

**PARLEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE**

SESSION ORDINAIRE 2015-2016

14 JUILLET 2016

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**visant à favoriser l'emploi des personnes
handicapées dans l'administration de la
Commission communautaire commune**

(déposée par Mme Claire GERAETS (F) et
M. Michaël VERBAUWHEDE (F))

Développements

**1. Le travail comme droit à l'émancipation
pour toutes et tous**

En Belgique, le taux d'emploi des personnes handicapées n'est que de 35 %. Ceci est peu si on le compare à la moyenne européenne qui est de 50 %. Encore plus si on le compare au taux d'emploi moyen en Belgique, qui est de près de 70 %. Pourtant 41 % des personnes handicapées inactives s'estiment aptes à pratiquer une activité professionnelle. ([http://www.diversicom.be/ parlons-en/handicap-emploi/](http://www.diversicom.be/parlons-en/handicap-emploi/)).

Pourtant, on le sait, l'emploi est un outil important pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées dans notre société, mais également un moyen de développement personnel. En effet, en plus d'être un lieu de socialisation, se rendre utile à la société à travers son travail permet aussi une valorisation individuelle et sociale. Avoir un emploi permet d'atteindre une certaine autonomie, notamment financière, et de lutter ainsi contre la pauvreté des personnes handicapées.

L'article 2 du décret de la Commission communautaire commune du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée définit une personne handicapée comme une « personne qui présente une ou plusieurs incapacités résultant d'une déficience physique, sensorielle, mentale, cognitive durable dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à sa pleine et effective participation à la société sur base de l'égalité avec les autres ». Par ailleurs, la Belgique a ratifié le 2 juillet 2009 la

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2015-2016

14 JULI 2016

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**ter bevordering van de tewerkstelling van
personen met een handicap in de
administratieve diensten van de
Gemeenschappelijke
Gemeenschapscommissie**

(ingediend door mevrouw Claire GERAETS (F) en
de heer Michaël VERBAUWHEDE (F))

Toelichting

1. Werk als recht op emancipatie voor allen

In België, bedraagt de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap slechts 35 %, wat weinig is in vergelijking met het Europees gemiddelde, dat 50 % bedraagt, en nog minder in vergelijking met de gemiddelde tewerkstellingsgraad in België, i.e. bijna 70 %. Nochtans achten 41 % van de inactieve personen met een handicap zich bekwaam om een professionele activiteit uit te oefenen. (<http://www.diversicom.be/nl/parlons-en/handicap-emploi/>).

Het is echter bekend dat werk een belangrijk middel is om de inclusie van de personen met een handicap in onze maatschappij te bevorderen, maar ook voor de persoonlijke ontwikkeling. Naast een plaats voor sociale contacten, biedt zich nuttig maken voor de maatschappij via werk ook de mogelijkheid tot individuele en sociale valorisatie. Dankzij een job, is enige autonomie mogelijk, met name op financieel vlak, en kan armoede bij personen met een handicap bestreden worden.

Artikel 2 van het decreet van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap omschrijft een persoon met een handicap als een "persoon met een of meerdere gebreken die voortvloeien uit een langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperking die hem, in wisselwerking met diverse drempels, kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de maatschappij". Bovendien heeft België, op 2 juli 2009, de Conventie van

Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Cette Convention embrasse le modèle dit « social ». Plutôt que de considérer le handicap comme résultant d'une condition médicale, le modèle social l'envisage comme une interaction entre l'individu et son environnement, la société étant organisée d'une manière qui peut exclure et marginaliser les personnes concernées ou au contraire les inclure.

C'est pourquoi nous jugeons crucial de lutter contre les discriminations à l'embauche, d'une part, mais également de développer les moyens concrets permettant de rendre effectif le droit « au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective », tel que défini par l'article 23 de la Constitution.

