places pour les personnes désireuses de travailler dans une entreprise de travail adapté. Il importe toutefois que ceux qui passent d'une entreprise de travail adapté au marché du travail régulier puissent compter temporairement sur des mesures de soutien au cas où la transition ne réussirait pas.

Un des facteurs importants pris en considération par ceux qui envisagent de travailler est la sécurité des revenus. À l'heure actuelle, l'allocation de remplacement de revenu (ci-après: ARR) d'une personne n'est recalculée qu'à la fin de l'année. Celui qui trouve un emploi au cours de l'année X ne verra son allocation diminuer que dans l'année X+1. Rien ne garantit toutefois que l'intéressé travaillera toujours au cours de l'année X+1. Il est donc possible qu'il perçoive une allocation beaucoup moins élevée alors qu'il ne touche plus aucun revenu du travail à ce moment. C'est pourquoi il est important de ne pas reporter à l'année suivante le nouveau calcul de l'ARR, mais de le faire le plus rapidement possible de sorte que l'allocation réduite puisse être compensée par des revenus professionnels plus élevés. Celui qui perd son emploi par la suite doit également obtenir le plus vite possible un nouveau calcul de son allocation.

Il convient par ailleurs d'envisager l'imposition d'objectifs contraignants en ce qui concerne le nombre de personnes handicapées actives dans une entreprise du marché privé. L'objectif est d'amener les entreprises à réfléchir davantage à la manière dont elles pourraient se montrer plus inclusives et à intensifier leurs efforts pour offrir des possibilités aux personnes assez éloignées du marché du travail. Nous nous inspirons pour cela de certains autres États membres de l'Union européenne qui ont instauré avec succès un système de quotas afin d'offrir des garanties d'emploi aux personnes souffrant d'un handicap professionnel, et ce tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Un constat important s'impose à cet égard: beaucoup des pays de l'UE qui obtiennent le meilleur score en matière de *disability gap* recourent à des quotas. L'Allemagne, la France, l'Italie, l'Espagne, le Luxembourg et l'Autriche font partie des pays qui appliquent un système de quotas en faveur

employment gap niet zomaar kunnen toewijzen aan quota, doen deze landen die dwingende quota invoeren voor de tewerkstelling van personen met een handicap het bijzonder goed op het vlak van tewerkstelling van personen met een handicap. Hieronder worden enkele concrete, succesvolle voorbeelden aangehaald.

In Frankrijk zet men al sinds 1924 in op het gebruik van quotaregelingen om de tewerkstelling van personen met een handicap te stimuleren en dit zowel in de privésector als in de publieke sector. Frankrijk kent ook een goed uitgebouwde publieke sector waar heel wat personen met een handicap aan de slag zijn. Publieke en private organisaties met meer dan 20 werknemers moeten een schadevergoeding betalen wanneer zij er niet in slagen om 6 % van het personeelsbestand uit mensen met een handicap te laten bestaan. De inkomsten uit deze heffingen worden gebruikt door de tewerkstellingsdiensten die instaan voor personen met een handicap. Hiervan dient een aanzienlijk deel voor de financiering van beschutte en sociale tewerkstelling. De werkzaamheidsgraad voor mensen met een arbeidshandicap in Frankrijk bedraagt 56 % ten opzichte van 66 % bij de algemene bevolking op beroepsactieve leeftijd. De *disability employment gap* bedraagt 10 procentpunten.

Ook in Duitsland bestaat er een dergelijk quotumsysteem. Werkgevers die minstens 60 personen tewerkstellen, moeten ten minste 5 % van hun posities invullen met personen met een zware handicap. Bedrijven met tussen de 20 en 40 werknemers moeten minimaal één persoon met een handicap aannemen, bij bedrijven tussen de 40 en 60 werknemers gaat het om twee personen. Daarnaast krijgen personen met een ernstige handicap ook vijf extra verlofdagen per jaar. Uit cijfers van Eurostat (2019) blijkt dat de werkzaamheidsgraad in Duitsland van de actieve bevolking 72 % bedraagt en bij de bevolking op beroepsactieve leeftijd met een handicap 52 % wat leidt tot een *disability employment gap* van 20 procentpunten.

In Italië zijn de werkgevers met 15 tot 35 werknemers verplicht om minstens één persoon met een handicap in dienst te nemen. Werkgevers met 36 tot 50 werknemers moeten er twee in dienst nemen. De werkgevers met meer dan 50 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

des personnes en situation de handicap. Bien qu'une faible *disability employment gap* ne puisse être attribué purement et simplement à la mise en œuvre de quotas, les pays qui instaurent des quotas contraignants pour l'occupation de personnes handicapées obtiennent d'excellents résultats concernant l'emploi de ces personnes. Quelques exemples concrets de réussite sont cités ci-dessous.

La France a recours, depuis 1924, à l'application de quotas pour encourager l'emploi des personnes en situation de handicap, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. La France dispose également d'un service public bien développé qui emploie un grand nombre de personnes atteintes d'un handicap. Les organisations publiques et privées de plus de 20 travailleurs doivent payer une taxe compensatoire si elles n'emploient pas des personnes handicapées dans une proportion de 6 % au moins de leur effectif total. Les recettes issues de ces taxes sont reversées aux services de placement qui s'occupent des personnes handicapées et servent, dans une large mesure, au financement de l'emploi social et protégé. En France, le taux d'occupation des personnes handicapées s'élève à 56 %, contre 66 % pour la population générale en âge de travailler. Le *disability employment gap* est de 10 points de pourcentage.

Un système de quotas similaire est également appliqué en Allemagne. Les employeurs qui occupent au moins 60 personnes doivent veiller à ce que 5 % au moins des emplois soient occupés par des personnes atteintes d'un handicap sévère. Les entreprises qui comptent entre 20 et 40 travailleurs doivent employer au moins une personne handicapée; les entreprises qui comptent entre 40 et 60 travailleurs doivent en employer au moins deux. Par ailleurs, les personnes atteintes d'un handicap sévère bénéficient de cinq jours de congé supplémentaires par an. Selon les chiffres d'Eurostat (2019), le taux d'emploi de la population active en Allemagne s'élève à 72 %, contre 52 % pour les personnes handicapées en âge de travailler. Le *disability employment gap* est donc de 20 points de pourcentage.

En Italie, les employeurs occupant de 15 à 35 travailleurs sont tenus d'embaucher au moins une personne en situation de handicap. Les employeurs qui occupent de 36 à 50 travailleurs doivent en engager au moins deux. Un quota de 7 % est imposé aux employeurs qui occupent plus de 50 salariés. 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

overheidsinstanties. Het quotum wordt gehandhaafd door middel van een boete per dag per onvervulde quotumplaats. De werkzaamheidsgraad voor mensen met een arbeidshandicap in Italië bedraagt 46 % ten aanzien van 59 % bij de algemene bevolking op beroepsactieve leeftijd. De *disability employment gap* bedraagt 13 procentpunten.

