



« Les 6 engagements des organisations syndicales »

L'inclusion et la (ré)intégration des personnes porteuses d'un handicap sur le marché du travail

3 Décembre, Journée internationale des personnes handicapées

Au cours des dernières années, la façon d'aborder la question du handicap a beaucoup évolué. Ainsi, on ne parle plus, aujourd'hui, de « personnes handicapées » mais, plus adéquatement, de personnes « porteuses d'un handicap », ce qui permet de bien faire la distinction entre la personne et le handicap qui l'affecte.

En Belgique, les personnes porteuses d'un handicap bénéficient d'une prise en charge spécialisée, au sens de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. L'Europe considère que « l'emploi assisté est un moyen de l'Union Européenne pour permettre aux personnes handicapées ou à tout autre groupe désavantagé d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché libre du travail ». En ce qui nous concerne, nous pensons que l'objectif majeur est l'inclusion de ces personnes dans tous les domaines de la vie sociale et professionnelle.

En tant que défenseurs des droits des travailleurs, de tous les travailleurs, les syndicats bruxellois se mobilisent pour soutenir le droit des personnes porteuses d'un handicap à accéder un emploi de qualité.

Dans ce cadre, ils revendiquent que chaque entreprise recrute, insère ou maintienne au travail des personnes ayant des capacités mentales et/ou physiques réduites.

Les syndicats bruxellois formulent six priorités



Avec le soutien
du Conseil non-discrimination et diversité (CNDD)





1 L'accès à l'emploi de personnes porteuses d'un handicap est un droit.

2 Chaque entreprise de plus de 50 travailleurs doit embaucher des personnes ayant des capacités mentales et/ou physiques réduites, quelles qu'en soient les causes (accident, accident du travail, maladie, maladie professionnelle, ...).
Chaque entreprise doit, en outre, maintenir au travail les personnes affectées d'un handicap en cours de contrat.

3 Tout travailleur a droit à un aménagement de son travail ou de son poste de travail ou encore à un reclassement, à la suite d'un aléa de la vie (accident, maladie, vieillissement), l'empêchant d'exercer son métier comme avant. Le travailleur concerné doit en outre être associé à cette recherche, en fonction de ses attentes et de ses compétences.

4 Au sein des entreprises, les organes de concertation doivent traiter les questions relatives à l'inclusion des personnes porteuses d'un handicap, avec une attention particulière à la sécurité du travailleur, à son bien-être et à ses capacités. La question de l'accessibilité de l'emploi à des personnes porteuses d'un handicap fait partie intégrante de la concertation sociale.

5 La stigmatisation des personnes porteuses d'un handicap doit être combattue, en levant les obstacles à leur inclusion et en agissant sur les politiques d'emploi et d'inclusion sociale. Un revenu décent doit leur être garanti.

6 Les plans de diversité bruxellois doivent prendre en compte la non-discrimination des personnes porteuses d'un handicap et l'insertion durable de celles-ci au sein de l'entreprise.