Avant tout, nous jugeons important de souligner que s'il s'agit d'un droit, celui-ci ne doit pas être utilisé comme justification pour exclure les personnes handicapées du système de protection sociale et limiter leurs droits aux allocations de remplacement de revenus ou d'intégration, par exemple. Malgré les efforts publics pour favoriser l'emploi des personnes handicapées, il est indéniable que ces personnes resteront sans doute encore davantage que d'autres sujettes aux difficultés à trouver un emploi et que certaines ne sont pas en capacité de travailler. Par ailleurs, si les allocations de revenus de remplacement sont logiquement fonction du salaire perçu, les allocations d'insertion doivent être maintenues tant que le handicap de la personne nécessite des frais supplémentaires.

2. Des références

Heureusement, il existe déjà divers textes de loi favorisant l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique, en instaurant notamment des quotas de participation minimum. Cependant, nous pouvons observer que ces mesures ne sont ni mises en place systématiquement, ni homogènes. Par ailleurs, aucune étude n'est faite pour vérifier leur application. En effet, les quotas varient fortement. La Commission communautaire française fait preuve de la plus grande ambition et fixe le quota de personnes handicapées dans la fonction publique à 5 %. La Région Bruxelloise se limite cependant à 2 %. Les communes ont une obligation légale de seulement 1,8 %. Le pouvoir fédéral a quant à lui fixé un quota de 3 %.

Les quotas de 2 % sont également prévus par l'article 343 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 dans divers organismes d'intérêt public (OIP) comme, par exemple, l'Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement (I.B.G.E.), le Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (S.I.A.M.U), ou encore la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (S.L.R.B.). Cependant, un flou existe pour d'autres OIP, intercommunales ou organismes chargés d'une mission

de Verenigde Naties betreffende personen met een handicap bekrachtigd, die pleit voor het « sociale » model. Veeleer dan de handicap te beschouwen als het gevolg van een medische toestand, beschouwt het sociale model de handicap als een interactie tussen het individu en zijn omgeving, aangezien de maatschappij zo georganiseerd is dat ze hen kan uitsluiten en marginaliseren of, daarentegen, insluiten.

Om die reden, achten wij het cruciaal om discriminatie bij aanwerving te bestrijden, maar tevens de concrete middelen te ontwikkelen met het oog op een effectief recht op « vrije keuze van beroepsarbeid in het raam van een algemeen werkgelegenheidsbeleid dat onder meer gericht is op het waarborgen van een zo hoog en stabiel mogelijk werkgelegenheidspeil, het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning, alsmede het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen », zoals bepaald in artikel 23 van de Grondwet.

Vóór alles, achten wij het belangrijk te benadrukken dat het gaat over een recht, dat niet gebruikt mag worden als verantwoording om de personen met een handicap uit te sluiten van het systeem van sociale bescherming en hun rechten op bijvoorbeeld vervangingsinkomen of integratietoelagen te beperken. Ondanks de inspanningen van de overheid om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen, is het onmiskenbaar dat ze ongetwijfeld meer moeilijkheden blijven hebben om werk te vinden dan anderen, en dat sommigen niet in staat zijn om te werken. Hoewel het vervangingsinkomen logischerwijze afhankelijk is van het ontvangen loon, moeten de inschakelingsuitkeringen bovendien behouden blijven zolang de handicap van de persoon extra kosten vergt.

2. Referenties

Gelukkig bestaan er al verscheidene wetteksten ter bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap bij de overheid, met name door de invoering van quota inzake minimaal aantal. Wij willen echter opmerken dat die maatregelen niet systematisch of homogeen worden ingesteld. Bovendien wordt geen enkel onderzoek verricht om de toepassing ervan te controleren. Die quota's verschillen immers sterk. De Franse Gemeenschapscommissie toont het meest ambitie en legt het quotum voor personen met een handicap vast op 5 %. Het Brussels Gewest beperkt zich evenwel tot 2 %. De gemeenten zijn wettelijk verplicht tot slechts 1,8 %, en de federale overheid heeft een quotum van 3 % vooropgesteld.

