

## **XI. INTERNATIONALE INSTRUMENTEN**

In diverse internationale instrumenten worden de rechten van personen met een handicap behandeld.

### **A. De Verenigde Naties**

Het verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap en het facultatief protocol 2006 zijn op 3 mei 2008 in werking getreden. Een wet van 13 mei 2009 houdende instemming met dat verdrag is op 1 augustus 2009 in werking getreden. Het verdrag werd op 23 december 2010 officieel ondertekend door de Europese Unie. Het is dus bindend voor de EU en maakt deel uit van de EU-rechtsorde.

Het verdrag erkent dat een handicap een aangelegenheid is die verband houdt met de rechten van de mens.

Dat instrument heeft tot doel het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid te bevorderen, te beschermen en te waarborgen, en ook de eerbiediging van hun waardigheid te bevorderen.

Dat verdrag bevestigt de beginselen inzake gelijkheid en non-discriminatie en bepaalt de gebieden waarin acties of maatregelen genomen moeten worden. Het gaat met name om bevordering van bewustwording, onderwijs, integratie en participatie, vooral op het gebied van werk en werkgelegenheid.

Wat het onderwijs betreft, bepaalt het verdrag dat personen met een handicap zonder discriminatie en op voet van gelijkheid toegang moeten verkrijgen tot tertiair onderwijs, beroepsopleidingen, volwassenenonderwijs en levenslang leren. Daartoe worden redelijke aanpassingen aangebracht.

Onder redelijke aanpassingen wordt verstaan, noodzakelijke en passende wijzigingen, en aanpassingen die geen onevenredige of onnodige last opleggen, indien zij in een specifiek geval nodig zijn om te waarborgen dat personen met een handicap alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid met anderen kunnen genieten of uitoefenen.

Op het gebied van werk en werkgelegenheid erkent het verdrag het recht op werk en voorziet het in maatregelen om discriminatie te verbieden, het recht op rechtmatige en gunstige arbeidsomstandigheden op voet van gelijkheid met anderen te beschermen, met inbegrip van gelijke kansen en gelijke beloning voor werk van gelijke waarde, de eerbiediging van arbeids- en vakbondsrechten alsook de toegang tot voorlichtingsprogramma's inzake technische en algemene beroepskeuze te waarborgen. Dat instrument wil eveneens de kans op werk en carrièremogelijkheden alsook de kansen om te werken als zelfstandige bevorderen. Voorts wil het verdrag de werkgelegenheid in de private sector bevorderen, met name door een voorkeursbeleid, en waarborgen dat op de werkplek wordt voorzien in redelijke aanpassingen. Bovendien streeft het verdrag ernaar de beroepsmatige en professionele re-integratie en programma's ten behoeve van het behoud van een baan en terugkeer naar tewerkstelling te bevorderen.

Artikel 33, § 2 van het verdrag bepaalt dat een of meer onafhankelijke instanties opgericht moeten worden om de uitvoering van het instrument te bevorderen, te beschermen en op te volgen. In België heeft het Interfederaal Gelijkekansencentrum deze opdracht gekregen.

Die nieuwe opdracht van het Centrum houdt het volgende in:

- bevorderen: personen met een handicap, hun organisaties, de overheden, private actoren en het brede publiek informeren, sensibiliseren en vormen over de inhoud en de gevolgen van het verdrag en zijn protocol;
- beschermen: juridisch advies en ondersteuning bieden aan (groepen van) personen wier rechten, voortvloeiend uit het verdrag, zijn geschonden;
- opvolgen: ervoor zorgen dat de Belgische wet- en regelgeving wordt geharmoniseerd overeenkomstig het verdrag en erop toezien dat de bepalingen van het verdrag in de praktijk worden gerespecteerd.

Over deze nieuwe opdracht werd tussen het Centrum en de federale Staat een samenwerkingsprotocol ondertekend. Dit protocol is op 1 september 2011 in werking getreden. Het dient als basis voor gelijkaardige protocollen met de gewesten en de gemeenschappen.