In Oostenrijk legt men een verplicht quotum op van 4 % voor zowel publieke als private ondernemingen. De werkgevers met meer dan 24 werknemers zijn onder de wet verplicht om één persoon met een handicap aan te nemen per 25 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. De boete stijgt naarmate de werkgever meer werknemers tewerkstelt. De opbrengst ervan komt ten goede aan de re-integratie van personen met een arbeidshandicap. Omgekeerd kunnen bedrijven een financiële stimulans krijgen. Uit cijfers van Eurostat (2019) blijkt dat de werkzaamheidsgraad van de actieve bevolking in Oostenrijk 76 % bedraagt en dat dit bij de bevolking op beroepsactieve leeftijd met een handicap 60 % bedraagt wat leidt tot een *disability employment gap* van 16 procentpunten.

Stimuleren van ondernemerschap

Ook het ondernemerschap is een goede manier voor personen met een handicap om autonoom een eigen inkomen te verwerven. Ondernemerschap biedt belangrijke kansen aan personen met een handicap omdat het hen in staat stelt om werk in een werkomgeving dicht bij huis en op maat te creëren. Ondernemerschap biedt hun ook de kans en de nodige flexibiliteit om hun werkplanning en -omgeving aan te passen aan de noden die hun handicap met zich meebrengt. Uit onderzoek¹⁷ blijkt bovendien dat er in verhouding meer ondernemers zijn met een beperking dan zonder. Bovendien blijkt uit datzelfde onderzoek dat ondernemers met een handicap vaak creatiever zijn en opportuniteiten zien die anderen niet zien.

Om het ondernemerschap bij personen met een handicap te kunnen stimuleren, moet er gekeken worden naar de bijkomende drempels die zij ervaren. Een groot

¹⁷ Jammaers, E. *Turning disability into a business: Disabled entrepreneurs' anomalous bodily capital*. UCLouvain: Louvain-la-Neuve, Belgium.

instances publiques locales compétentes. Si le quota n'est pas respecté, il est infligé une amende par jour et par poste de travail relevant du quota et non occupé par une personne avec un handicap. En Italie, le taux d'emploi des personnes atteintes d'un handicap professionnel s'élève à 46 %, contre 59 % pour la population générale en âge de travailler. Le *disability employment gap* est de 13 points de pourcentage.

L'Autriche impose un quota obligatoire de 4 %, tant aux entreprises publiques qu'aux entreprises privées. Les employeurs qui occupent plus de 24 travailleurs sont légalement tenus d'engager une personne handicapée par tranche de 25 travailleurs. Pour déterminer si une personne peut bénéficier du régime du quota, on tient compte de son âge et de son degré d'invalidité. La personne handicapée qui peut bénéficier du régime légal est âgée de 15 à 64 ans et doit présenter un taux d'incapacité de travail d'au moins 50 %. Les entreprises et les services publics qui ne respectent pas le quota doivent payer une contribution compensatoire. Plus le nombre de travailleurs occupés par l'employeur est élevé, plus l'amende l'est aussi. Le produit de cette contribution est affecté à la réinsertion des personnes atteintes d'un handicap professionnel. Inversement, les entreprises peuvent aussi obtenir un incitant financier. Il ressort des chiffres d'Eurostat (2019) que le taux d'occupation de la population active en Autriche est de 76 %, contre 60 % pour la population en âge de travailler et en situation de handicap, ce qui donne un *disability employment gap* de 16 points de pourcentage.

Incitation à l'entrepreneuriat

L'entrepreneuriat est aussi une bonne manière pour les personnes handicapées d'acquérir leurs propres revenus de façon autonome. En effet, l'entrepreneuriat permet à ces personnes de créer un emploi sur mesure, dans un environnement de travail proche de leur domicile. C'est également l'occasion pour ces personnes de bénéficier de la souplesse voulue pour adapter leurs planning et environnement de travail aux besoins spécifiques de leur handicap. Une étude¹⁷ montre en outre que, toutes proportions gardées, les entrepreneurs souffrant d'une déficience sont plus nombreux que les entrepreneurs sans déficience. Il ressort par ailleurs de la même étude que les entrepreneurs handicapés sont souvent plus créatifs et perçoivent des opportunités que d'autres ne voient pas.

Pour pouvoir stimuler l'entrepreneuriat chez les personnes porteuses d'un handicap, il faut se pencher sur les obstacles qu'elles rencontrent. Un grand problème

¹⁷ Jammaers, E. *Turning disability into a business: Disabled entrepreneurs' anomalous bodily capital*. UCLouvain: Louvain-la-Neuve, Belgique.

probleem is het gebrek aan informatie over het zelfstandig worden, over de mogelijkheden tot ondersteuning, het effect van dit werk op de tegemoetkomingen en sociale voordelen, enzovoort. Er is dan ook nood aan een centraal contactpunt waar zelfstandigen met een handicap terecht kunnen voor al hun vragen en de nodige ondersteuning bij het vervullen van administratieve verplichtingen. Dit kunnen we doen door de bestaande informatie- en aanspreekpunten te bundelen. Contactpunten waar zelfstandigen terecht kunnen, moeten ook voldoende en specifieke informatie kunnen verlenen aan ondernemers met een handicap. Daarnaast moet er ook op worden toegezien dat er niet alleen ondersteuning wordt geboden bij de opstart van een zaak maar ook bij de verdere loopbaan als ondernemer. Het gaat dan onder andere om zaken zoals levenslang leren en de combinatie werk en privé. Er is nood aan begeleiding bij het rendabel en gezond houden van de zaak en het aangaan van nieuwe uitdagingen. Verder moet er ook begeleiding mogelijk zijn bij het afstemmen van de activiteit en de werkplek op de handicap. Ook netwerkmomenten waar zelfstandigen mensen in gelijkaardige situaties kunnen ontmoeten en ervaringen kunnen uitwisselen, kan een positief effect hebben op het ondernemerschap.

Een handicap kan soms leiden tot een lagere rendabiliteit. Deze wordt meestal niet gecompenseerd waardoor ondernemers met een handicap vaak meer inspanningen moeten leveren om hetzelfde resultaat te bekomen. Technologische innovaties kunnen in dit opzicht vaak een oplossing bieden. Een laatste drempel is vaak ook het financiële aspect. Startende ondernemers betalen een forfaitair bedrag aan sociale bijdragen. Dankzij de primostarterregeling krijgen startende zelfstandigen gedurende vier kwartalen een korting op deze sociale bijdragen. Omdat personen met een handicap over het algemeen beschikken over een lager startkapitaal en meer moeilijkheden ondervinden bij het aanvragen van een krediet, is het van belang om hen langer financieel te steunen. We breiden de primostarterregeling voor personen met een handicap dan ook uit van vier naar acht kwartalen. Zo geven we hun meer financiële ademruimte.