Het quotum van 2 % is eveneens bepaald in artikel 343 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 maart 2014 voor verscheidene instellingen van openbaar nut (ION), zoals het Brussels Instituut voor Milieubeheer (BIM), de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp (DBDMH), de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM). Voor andere ION's, intercommunales of instellingen met een openbare opdracht heerst echter enige vaagheid. Het geval van de Maatschappij voor

publique. Le cas de la Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles (S.T.I.B.), le plus grand employeur de notre région, nous semble révélateur d'une logique malheureusement trop générale. Son contrat de gestion et les arrêtés définissant ses fonctions et ses statuts ne définissent aucun quota. Seul un encouragement à employer des personnes handicapées est dicté. Il nous semble donc légitime et important d'instaurer un quota dans tous les organismes chargés d'une mission publique.

Par ailleurs, il nous semble pertinent, dans un souci de clarté, d'homogénéiser tous ces quotas. Nous ne comprenons pas ce qui justifie l'existence de quotas si différents. En observant l'exemple ambitieux de la Commission communautaire française, nous nous interrogeons sur le quota défini par la Région. Ne serait-il pas pertinent de définir le même quota de 5 %? Pourquoi ne pas se baser sur ce modèle pour stimuler les autres niveaux de pouvoirs à le suivre? En Belgique, la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des personnes handicapées prévoyait un quota d'occupation dans les entreprises privées ainsi que dans les administrations publiques et certains organismes d'intérêt public occupant au moins 20 travailleurs. Cette loi n'a jamais été mise en application. Il n'existe donc actuellement aucun quota dans les entreprises privées.

3. Une réalité bruxelloise révélatrice de discriminations et d'un manque de moyens

Malgré ces nombreux systèmes de quotas dans divers services publics, seule une personne en situation de handicap sur trois est sous contrat de travail à Bruxelles. (« Le décret inclusion : entre utopie et réalité », in Le Guide Social, 09/06/2014).

Cette réalité montre des manquements dans la politique actuelle d'inclusion des personnes handicapées.

Un des principaux problèmes pour mettre en place une politique réellement ambitieuse au niveau bruxellois est l'absence de statistiques sur le nombre exact de personnes handicapées – francophones et néerlandophones comprises – embauchées, car ces données sont confidentielles. En effet, les personnes handicapées ne sont pas obligées de signaler leur handicap auprès de l'administration ou d'Actiris pour des raisons évidentes de vie privée. Il est donc actuellement impossible de vérifier si les objectifs sont atteints et de savoir s'il faut mettre en place des outils pour résoudre les difficultés éventuellement rencontrées. Une piste simple et prioritaire est d'organiser un croisement des données avec la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale. Dans son avis 2015/09, le Conseil National Supérieur des Personnes Handicapées se dit d'ailleurs favorable à un tel mécanisme anonyme et annuel, s'il poursuit un objectif d'engagement et de mise en œuvre de sanctions. Le ministre de l'emploi Didier Gosuin a admis lui-même que malgré le Plan de Diversité 2015-2016, « nous n'en faisons pas assez ». (Commission Affaires Économiques / Emploi, 14/01/2016).

Intercommunaal Vervoer in Brussel (MIVB), de grootste werkgever van ons Gewest, lijkt ons een voorbeeld van een logica die spijtig genoeg te algemeen heerst. Het beheerscontract en de besluiten tot bepaling van de functies en de statuten van de MIVB bepalen geen enkel quotum, enkel een aanmoediging om personen met een handicap te werk te stellen. Het lijkt ons dus legitiem en belangrijk een quotum in te stellen voor alle instellingen met een openbare opdracht.