Om deze nieuwe opdracht uit te voeren, wordt binnen het Centrum een "Dienst Verdrag Rechten van Personen met een Handicap" (VRPH) opgericht. Er is ook een begeleidingscommissie opgericht. De verenigingen van personen met een handicap, de sociale partners en de academische wereld zijn erin vertegenwoordigd.

Het eerste periodiek rapport van België over de tenuitvoerlegging van dat verdrag (juli 2011) is beschikbaar op de website van het Interfederaal Centrum.

## B. De Internationale Arbeidsorganisatie

Het verdrag nr. 158 inzake ontslag (1982) bepaalt in artikel 6.1 dat de tijdelijke afwezigheid van het werk wegens ziekte of ongeval geen geldige ontslagreden is. België heeft dat internationale instrument nog niet geratificeerd.

België heeft het verdrag nr. 159 betreffende beroepsrevalidatie en werkgelegenheid van gehandicapten en de erbij gevoegde aanbeveling nr. 168 (1983) nog niet geratificeerd.

Dat verdrag heeft de beginselen vastgesteld voor de tenuitvoerlegging van een beleid inzake beroepsrevalidatie van gehandicapten en bepaalt welke maatregelen op nationaal niveau genomen moeten worden voor de uitbouw van diensten voor beroepsrevalidatie en werkgelegenheid van gehandicapten.

## C. De Europese Unie

1. Het verdrag betreffende de Europese Unie (geconsolideerde versie van 30 maart 2010), bevestigt in de preambule dat de Europese Unie achter de fundamentele rechten staat zoals bepaald in het Europees Sociaal Handvest (zie punt D. hieronder).

In artikel 6 van dat verdrag erkent de Europese Unie de rechten, vrijheden en beginselen die zijn vastgesteld in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie van 7 december 2000, (aangepast op 12 december 2007), dat dezelfde juridische waarde als de verdragen heeft. Het handvest bevestigt de rechten die met name uit het Europees Sociaal Handvest voortvloeien (zie punt 2 hierboven). Het handvest staat met name de vrijheid van beroep en het recht om te werken voor (artikel 15), verbiedt elke discriminatie met name op grond van een handicap (artikel 21) en erkent en eerbiedigt het recht van personen met een handicap op maatregelen die beogen hun zelfstandigheid, hun maatschappelijke en beroepsintegratie en hun deelname aan het gemeenschapsleven te bewerkstelligen (artikel 26).

Bovendien treedt de Europese Unie door hetzelfde artikel 6 van het verdrag toe tot het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden van 4 november 1950. De fundamentele rechten die gewaarborgd worden door dat verdrag van de Raad van Europa (waaronder het verbod van discriminatie – artikel 14), maken zo deel uit van het recht van de Unie als algemene beginselen.

Het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (geconsolideerde versie van 30 maart 2010) bepaalt dat de Europese Unie bij de bepaling en de uitvoering van haar beleid en optreden streeft naar bestrijding van iedere discriminatie op grond van onder andere handicap (artikel 10). Hetzelfde beginsel wordt onderstreept in artikel 19 van het verdrag. Artikel 151 van het verdrag (titel betreffende het sociaal beleid) stelt dat de Europese Unie en de lidstaten zich bewust zijn van de sociale grondrechten zoals vastgelegd in het Europees Sociaal Handvest (zie punt 2 hierboven) en in het Gemeenschaps-handvest van de sociale grondrechten van de werkenden van 1989.

Dat laatste handvest is een plechtige verklaring waarvan punt 26 over personen met een handicap gaat. Dat punt bepaalt dat alle gehandicapten, ongeacht de oorsprong en de aard van hun handicap, in aanmerking dienen te kunnen komen voor concrete, aanvullende maatregelen ter bevordering van hun maatschappelijke en beroepsintegratie. Die maatregelen moeten, afgestemd op de capaciteiten van de betrokkenen, met name betrekking hebben op beroepsopleiding, ergonomie, mobiliteit ...