Nathalie Muylle (cd&v)

réside dans le manque d'informations sur les modalités d'installation comme indépendant, sur les possibilités d'aide, sur l'impact de ce travail sur les allocations et avantages sociaux, etc. Il est donc nécessaire de mettre en place un point de contact central auquel les travailleurs indépendants handicapés peuvent adresser toutes leurs questions et demander l'aide nécessaire pour les formalités administratives à remplir. Pour ce faire, on pourrait regrouper les points d'information et de contact existants. Les points de contact auxquels les indépendants peuvent s'adresser doivent aussi pouvoir fournir des informations suffisantes et spécifiques aux entrepreneurs souffrant d'un handicap. Il faut en outre veiller à ce que des mesures de soutien soient proposées non seulement lors du lancement de l'activité en tant qu'entrepreneur, mais aussi dans la suite de la carrière d'entrepreneur. Que ce soit dans des domaines tels que l'apprentissage tout au long de la vie ou dans la recherche d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, un accompagnement s'impose pour aider l'entrepreneur à sauvegarder la rentabilité et la santé de son entreprise et à relever de nouveaux défis. Un accompagnement doit également être possible s'agissant de l'adaptation de l'activité et du lieu de travail au handicap. De même, des sessions de réseautage lors desquelles les indépendants peuvent rencontrer des personnes vivant des situations analogues et échanger des expériences, peuvent aussi contribuer à stimuler l'entrepreneuriat.

Un handicap peut parfois entraîner une perte de rentabilité, laquelle n'est généralement pas compensée, si bien que les entrepreneurs handicapés doivent souvent faire plus d'efforts pour obtenir le même résultat. À cet égard, les innovations technologiques peuvent souvent être d'un précieux secours. Un dernier obstacle à franchir est, souvent aussi, l'aspect financier. Les entrepreneurs débutants payent un montant de cotisations sociales forfaitaire. Grâce au régime des primostarters, les travailleurs indépendants débutants bénéficient, durant quatre trimestres, d'une réduction sur ces cotisations sociales. Comme les personnes handicapées disposent généralement d'un capital de départ moins élevé et rencontrent davantage de difficultés pour obtenir un crédit, il importe de les soutenir plus longtemps financièrement. C'est pourquoi la présente proposition de résolution prévoit de porter de quatre à huit trimestres la durée du régime des primostarters pour les personnes souffrant d'un handicap, de manière à leur donner une plus grande marge de manœuvre financière.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gelet op het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap;

B. gelet op het Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en fundamentele vrijheden;

C. gelet op de Strategie voor de rechten van personen met een handicap 2021-2030 van de Europese Commissie;

D. gelet op het federaal actieplan handicap 2021-2024;

E. gelet op artikel 10 van de Belgische Grondwet: “Er is in de Staat geen onderscheid van standen. De Belgen zijn gelijk voor de wet; zij alleen zijn tot de burgerlijke en militaire bedieningen benoembaar, behoudens de uitzonderingen die voor bijzondere gevallen door een wet kunnen worden gesteld. De gelijkheid van vrouwen en mannen is gewaarborgd.”;

F. gelet op artikel 11 van de Belgische Grondwet: “Het genot van de rechten en vrijheden aan de Belgen toegekend moet zonder discriminatie verzekerd worden. Te dien einde waarborgen de wet en het decreet inzonderheid de rechten en vrijheden van de ideologische en filosofische minderheden.”;

G. gelet op artikel 22ter van de Belgische Grondwet: “Iedere persoon met een handicap heeft recht op volledige inclusie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen. De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel waarborgen de bescherming van dat recht.”;

H. gelet op artikel 23, eerste lid, van de Belgische Grondwet: “Ieder heeft het recht een menswaardig leven te leiden.”;

I. gelet op de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap¹⁸;

J. gelet op de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie¹⁹;

¹⁸ Wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 1 april 1987, err., *Belgisch Staatsblad* van 6 augustus 1987.

¹⁹ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* (tweede uitg.), Addendum, *Belgisch Staatsblad* van 5 juni 2007 (eerste uitg.)

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. vu la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées;

B. vu la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales;

C. vu la Stratégie relative aux droits des personnes handicapées 2021-2030 de la Commission européenne;

D. vu le Plan d'action fédéral handicap 2021-2024;

E. vu l'article 10 de la Constitution belge: “Il n'y a dans l'État aucune distinction d'ordres. Les Belges sont égaux devant la loi; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers. L'égalité des femmes et des hommes est garantie”;

F. vu l'article 11 de la Constitution belge: “La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. À cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques”;

G. vu l'article 22ter de la Constitution belge: “Chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables. La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit”;

H. vu l'article 23, alinéa 1^{er}, de la Constitution belge: “Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine”;

I. vu la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées¹⁸;

J. vu la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination¹⁹;

¹⁸ Loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées, publiée au *Moniteur belge* du 1^{er} avril 1987, err., *Moniteur belge* du 6 août 1987.

¹⁹ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, publiée au *Moniteur belge* (deuxième éd.), Addendum, *Moniteur belge* du 5 juin 2007 (première éd.).

K. gelet op het koninklijk besluit van 6 juli 1987 inzake de inkomensvervangende tegemoetkoming en de integratietegemoetkoming²⁰;

L. gelet op het koninklijk besluit van 5 maart 1990 betreffende de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden²¹;

M. gelet op het koninklijk besluit van 22 mei 2003 betreffende de procedure voor de behandeling van de dossiers inzake tegemoetkomingen aan personen met een handicap²²;

N. gelet op het koninklijk besluit van 17 juli 2006 tot uitvoering van artikel 4, § 2, van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap²³;

O. gelet op het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingselectie en met betrekking tot de stage²⁴;

P. gelet op het ministerieel besluit van 30 juli 1987 tot vaststelling van de categorieën en van de handleiding voor de evaluatie van de graad van zelfredzaamheid met het oog op het onderzoek naar het recht op de integratietegemoetkoming²⁵;

Q. overwegende dat de werkzaamheidsgraad van personen met een handicap, een langdurige aandoening of langdurige ziekte die ernstige hinder ondervinden bij hun activiteiten in België slechts 23 % bedraagt, tegenover 65 % van de totale bevolking tussen 15 en 64 jaar (Statbel, 2021);