Bovendien lijkt het ons relevant al die quota homogeen te maken, met het oog op duidelijkheid. Wij begrijpen niet wat het bestaan van zo uiteenlopende quota verantwoordt. Als wij kijken naar het ambitieus voorbeeld van de Franse Gemeenschapscommissie, hebben wij vragen bij de quota die het Gewest heeft bepaald. Zou het niet nuttig zijn hetzelfde quotum van 5 % te bepalen? Waarom baseren wij ons niet op dat model om de andere machtsniveaus aan te sporen het te volgen? In België, stelde de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen een quotum voorop voor de overheidsbesturen en sommige instellingen van openbaar nut die ten minste 20 werknemers in dienst hebben. Die wet werd nooit uitgevoerd, en dus bestaat er thans geen enkel quotum in de privébedrijven.

3. Een Brusselse realiteit die wijst op discriminatie en gebrek aan middelen

Ondanks de vele quotasystemen die bestaan in de diverse overheidsdiensten, heeft slechts één persoon met een handicap op drie een arbeidscontract in Brussel. (« Le décret inclusion : entre utopie et réalité », in Le Guide Social, 09/06/2014).

Die realiteit legt tekortkomingen bloot in het huidige beleid inzake de inclusie van personen met een handicap.

Een van de voornaamste problemen voor het voeren van een werkelijk ambitieus beleid op Brussels niveau is het gebrek aan statistieken over het precieze aantal personen met een handicap – zowel Nederlandstaligen als Franstaligen – die worden aangeworven, want die gegevens zijn vertrouwelijk. Personen met een handicap zijn immers niet verplicht hun handicap te melden aan het bestuur of aan Actiris, om duidelijke redenen in verband met de privacy. Momenteel is het dus onmogelijk na te gaan of de doelstellingen bereikt worden en te weten of er tools moeten komen om de eventuele problemen te verhelpen. De kruising van de gegevens met de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid is een eenvoudige en prioritaire oplossing. De Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap zegt in zijn advies 2015/09 overigens voorstander te zijn van een dergelijk anoniem en jaarlijks systeem, indien het aanwerving en sancties tot doel heeft. Didier Gosuin, minister van Tewerkstelling, heeft zelf toegegeven dat wij niet genoeg doen, ondanks het Diversiteitsplan 2015-2016 (Commissie voor de Economische Zaken/Tewerkstelling, 14/01/2016).

Un autre obstacle récurrent mis en avant par les personnes handicapées et leurs proches est le manque de connaissances et d'adaptation pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. En effet, on constate une méconnaissance de la part des personnes handicapées et des entreprises sur les avantages existants en termes de primes à l'emploi, la manière d'adapter une sélection d'embauche, d'évaluer concrètement si un emploi est faisable ou non, adaptable ou non, etc. On constate par ailleurs une difficulté à obtenir les moyens financiers pour mettre en place des adaptations matérielles. Il nous semble donc indispensable de renforcer ce volet en parallèle de la politique des quotas.

4. D'autres exemples positifs inspirants

La situation bruxelloise n'est pourtant pas une fatalité. En France, une autre démarche plus ambitieuse a fait ses preuves. En effet, depuis 1987, les entreprises d'au moins 20 salariés ont l'obligation d'embaucher au moins 6 % de personnes handicapées, faute de quoi elles doivent payer une contribution à l'Association nationale pour la gestion du fond d'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph). Depuis 2005, ces mesures ont été renforcées, les pénalités rendues plus sévères et de nouvelles catégories de personnes concernées par ces mesures sont apparues. Et les résultats sont extrêmement positifs. En France, le chômage touche seulement 30 % des personnes handicapées.