2. Richtlijn 2000/78/EG van de Europese Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie, met name op grond van een handicap.

De richtlijn is van toepassing op de voorwaarden voor toegang tot arbeid alsook alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, lidmaatschap van of betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie.

Verder bepaalt de richtlijn dat de werkgever in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap moet voorzien. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

Met betrekking tot personen met een handicap kunnen de lidstaten bovendien maatregelen handhaven of vaststellen ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid op de arbeidsplek of maatregelen die erop gericht zijn voorzieningen of faciliteiten te scheppen of te handhaven om de opnemings van personen met een handicap in het arbeidsproces te behouden of te bevorderen.

3. De Europese sociale partners hebben op 25 maart 2010 een kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten gesloten.

- \* Inclusieve arbeidsmarkten bieden de kans aan alle personen op beroepsactieve leeftijd om betaalde arbeid te verrichten, moedigen hen daartoe aan en voorzien in een kader voor hun ontwikkeling.

De genoemde Europese kaderovereenkomst heeft tot doel "de aspecten van toegang, terugkeer, behoud en ontwikkeling te overwegen, met het oog op de volledige integratie van individuen in de arbeidsmarkt; werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers meer besef, begrip en kennis van de voordelen van inclusieve arbeidsmarkten bij te brengen; werknemers, werkgevers en hun vertegenwoordigers op alle niveaus een actiegericht kader te bieden zodat ze hinderpalen voor inclusieve arbeidsmarkten kunnen identificeren, alsook oplossingen om die weg te werken."

De kaderovereenkomst spitst zich toe op de hinderpalen voor een inclusieve arbeidsmarkt, zoals met betrekking tot beschikbaarheid van informatie, rekrutering, opleiding, vaardigheden en capaciteiten, verantwoordelijkheden en attitudes van werkgevers, werknemers, hun vertegenwoordigers en werkzoekenden. Andere hinderpalen hebben te maken met het professionele leven (werkomstandigheden en arbeidsorganisatie) of overstijgen de exclusieve competenties van de sociale partners.

De sociale partners beseffen dat het hun verantwoordelijkheid is om hun reflecties te verdiepen en zich ertoe te verbinden oplossingen te vinden en hun leden te activeren. Ze mikken op een aantal mogelijke acties.

- \* Punt 6 van de kaderovereenkomst regelt de uitvoering en follow-up ervan. In zijn aanbeveling nr. 22 van 25 mei 2011 heeft de Nationale Arbeidsraad uitvoering willen geven aan de kaderovereenkomst door middel van maatregelen die de sociale partners op federaal, centraal niveau hebben genomen of in het vooruitzicht stellen. Bovendien doet de Raad in die aanbeveling een oproep tot de sectoren en de gewestelijke overlegorganen.

\* In zijn rapporten nr. 81 van 23 mei 2012, nr. 83 van 28 mei 2013 en nr. 87 van 15 juli 2014 verzamelt de Raad op niet-limitatieve wijze de verschillende initiatieven die elk van de overlegniveaus hebben genomen of in het vooruitzicht stellen om inclusieve arbeidsmarkten te bevorderen.

4. De resolutie van 20 november 2010 van de Raad van de Europese Unie en de vertegenwoordigers van de regeringen der lidstaten over een nieuw Europees kader ten behoeve van personen met een handicap, verzoekt de Europese Commissie met name steun te verlenen aan de daadwerkelijke uitvoering van het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap van de Verenigde Naties door de lidstaten en de instellingen van de Europese Unie en een nieuwe Europese strategie ten behoeve van personen met een handicap uit te werken, die gebaseerd is op de waarden die zijn verankerd in de Europese Verdragen, de Europa-2020-strategie en het voornoemde VN-Verdrag.