R. overwegende dat de *disability employment gap*, de kloof tussen de tewerkstellingsgraad van de actieve

K. vu l'arrêté royal du 6 juillet 1987 relatif à l'allocation de remplacement de revenus et à l'allocation d'intégration²⁰;

L. vu l'arrêté royal du 5 mars 1990 relatif à l'allocation pour l'aide aux personnes âgées²¹;

M. vu l'arrêté royal du 22 mai 2003 relatif à la procédure concernant le traitement des dossiers en matière des allocations aux personnes handicapées²²;

N. vu l'arrêté royal du 17 juillet 2006 exécutant l'article 4, § 2, de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées²³;

O. vu l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage²⁴;

P. vu l'arrêté ministériel du 30 juillet 1987 fixant les catégories et le guide pour l'évaluation du degré d'autonomie en vue de l'examen du droit à l'allocation d'intégration²⁵;

Q. considérant que le taux d'emploi des personnes gravement limitées dans leurs activités en raison d'un handicap, d'une affection ou d'une maladie de longue durée en Belgique s'élève à 23 % seulement, contre 65 % pour la population totale âgée de 15 à 64 ans (Statbel, 2021);

R. considérant que le *disability employment gap*, à savoir l'écart entre le taux d'emploi de la population active

²⁰ Koninklijk besluit van 6 juli 1987 inzake de inkomensvervangende tegemoetkoming en de integratietegemoetkoming, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 8 juli 1987.

²¹ Koninklijk besluit van 5 maart 1990 betreffende de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 5 april 1990.

²² Koninklijk besluit van 22 mei 2003 betreffende de procedure voor de behandeling van de dossiers inzake tegemoetkomingen aan personen met een handicap, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 27 juni 2003 (tweede uitg.).

²³ Koninklijk besluit van 17 juli 2006 tot uitvoering van artikel 4, § 2, van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 28 augustus 2006.

²⁴ Koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingselectie en met betrekking tot de stage, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 25 oktober 2005 (eerste uitg.).

²⁵ Ministerieel besluit van 30 juli 1987 tot vaststelling van de categorieën en van de handleiding voor de evaluatie van de graad van zelfredzaamheid met het oog op het onderzoek naar het recht op de integratietegemoetkoming, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 6 augustus 1987.

²⁰ Arrêté royal du 6 juillet 1987 relatif à l'allocation de remplacement de revenus et à l'allocation d'intégration, publié au *Moniteur belge* du 8 juillet 1987.

²¹ Arrêté royal du 5 mars 1990 relatif à l'allocation pour l'aide aux personnes âgées, publié au *Moniteur belge* du 5 avril 1990.

²² Arrêté royal du 22 mai 2003 relatif à la procédure concernant le traitement des dossiers en matière des allocations aux personnes handicapées, publié au *Moniteur belge* du 27 juin 2003 (deuxième éd.).

²³ Arrêté royal du 17 juillet 2006 exécutant l'article 4, § 2, de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées, publié au *Moniteur belge* du 28 août 2006.

²⁴ Arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage, publié au *Moniteur belge* du 25 octobre 2005 (première éd.).

²⁵ Arrêté ministériel du 30 juillet 1987 fixant les catégories et le guide pour l'évaluation du degré d'autonomie en vue de l'examen du droit à l'allocation d'intégration, publié au *Moniteur belge* du 6 août 1987.

bevolking tussen 15 en 64 jaar en de tewerkstellingsgraad van de actieve bevolking die het moeilijk heeft om een basisactiviteit uit te oefenen, 38 procentpunten bedraagt in België (Eurostat, 2021) en ons land het daarmee gevoelig slechter doet dan het Europees gemiddelde van 23,1 procentpunten;

S. overwegende dat ondanks het quotum van 3 %, slechts 1,06 % personen met een handicap aan de slag zijn bij de federale overheidsorganisaties in 2021 en deze cijfers een negatieve trend vertonen waarbij het aantal personen met een handicap dat werkzaam is bij de federale overheid blijft dalen vermits het in 2016 nog ging om 1,44 % en in 2020 om 1,22 %;

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. in overleg en in samenwerking met de deelstaten, in te zetten op een interfederale, gecoördineerde strategie om personen met een handicap die kunnen en willen werken kansen op werk te geven en daartoe de volgende initiatieven te nemen:

1.1. een interministeriële conferentie over werk bijeenroepen, waar de verantwoordelijken voor werk op alle beleidsniveaus zich buigen over de achterstand van personen met een handicap op de arbeidsmarkt en op zoek gaan naar structurele oplossingen waarbij good practices worden uitgewisseld tussen de verschillende regio's en er ook voldoende aandacht is voor het welzijn op het werk en inclusieve werkplekken en het essentieel is dat niet alleen vertegenwoordigers van personen met een handicap maar ook personen met een handicap zelf betrokken worden bij het opstellen van de doelstellingen en de concrete acties;

1.2. het opstellen van een interfederaal plan na afloop van de interministeriële conferentie om de tewerkstelling van personen met een handicap in het reguliere arbeidscircuit, binnen de sociale economie alsmede onder het zelfstandigenstatuut te ondersteunen en te stimuleren waarbij de focus ligt op de creatie van kwaliteitsvolle en duurzame arbeidsplaatsen voor personen met een handicap en waarbij het van belang is dat de verschillende bestaande ondersteuningsmaatregelen op de verschillende beleidsniveaus in het kader van de tewerkstelling van personen met een handicap, op een efficiënte manier op elkaar worden afgestemd zodat niemand uit de boot valt;

1.3. elk beleidsniveau een aantal doelstellingen voorop te laten stellen met inbegrip van de termijn binnen dewelke die moet worden gehaald en daarnaast de bevoegdheden met betrekking tot sociale bescherming, werk en activering samen met andere verantwoordelijke niveaus

âgée de 15 à 64 ans et le taux d'emploi de la population active qui a des difficultés à exercer une activité de base atteint 38 points de pourcentage en Belgique (Eurostat, 2021) et que notre pays se situe dès lors bien en deçà de la moyenne européenne qui s'élève à 23,1 points de pourcentage;

S. considérant qu'en dépit du quota de 3 %, 1,06 % seulement des personnes handicapées occupent un emploi dans l'administration fédérale en 2021 et que ces chiffres montrent une tendance négative, le nombre de personnes handicapées occupées dans la fonction publique fédérale continuant à baisser puisqu'il est passé de 1,44 % en 2016 à 1,22 % en 2020;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. de développer, en concertation et en collaboration avec les entités fédérées, une stratégie interfédérale coordonnée visant à offrir aux personnes handicapées qui peuvent et souhaitent travailler, des chances d'accéder à un emploi, et de prendre à cette fin les initiatives suivantes:

1.1. organiser une conférence interministérielle sur le travail, lors de laquelle les responsables de l'emploi de tous les niveaux de pouvoir se pencheront sur le retard qu'accusent les personnes handicapées sur le marché du travail et rechercheront des solutions structurelles en échangeant les bonnes pratiques entre régions et en s'intéressant suffisamment au bien-être au travail et à des lieux de travail inclusifs, sachant qu'il est essentiel d'associer à la définition des objectifs et des actions concrètes non seulement les représentants des personnes handicapées mais aussi les personnes handicapées elles-mêmes;

1.2. élaborer un plan interfédéral à l'issue de la conférence interministérielle afin de soutenir et de stimuler l'occupation de personnes handicapées sur le marché du travail régulier, dans l'économie sociale, ainsi que sous statut d'indépendant, en mettant l'accent sur la création d'emplois de qualité et durables pour les personnes handicapées et sachant qu'il importe d'harmoniser efficacement les différentes mesures de soutien prises par les différents niveaux de pouvoir et axées sur l'occupation de personnes handicapées de manière à ce que personne ne reste sur la touche;

1.3. charger chaque niveau de pouvoir de définir un certain nombre d'objectifs en précisant le délai dans lequel ceux-ci devraient être atteints et examiner avec les autres niveaux de pouvoir compétents les compétences en matière de protection sociale, d'emploi et d'activation,

te bekijken vermits het creëren van tewerkstelling op het federale niveau zorgt voor het wegvallen van een belangrijke kost inzake vervangingsinkomens maar in hoofde van de Gewesten een investering kan vereisen zodat het billijk zou zijn indien dat financieel in balans wordt gebracht;

1.4. een jaarlijkse rapportage te maken over de stand van zaken en de vooruitgang inzake de tewerkstelling van personen met een handicap in de privé- en overheidssector en als zelfstandige waarbij cijfers en onderzoeken per sector worden gepubliceerd en bezorgd aan de verschillende beleidsniveaus en waarbij ingezet wordt op een optimale uitwisseling van cijfergegevens over de tewerkstelling van personen met een handicap tussen de verschillende beleidsniveaus;

1.5. bij het niet-behalen van doelstellingen van het interfederaal plan, de betrokken instanties laten motiveren waarom dat niet gelukt is en hen laten bekendmaken wat ze zullen ondernemen om de doelstellingen alsnog te behalen in de nabije toekomst;

2. van de federale overheid een rolmodel te maken door personen met een handicap duurzame tewerkstellingskansen te bieden en hiertoe de volgende initiatieven te ontwikkelen:

2.1. actief samenwerken met de arbeidsbemiddelingsdiensten en handicaporganisaties om personen met een beperking effectief te bereiken en, indien mogelijk, proberen te activeren door het in kaart brengen van hun competenties en interesses en te zoeken naar een match met de openstaande vacatures bij de overheid;

2.2. in te zetten op aangepaste aanwervingsprocedures voor personen met een handicap waarbij er gepeild wordt naar de kennis en competenties die men effectief nodig heeft om het werk naar behoren uit te oefenen en waarbij de overheidsdiensten afstappen van de generieke testen die peilen naar algemene vaardigheden die deze personen met een handicap niet nodig hebben om hun job uit te oefenen;

2.3. de screeningsprocedures toegankelijker te maken door de mogelijkheid te creëren om selectieproeven digitaal af te leggen of in regionale centra zodat de verplaatsingen naar Brussel niet langer een drempel vormen om te solliciteren;

2.4. ervoor te zorgen dat de gebouwen van alle federale overheidsdiensten voldoen aan de toegankelijkheidsvoorwaarden zodat personen met een handicap de gebouwen kunnen bezoeken en/of aan de slag kunnen bij alle federale overheidsorganisaties zodoende dat het

dès lors que la création d'emploi au niveau fédéral équivaut à une économie considérable en matière de revenus de remplacement mais peut aussi nécessiter de la part des Régions un investissement qu'il serait équitable de prendre en considération pour l'équilibre financier;

1.4. rédiger un rapport annuel sur l'avancement et les progrès de l'occupation de personnes handicapées dans les secteurs privé et public et sous statut d'indépendant, en publiant les statistiques et les études par secteur et en les communiquant aux différents niveaux de pouvoir, et en assurant un échange optimal de données chiffrées sur l'emploi des personnes handicapées entre les différents niveaux de pouvoir;

1.5. en cas de non-réalisation des objectifs du plan interfédéral, demander aux instances concernées d'expliquer les raisons de l'échec et les inviter à exposer les actions qu'elles comptent entreprendre pour atteindre les objectifs dans un avenir proche;

2. de faire des autorités fédérales un modèle d'inclusion des personnes handicapées en offrant à celles-ci des opportunités d'emploi durable, et de prendre à cette fin les initiatives suivantes:

2.1. collaborer activement avec les services de placement et les organisations représentatives des personnes handicapées afin d'atteindre réellement les personnes atteintes d'une déficience et, si possible, d'essayer de les activer en mettant en évidence leurs compétences et intérêts et en recherchant une adéquation entre celles-ci et les emplois vacants au sein de la fonction publique;

2.2. œuvrer à l'adaptation des procédures de recrutement des personnes en situation de handicap, en sondant les connaissances et compétences réellement nécessaires au bon accomplissement du travail et en amenant les services publics à renoncer aux tests génériques qui évaluent des aptitudes générales que ces personnes handicapées n'ont pas besoin de posséder pour exercer leur emploi;

2.3. rendre les procédures de sélection plus accessibles en offrant la possibilité de présenter les épreuves de sélection en ligne ou dans des centres régionaux, de sorte que les déplacements à Bruxelles ne constituent plus un obstacle au dépôt d'une candidature;

2.4. de veiller à ce que les bâtiments de tous les services publics fédéraux satisfassent aux conditions d'accessibilité, de telle manière que les personnes handicapées puissent se rendre dans les bâtiments et/ou travailler dans tous les organismes publics fédéraux

niet toegankelijk zijn van een gebouw niet langer een drempel is voor de tewerkstelling;

2.5. alternatieve aanwervingsprocedures te ontwikkelen voor personen met een handicap waarbij de focus ligt op de beoordeling van de competenties wat bijvoorbeeld kan worden gerealiseerd door potentiële werknemers een (betaalde) stage te laten lopen waarna aan de hand van een evaluatie van het geleverde werk, een beslissing tot al dan niet aanwerving kan genomen worden;

2.6. het bestaande streefcijfer/quotum van 3 % personen met een handicap in dienst, juridisch afdwingbaar te maken en dit te koppelen aan een sanctie wanneer er te weinig inspanningen worden geleverd om dit quotum te behalen en te onderzoeken welk opvolgings- en sanctiemechanisme daaraan kan worden gekoppeld waarbij de federale overheidsdiensten die zich onvoldoende inzetten om het streefcijfer te behalen, dit zullen moeten verklaren en concrete acties zullen moeten voorstellen om in de toekomst het streefcijfer te halen;