Par ailleurs, la législation wallonne établit un quota de 2,5 %. Cependant, elle prévoit des mesures pour assurer le respect de ce quota. Premièrement, elle définit que, tant que ce quota n'est pas atteint, une priorité est donnée aux personnes handicapées. Ainsi 5 % des nouveaux recrutements sont réservés à des personnes handicapées jusqu'à ce que 2,5 % de la totalité des emplois soient occupés par des personnes handicapées. Deuxièmement, elle prévoit que si le quota n'est pas atteint, il peut être compensé par la passation de contrats publics avec des entreprises de travail adapté (ETA). Enfin, un rapport sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique est rédigé tous les deux ans. Cela permet d'avoir une vue plus claire sur la situation et de mener des politiques complémentaires si besoin est. Par exemple, alors que seulement deux provinces étaient en ordre en 2011, une campagne de sensibilisation a été menée auprès des administrations concernées, permettant qu'elles soient toutes en ordre en 2013. (Rapport de l'AWIPH, État des lieux au 31 décembre 2013, L'emploi des travailleurs handicapés dans les provinces, les communes, les Centres publics d'action sociale et les associations de services publics, mai 2014).

Nous voulons nous inspirer de ce principe à Bruxelles et prévoir que si le quota n'est pas atteint, nous pourrions nous rattraper grâce à des contrats et conventions avec des ETA. La présente résolution prévoit également d'assurer un suivi régulier de l'avancée de l'emploi des personnes handicapées, afin de prendre les mesures nécessaires en définissant un plan à court terme et à moyen terme. Dans ce cadre, nous

Een andere steeds terugkerende hinderpaal die naar voren wordt gebracht door personen met een handicap en hun naasten is het gebrek aan kennis en aanpassing om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen. Bij personen met een handicap en bij bedrijven, wordt immers een gebrekkige kennis vastgesteld over de bestaande voordelen op het vlak van tewerkstellingspremies, de wijze om een wervingsselectie aan te passen, concreet te evalueren of een job al dan niet haalbaar of aanpasbaar is, enz. Tevens wordt vastgesteld dat het moeilijk is de financiële middelen te verkrijgen om materiële aanpassingen door te voeren. Het lijkt ons dus absoluut noodzakelijk dat aspect te versterken, parallel met het quotumbeleid.

4. Andere inspirerende positieve voorbeelden

De Brusselse situatie is echter geen fataliteit. In Frankrijk, heeft een ambitieuzer beleid zijn nut bewezen. Sedert 1987, zijn bedrijven met minstens 20 werknemers immers verplicht minstens 6 % personen met een handicap aan te werven; zo niet, moeten zij een bijdrage betalen aan de « Association nationale pour la gestion du fond d'insertion professionnelle des handicapés » (Agefiph). Sedert 2005, werden die maatregelen uitgebreid, de sancties verstrengd en gelden die maatregelen voor nieuwe categorieën personen. De resultaten zijn uiterst positief; in Frankrijk zijn slechts 30 % van de personen met een handicap werkloos.

De Waalse wetgeving stelt een quotum van 2,4 % voorop. Zij voorziet echter in maatregelen om ervoor te zorgen dat dat quotum in acht wordt genomen. Ten eerste, stelt zij dat zolang het quotum niet bereikt is, prioriteit wordt verleend aan personen met een handicap. Zo is 5 % van de nieuwe aanwervingen voorbehouden aan personen met een handicap, tot 2,5 % van het totaal aantal jobs wordt ingenomen door personen met een handicap. Ten tweede, stelt zij dat, indien het quotum niet bereikt wordt, dat kan gecompenseerd worden door de gunning van overheidsopdrachten aan « entreprises de travail adapté (ETA) » (maatwerkbedrijven – MB's). Tot slot wordt om de twee jaar een rapport opgesteld over de tewerkstelling van personen met een handicap in het openbaar ambt. Op die manier, krijgt men een duidelijker zicht op de situatie en kunnen extra maatregelen worden genomen indien nodig. In 2011, waren bijvoorbeeld slechts twee provincies in orde. Dankzij een bewustmakingscampagne bij de betrokken besturen, waren alle provincies in orde in 2013 (Rapport van het « AWIPH », Stand van zaken op 31 december 2013, Tewerkstelling van werknemers met een handicap bij de provincies, de gemeenten, de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en de verenigingen van openbare diensten, mei 2014).