De Europese Commissie en de lidstaten wordt met name verzocht het gehandicaptenvraagstuk in het bijzonder in de nationale werkgelegenheidsplannen in te bouwen, passende maatregelen inzake opleiding en werk te ontwikkelen, het onderwijs ten behoeve van personen met een handicap te bevorderen. Inzake werkgelegenheid en sociale zaken wordt hun verzocht de volledige toepassing van richtlijn 2000/78/EG te verzekeren, het uitwerken en verstrekken van beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleidingen voor personen met een handicap te bevorderen, initiatieven van de sociale partners te ondersteunen, de dialoog met personen met een handicap en de organisaties die hen vertegenwoordigen, te ondersteunen en in stand te houden, acties op plaatselijk niveau aan te moedigen en een duurzaam economisch beleid te ontwikkelen dat de inclusie van personen met een handicap aanmoedigt.

5. De mededeling van de Europese Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's van 15 november 2010 betreffende de "Europese strategie inzake handicaps 2010-2020: een hernieuwd engagement voor een onbelemmerd Europa" bepaalt dat deze strategie "beoogt het leven van personen met een handicap te verbeteren alsook bredere voordelen voor de samenleving en de economie te brengen zonder de industrie en de overheidsdiensten overmatig te belasten.

Algemeen doel van deze strategie is de emancipatie van mensen met een handicap zodat zij hun volle rechten kunnen genieten en ten volle kunnen profiteren van participatie aan de Europese samenleving en aan de Europese economie. Deze strategie voorziet in acties op EU-niveau ter aanvulling van de nationale acties en de mechanismen die nodig zijn voor het uitvoeren van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap op EU-niveau, ook binnen de EU-instellingen. Tevens voorziet zij in de steun die nodig is voor financiering, onderzoek, sensibilisering en verzameling van statistieken en data.

Deze strategie richt zich op de opheffing van belemmeringen waarmee personen met een handicap geconfronteerd worden. De Europese Commissie stelt acht essentiële actieterreinen vast: toegankelijkheid, participatie, gelijkheid, werkgelegenheid, onderwijs en opleiding, sociale bescherming, gezondheid en externe actie.

Inzake werkgelegenheid zal de Europese Commissie het potentieel van de Europa-2020-strategie benutten. Zij zal speciale aandacht besteden aan jonge mensen met een handicap bij hun overgang van onderwijs naar arbeid en zal de baan-baan-mobiliteit op de open arbeidsmarkt en in beschutte werkplaatsen behandelen via informatie-uitwisseling en wederzijds leren. Zij zal samen met de sociale partners het probleem van zelfstandig ondernemerschap en kwaliteitsbanen, waaronder aspecten zoals arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling, aanpakken.

Wat onderwijs en opleiding betreft, benadrukt de Europese Commissie dat mensen met een handicap, met name kinderen, op passende wijze in het algemene onderwijssysteem geïntegreerd moeten worden en individueel worden ondersteund. De Europese Commissie zal de doelstelling inclusief kwaliteitsonderwijs en -opleiding ondersteunen. De Europese Unie zal de nationale inspanningen in het kader van onderwijs en opleiding (ET 2020) ondersteunen.

6. Het Europees Parlement heeft op 25 oktober 2011 een resolutie over mobiliteit en inclusie van mensen met een handicap en de Europese strategie voor mensen met een handicap 2010-2020 aangenomen. Die resolutie geeft gevolg aan een verslag van parlementslid Adam Kosa.

Het Europees Parlement dringt in deze resolutie aan op de bestrijding van discriminatie, op doeltreffende mainstreaming van aspecten in verband met handicaps in de Europa-2020-strategie en op een kader voor concretere acties, op basis van betrouwbare gegevens. Verder moeten mensen met een handicap betrokken worden bij alle maatregelen en besluiten die hen betreffen.

De resolutie legt de nadruk op een aantal vraagstukken: mobiliteit en toegankelijkheid tot goederen en diensten, gelijke kansen, noodzaak van investeringen in mensen met een handicap met inbegrip van specifieke leerondersteuning en in onderwijs- en opleidingsystemen, leefstijlen en bestrijding van de armoede.