2.7. in te zetten op een nieuwe manier van dataverzameling om meer duidelijke en betrouwbare cijfers te bekomen over de effectieve tewerkstelling van personen met een handicap bij de verschillende departementen en organisaties van de overheid en eenmaal dit is gerealiseerd, in het kader van een meerjarenproject met ambitieuze maar haalbare doelstellingen, na te denken over het optrekken van het streefcijfer van 3 % personen met een handicap om zo de representatie van personen met een handicap in onze samenleving beter te weerspiegelen;

2.8. bij de evaluatie van ambtenaren met een leidinggevende functie rekening te houden met de inzet en de inspanningen die hun departement levert voor het creëren van tewerkstellingskansen voor personen met een handicap en daarnaast te pleiten voor een blijvende investering in de competenties van deze leidinggeven-den alsook van de hr-medewerkers in de omgang met personen met een handicap op de werkvloer alsook bij de begeleiding van re-integratietrajecten;

2.9. een duurzame tewerkstelling van personen met een handicap bij de overheid na te streven door een overkoepelend hr-beleid te voeren waarbij er de nodige aandacht is voor begeleiding en ondersteuning zowel voor de persoon met een handicap als voor zijn/haar collega's en zodat de ambtenaren, naast redelijke aanpassingen, ook een beroep kunnen doen op de nodige begeleidende maatregelen en de drempels om ondersteunende maatregelen en/of redelijke aanpassingen te vragen zoveel mogelijk worden weggewerkt wat inhoudt dat de aanvraag van deze maatregelen eenvoudig moet

et que la non-accessibilité d'un bâtiment ne soit plus un frein à l'emploi;

2.5. de développer des procédures de recrutement différentes pour les personnes handicapées en mettant l'accent sur l'évaluation des compétences, ce qui peut se faire par exemple en soumettant les travailleurs potentiels à un stage (rémunéré), à l'issue duquel une décision de recrutement ou de non-recrutement peut être prise sur la base d'une évaluation du travail fourni;

2.6. de rendre juridiquement contraignant l'objectif chiffré/le quota existant d'employer 3 % de personnes en situation de handicap, d'assortir cette condition d'une sanction lorsque les efforts déployés pour atteindre ce quota sont insuffisants et d'examiner quel mécanisme de suivi et de sanction pourrait y être lié, de telle sorte que les services publics fédéraux qui ne s'investissent pas suffisamment pour atteindre cet objectif chiffré doivent s'en expliquer et proposer des actions concrètes pour pouvoir atteindre l'objectif chiffré à l'avenir;

2.7. de s'atteler à développer une nouvelle méthode de collecte de données afin d'obtenir des chiffres plus clairs et plus fiables sur l'emploi effectif de personnes handicapées dans les différents départements et organismes des pouvoirs publics et, cela étant fait, de réfléchir, dans le cadre d'un projet pluriannuel prévoyant des objectifs à la fois ambitieux et réalistes, au relèvement de l'objectif chiffré de 3 % de personnes handicapées afin de mieux refléter la part que les personnes handicapées représentent dans notre société;

2.8. de tenir compte, lors de l'évaluation des fonctionnaires exerçant une fonction dirigeante, de l'engagement et des efforts dont leur département fait preuve pour créer des opportunités d'emploi pour les personnes en situation de handicap, et de plaider par ailleurs pour un investissement permanent dans les compétences de ces fonctionnaires dirigeants et des collaborateurs RH en ce qui concerne les contacts sur le lieu de travail avec les personnes handicapées et l'accompagnement des parcours de réintégration;

2.9. de promouvoir l'emploi durable des personnes handicapées dans les administrations publiques, en menant une politique des ressources humaines globale qui accorde l'attention voulue à l'accompagnement et au soutien en faveur de la personne handicapée ainsi que de ses collègues, de telle manière que les fonctionnaires puissent recourir non seulement à des aménagements raisonnables mais aussi aux mesures d'accompagnement requises, et que les obstacles à la demande de mesures de soutien et/ou d'aménagements raisonnables soient supprimés autant que possible, ce

verlopen en er een begeleiding op maat wordt voorzien waarvoor de overheid een beroep doet op interne of externe ervaringsdeskundigen;

2.10. bij het uitschrijven van overheidsopdrachten ook sociale clausules in te bouwen die maken dat bij het toewijzen van een overheidsopdracht één van de criteria een minimale tewerkstelling van personen met een handicap moet zijn wat in de geldende regelgeving inzake de toekenning van overheidsopdrachten, bijvoorbeeld in toepassing van artikel 22 van de wet op de overheidsopdrachten, reeds mogelijk is;

2.11. op regelmatige basis praktijktesten te laten uitvoeren om de eventuele discriminatie in het eigen aanwervingsbeleid te monitoren;

2.12. een bibliotheek van ergonomisch materiaal en hulpmiddelen voor personen met een handicap die werkzaam zijn bij de federale overheid aan te leggen waarbij het materiaal dat medewerkers hebben gebruikt nadat ze hun werkplek hebben verlaten, op een centrale plaats wordt bijgehouden die als uitleendienst kan dienen, en indien nieuwe personen worden aangeworven die hulpmiddelen nodig hebben, dit in eerste instantie wordt nagevraagd bij de uitleendienst, om te vermijden we dat er voor elk hulpmiddel een volledige aanvraagprocedure moet worden doorlopen;

3. de bestaande drempels voor personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt, in samenwerking met de Gewesten, zoveel mogelijk weg te werken en meer tewerkstellingskansen voor personen met een handicap te creëren door:

3.1. een betere vertegenwoordiging en betrokkenheid van personen met een handicap en hun vertegenwoordigers bij belangrijke overlegorganen die mee vormgeven aan het arbeidsmarktbeleid zoals de Nationale Arbeidsraad, het Beheerscomité van de RSZ, ... en dit om *handistreaming*²⁶ te bevorderen;

3.2. de scholing, de beroepsopleidingen en de permanente vormingen toegankelijker te maken voor personen met handicap want door gelijke kansen bij de opleidingen kan men de nodige vaardigheden en kennis verwerven

²⁶ Het begrip *handistreaming* is een samentrekking van de begrippen “handicap” en “mainstreaming”. *Mainstreaming* is een beleidsconcept voor een geïntegreerde aanpak doorheen verschillende beleidsdomeinen. Het concept is wereldwijd gekend dankzij “gender mainstreaming”. *Handistreaming* voert een gelijkaardige geïntegreerde aanpak in voor personen met een handicap.

qui implique, d’une part, de simplifier la procédure de demande de telles mesures et, d’autre part, de mettre en place un accompagnement sur mesure pour lequel les pouvoirs publics feront appel à des experts du vécu internes ou externes;

2.10. d’inclure, lors de la passation de marchés publics, des clauses sociales impliquant que, pour l’attribution d’un marché public, un des critères à prendre en compte est l’occupation d’un nombre minimum de personnes en situation de handicap, ce que permet déjà la réglementation actuelle concernant l’adjudication des marchés publics, et notamment l’article 22 de la loi sur les marchés publics;

2.11. de faire procéder régulièrement à des tests de situation afin de détecter les éventuelles discriminations dans la propre politique de recrutement;

2.12. d’aménager un service de prêt regroupant du matériel ergonomique et des outils à l’intention des personnes handicapées qui travaillent dans les services publics fédéraux, étant entendu que, lorsque des collaborateurs quittent leur lieu de travail, le matériel qu’ils ont utilisé est centralisé dans un endroit qui peut faire office de service de prêt, auquel les nouveaux collaborateurs handicapés peuvent s’adresser en première instance s’ils ont besoin de ces outils, et ce afin d’éviter de devoir recommencer toute la procédure de demande pour chaque outil;

3. d’éliminer autant que possible, en collaboration avec les Régions, les obstacles que rencontrent les personnes handicapées sur le marché du travail régulier et d’offrir davantage d’opportunités d’emploi aux personnes handicapées en prenant les initiatives suivantes:

3.1. assurer une meilleure représentation et implication des personnes handicapées et de leurs représentants dans les organes de concertation importants qui participent à l’élaboration de la politique du marché du travail, comme le Conseil national du travail, le comité de gestion de l’ONSS, etc. et ce, afin de favoriser le “*handistreaming*”²⁶;

3.2. rendre l’éducation, les formations professionnelles et la formation permanente plus accessibles aux personnes souffrant d’un handicap, car l’égalité des chances dans les formations permet d’acquérir les aptitudes et

²⁶ La notion de “*handistreaming*” est une contraction des termes “handicap” et “mainstreaming”. Le *mainstreaming* est un concept de politique qui préconise une approche intégrée au travers de différents domaines de politique. Le concept est surtout connu dans le contexte du “gender mainstreaming” qui s’est largement répandu dans le monde entier. Le *handistreaming* entend introduire une approche similaire pour les personnes handicapées.

die ingezet kan worden op de arbeidsmarkt en daarom is het essentieel dat de bestaande drempels voor (online) opleiding en vorming voor personen met een handicap zowel op als naast de werkvloer worden weggewerkt;

3.3. actief een verbeterde samenwerking tussen bedrijven en de arbeidsbemiddelingsdiensten aan te moedigen om personen met een beperking effectief te bereiken en proberen te activeren als dit mogelijk is waarbij deze diensten beter in kaart brengen wat hun competenties en interesses zijn en die proberen te matchen met de openstaande vacatures bij de bedrijven;

3.4. werkgevers door middel van gerichte informatie-campagnes te sensibiliseren over inclusie, diversiteit en *jobcrafting* waarbij de jobinhoud aangepast wordt aan de kennis, de vaardigheden, de talenten en de behoeftes van de medewerker en waarbij ook de kennis- en informatiedeling tussen werkgevers wordt aangemoedigd zodat de werkgevers gestimuleerd worden om in voldoende flexibiliteit inzake tijd, plaats en duur van werken voor personen met een handicap te voorzien en redelijke aanpassingen uit te werken;

3.5. informatie- een aanspreekpunten te bundelen waar werkgevers en werknemers terecht kunnen om, op een eenvoudige en duidelijke manier, informatie te krijgen of vragen te stellen over onder andere de bestaande ondersteunings- en begeleidingsmaatregelen, de hieraan gekoppelde voorwaarden en de instanties bij wie men hiervoor terecht kan en waarbij de werkgevers ook kunnen rekenen op een ondersteuning bij de aanvraag van dergelijke maatregelen;

3.6. de samenwerking tussen maatwerkbedrijven en privébedrijven te stimuleren waarbij begeleiders bij maatwerkbedrijven hun expertise en ervaring kunnen delen met werkgevers die weinig of geen ervaring hebben met het aanwerven en werken met personen met een (arbeids)handicap of de re-integratie van langdurig zieken;

3.7. te streven naar een nieuwe werkcultuur: een nieuwe kijk op werk te ontwikkelen en het volledige arbeidssysteem tegen het licht houden waarbij inclusie en diversiteit in ons arbeidssysteem minstens even belangrijke drijfveren zijn als productiviteit wat kan worden bewerkstelligd door ook de collega's, de diensthoofden en de werkgevers voldoende te ondersteunen door bijvoorbeeld infosessies in te lassen over hoe men een collega met een functiebeperking mee kan ondersteunen;

3.8. een concreet groeipad uit te werken zodat personen die actief zijn in de maatwerkbedrijven op een

connaissances nécessaires et de les valoriser sur le marché du travail, raison pour laquelle il est essentiel d'éliminer les obstacles à l'éducation (en ligne) et à la formation pour les personnes en situation de handicap, tant sur le lieu de travail qu'en dehors;

3.3. encourager activement une meilleure collaboration entre les entreprises et les services de placement afin d'atteindre réellement les personnes handicapées et de tenter si possible de les activer, ces services s'employant à mettre davantage en évidence les compétences et intérêts des personnes handicapées et de les mettre en adéquation avec les fonctions vacantes dans les entreprises;

3.4. sensibiliser, par des campagnes d'information ciblées, les employeurs à l'inclusion, à la diversité et au *job crafting* qui consiste en une adaptation du contenu du travail aux connaissances, aptitudes, talents et besoins du collaborateur, en encourageant le partage de connaissances et d'informations entre les employeurs afin de les inciter à faire preuve d'une flexibilité suffisante en ce qui concerne le temps, le lieu et la durée du travail pour les personnes handicapées et à réaliser des aménagements raisonnables;

3.5. regrouper les points d'information et de contact où les employeurs et travailleurs peuvent obtenir facilement des informations précises ou poser des questions sur, entre autres, les mesures de soutien et d'accompagnement existantes, les conditions dont elles sont assorties et les instances à contacter pouvant offrir une assistance aux employeurs qui demandent à bénéficier de ces mesures;

3.6. encourager la collaboration entre les entreprises de travail adapté et les entreprises privées, les conseillers de ces entreprises de travail adapté pouvant partager leur expertise et expérience avec les employeurs qui n'ont pas ou guère d'expérience du recrutement et du travail avec des personnes handicapées (professionnel) ou de la réinsertion des malades de longue durée;