In het hoofdstuk over gelijke kansen benadrukt het Europees Parlement dat integratie op de arbeidsmarkt en economische onafhankelijkheid uiterst belangrijke factoren zijn voor de maatschappelijke integratie van mensen met een handicap, in het bijzonder op de normale arbeidsmarkt. In dat verband beveelt het Europees Parlement aan dat juridische en financiële maatregelen worden genomen die de tewerkstelling van mensen met een handicap in de hand werken. Dienaangaande wordt de lidstaten gevraagd hun actieve werkgelegenheidsmaatregelen te verbeteren en aan te passen om mensen met een handicap in staat te stellen toe te treden tot de arbeidsmarkt en er te blijven.

Het Europees Parlement is van oordeel dat beschutte werkplaatsen waardevolle oplossingen kunnen zijn om sommige mensen met een handicap te begeleiden en te ondersteunen.

De weigering van redelijke aanpassingen moet beschouwd worden als een vorm van discriminatie.

Het Europees Parlement benadrukt ook dat "de overweldigende meerderheid van de socialezekerheidsstelsels niet flexibel genoeg is voor personen om uitkeringen te genieten die hen in staat stellen op de arbeidsmarkt te blijven" en "dringt aan op herziening van deze stelsels om deze meer proactief te maken zodat personen die uitkeringen ontvangen of gedeeltelijk gehandicapt zijn toch op de arbeidsmarkt kunnen blijven."

In het hoofdstuk over de investeringen in mensen met een handicap onderstreept het Europees Parlement dat werkgevers mensen met een handicap in de gelegenheid moeten stellen een baan te bekleden, als zij gekwalificeerd zijn, en carrière te maken en hen met opleiding moeten ondersteunen.

Levenslang leren is een manier om het aanpassingsvermogen voor mensen met een handicap te ondersteunen en te vergroten en bevordert de voortzetting van het dienstverband. Dat is met name relevant voor mensen die een handicap krijgen gedurende hun loopbaan, en voor mensen met een voortschrijdende invaliderende ziekte.

Het Europees Parlement benadrukt ook de noodzaak om de geïntegreerde, aan werk gekoppelde opleidingsprojecten te bevorderen.

In het hoofdstuk over leefstijlen dringt het Europees Parlement erop aan dat aan werkgevers die werknemers met een handicap in dienst nemen, hulp wordt geboden die variabel is al naargelang het soort van arbeidsovereenkomst. Het Europees Parlement verzoekt de lidstaten ook meer gepaste en effectieve hulp voor te stellen ter ondersteuning van een beleid inzake onafhankelijk ondernemerschap met betrekking tot mensen met een handicap.

#### D. De Raad van Europa

1. Het Europees Sociaal Handvest (ETS nr. 35), 1961 en het Europees Sociaal Handvest (herzien) (ETS nr. 163), 1996, hebben tot doel de daarin opgesomde burgerlijke en politieke rechten en vrijheden te waarborgen.

Het Europees Sociaal Handvest, 1961 bepaalt onder andere dat iedere mindervalide recht heeft op vakopleiding en revalidatie in beroep en samenleving, ongeacht de oorzaak en de aard van zijn invaliditeit. Het Europees Sociaal Handvest (herzien), 1996 bepaalt verder dat iedere mindervalide recht heeft op zelfstandigheid, op sociale integratie en op deelname aan de samenleving.

2. De aanbeveling Rec(2006)5 van het Comité van Ministers aan de lidstaten betreft het Actieplan van de Raad van Europa ter bevordering van de rechten en de volledige participatie van personen met een beperking in de maatschappij: naar een betere kwaliteit van leven voor personen met een beperking in Europa 2006-2015.

Dat plan bevat tal van richtlijnen waarnaar gehandeld moet worden, onder andere inzake onderwijs, werkgelegenheid, beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding en revalidatie.

-----