3.7. tendre vers une nouvelle culture du travail: jeter un regard neuf sur le travail et analyser l'ensemble du système de travail, sachant que l'inclusion et la diversité y sont des moteurs au moins aussi importants que la productivité, objectif que l'on peut atteindre en apportant aussi un appui suffisant aux collègues, chefs de service et employeurs à travers, par exemple, des séances d'information leur expliquant comment soutenir un collègue souffrant d'une déficience fonctionnelle;

3.8. élaborer une trajectoire concrète permettant aux personnes qui travaillent dans des entreprises de travail

risicoloze manier stappen kunnen zetten naar de reguliere arbeidsmarkt door ervoor te zorgen dat de betrokken personen tijdelijk kunnen terugvallen op een plaats binnen het maatwerkbedrijf;

3.9. de herberekening van de inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) zo snel mogelijk door te voeren wanneer het inkomen van de persoon die een IVT ontvangt, met meer dan 20 % stijgt zodat deze herberekening niet langer op het einde van het kalenderjaar gebeurt en waardoor wordt vermeden dat personen met een handicap die het volgende jaar minder of niet meer werken met een lage tegemoetkoming worden geconfronteerd op een moment waarop ze geen of minder inkomsten hebben;

3.10. te onderzoeken of er minimumvereisten voor de tewerkstelling van personen met een handicap in bedrijven kunnen worden ingevoerd naar het voorbeeld van onder meer Frankrijk, Oostenrijk, Tsjechië, Duitsland, Luxemburg, Spanje, Roemenië, Turkije en Oekraïne en hierover te overleggen met de sociale partners, de middenveldorganisaties en de personen met een handicap;

3.11. te onderzoeken of er een responsabiliseringsmechanisme kan worden ingesteld waarbij werkgevers die onvoldoende inspanningen leveren om te voldoen aan de minimumvereisten van tewerkstelling van personen met een handicap, een bedrag moeten storten in een op te richten fonds dat tot doel heeft de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen, dit alles naar analogie met het mechanisme dat in Frankrijk wordt toegepast;

4. het ondernemerschap bij personen met een handicap te stimuleren en hiertoe volgende initiatieven te nemen:

4.1. de informatie- een aanspreekpunten te bundelen waar personen met een handicap terecht kunnen om op een eenvoudige en duidelijke manier informatie te krijgen of vragen te stellen over onder andere de bestaande ondersteunings- en begeleidingsmaatregelen, de hieraan gekoppelde voorwaarden en de instanties bij wie men hiervoor terecht kan en waarbij, in het bijzonder, aandacht wordt besteed aan het verzamelen van informatie over de ondersteunings- en begeleidingsmaatregelen voor zelfstandigen met een handicap;

4.2. ook na de opstart van de onderneming in de nodige ondersteuning te voorzien voor de begeleiding van zelfstandigen met een handicap bij het runnen van hun zaak en het nemen van cruciale beslissingen waarbij bijvoorbeeld kan worden gedacht aan de organisatie van netwerkmomenten voor mensen in gelijkaardige situaties en ervaren ondernemers;

adapté de s'intégrer progressivement et sans risque sur le marché du travail régulier, en veillant à ce que les personnes concernées puissent récupérer temporairement une place au sein de l'entreprise de travail adapté;

3.9. procéder le plus rapidement possible au nouveau calcul de l'allocation de remplacement de revenu (ARR) lorsque le revenu de l'allocataire croît de plus de 20 %, de sorte que ce calcul ne soit plus effectué à la fin de l'année civile, ce qui permet d'éviter que les personnes handicapées qui travaillent moins ou ne travaillent plus du tout l'année suivante ne perçoivent plus qu'une allocation réduite alors qu'elles disposent d'un revenu moindre ou nul;

3.10. étudier la possibilité d'instaurer des quotas minimaux d'embauche de personnes handicapées dans les entreprises, comme l'ont fait notamment la France, l'Autriche, la Tchéquie, l'Allemagne, le Luxembourg, l'Espagne, la Roumanie, la Turquie et l'Ukraine et en discuter avec les partenaires sociaux, les organisations de la société civile et les personnes handicapées;

3.11. étudier la possibilité d'instaurer un mécanisme de responsabilisation, imposant aux employeurs qui ne font pas suffisamment d'efforts pour respecter les quotas d'embauche de personnes porteuses d'un handicap, de verser un montant déterminé dans un fonds à créer dont l'objectif serait de promouvoir l'emploi des personnes souffrant d'un handicap, et ce par analogie avec le mécanisme appliqué en France;

4. de stimuler l'entrepreneuriat chez les personnes handicapées et de prendre à cette fin les initiatives suivantes:

4.1. regrouper les points d'information et de contact où les personnes handicapées peuvent obtenir facilement des informations précises ou poser des questions sur, entre autres, les mesures de soutien et d'accompagnement existantes, les conditions dont elles sont assorties et les instances à contacter, avec une attention particulière pour la collecte d'informations sur les mesures de soutien et d'accompagnement en faveur des travailleurs indépendants handicapés;

4.2. assurer, même après le lancement de l'entreprise, l'appui nécessaire pour accompagner les indépendants handicapés dans la gestion de leur entreprise et dans la prise des décisions cruciales; on pourrait, par exemple, envisager d'organiser des moments de réseautage entre des personnes vivant des situations similaires et des entrepreneurs expérimentés;

4.3. het gebruik van technologie en digitale media te stimuleren bij ondernemers met een handicap omdat dit een belangrijke manier kan zijn om fysieke barrières te overwinnen, kostenefficiënt te werken, flexibeler te zijn en om een netwerk uit te bouwen;

4.4. de primostarterregeling voor beginnende zelfstandigen uit te breiden van vier naar acht kwartalen voor wie een inkomensvervangende tegemoetkoming ontvangt om op deze manier meer financiële ademruimte te geven aan personen met een handicap die als zelfstandige aan de slag willen, door hen langer een korting toe te kennen op de te betalen sociale bijdragen.

2 oktober 2024

Nathalie Muylle (cd&v)

4.3. stimuler l'utilisation de la technologie et des médias numériques chez les entrepreneurs porteurs d'un handicap, car il peut s'agir d'un moyen efficace de surmonter les obstacles physiques, de travailler à moindre coût, de faire preuve d'une plus grande flexibilité et de développer un réseau;

4.4. prolonger le régime des primostarters pour indépendants débutants de quatre à huit mois pour les personnes qui perçoivent une allocation de remplacement de revenus afin d'offrir une plus grande marge de manœuvre financière aux personnes handicapées qui souhaitent se lancer comme indépendants et qui bénéficieraient ainsi plus longtemps d'une réduction des cotisations sociales à payer.

2 octobre 2024