Wij willen ons in Brussel laten leiden door dat principe en bepalen dat, indien het quotum niet bereikt is, wij dat kunnen goedmaken dankzij contracten en overeenkomsten met maatwerkbedrijven. Deze resolutie voorziet ook in geregelde follow-up van de vooruitgang inzake de tewerkstelling van personen met een handicap, teneinde de nodige maatregelen te nemen door een plan op korte en

jugeons important que la procédure fixe une date butoir au-delà de laquelle des sanctions seraient d'application.

En conclusion, la présente résolution a pour objectifs :

1. d'instaurer un quota homogène de 5 % de personnes handicapées dans toutes les administrations, ainsi que dans tous les organismes chargés d'une mission publique ;
2. de se donner les moyens d'arriver à l'application de ce quota, notamment :
 - en instaurant le croisement anonyme et annuel des données ;
 - en réalisant régulièrement une étude sur l'état des lieux de la situation objective de l'emploi des personnes handicapées ;
 - en définissant un plan avec des objectifs à court terme et à moyen terme et les moyens supplémentaires nécessaires pour pouvoir atteindre le quota de 5 % ;
 - en définissant une date butoir au-delà de laquelle des sanctions seront appliquées si les objectifs ne sont pas atteints.

middellange termijn op te stellen. Daarbij vinden wij het belangrijk dat de procedure een streefdatum vooropstelt waarna sancties van toepassing zouden zijn.

Kortom, deze resolutie strekt ertoe :

1. een homogeen quotum van 5 % personen met een handicap in te stellen voor alle besturen, alsook voor alle instellingen met een openbare opdracht ;
2. zich te voorzien van de middelen om dat quotum te halen, met name :
 - door de invoering van een anonieme en jaarlijkse kruising van de gegevens ;
 - door regelmatig een onderzoek te verrichten over de objectieve situatie i.v.m. de tewerkstelling van personen met een handicap ;
 - door een plan op te stellen met doelstellingen op korte en middellange termijn en de extra middelen te voorzien die nodig zijn om het quotum van 5 % te bereiken ;
 - door een streefdatum voorop te stellen waarna sancties worden toegepast indien de doelstellingen niet gehaald zijn.

Claire GERAETS (F)
Michaël VERBAUWHEDE (F)

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées dans l'administration de la Commission communautaire commune

L'Assemblée réunie de la Commission Communautaire Commune,

Vu l'article 23 de la Constitution déclarant que « Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine », ceci comprenant « le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective » ;

Considérant le travail comme un droit élémentaire et un outil d'émancipation ;

Considérant le constat dressé que seule une personne en situation de handicap sur trois est sous contrat de travail à Bruxelles ;

Vu l'article 2 du décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée définissant une personne handicapée comme une « personne qui présente une ou plusieurs incapacités résultant d'une déficience physique, sensorielle, mentale, cognitive durable dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à sa pleine et effective participation à la société sur base de l'égalité avec les autres » ;

Vu la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par la Belgique le 2 juillet 2009, qui envisage le handicap comme une interaction entre l'individu et son environnement, la société étant organisée d'une manière qui peut les exclure et les marginaliser ou au contraire les inclure, plutôt que comme résultant d'une condition médicale ;

Vu l'article 4 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises et l'article 6, IX, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 conférant la politique de l'emploi aux Régions ;

Vu l'article 279/1 de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 13 avril 1995 portant le statut des fonctionnaires des services du Collège de la Commission communautaire française, modifié par l'arrêté du 21 février 2013 du Collège de la Commission communautaire française, définissant que « Les services du

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

ter bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap in de administratieve diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie

De Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie,

Gelet op artikel 23 van de Grondwet, dat stelt dat iedereen het recht heeft een menswaardig leven te leiden, wat « het recht op arbeid en op de vrije keuze van beroepsarbeid in het raam van een algemeen werkgelegenheidsbeleid dat onder meer gericht is op het waarborgen van een zo hoog en stabiel mogelijk werkgelegenheidspeil, het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning, alsmede het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen » omvat ;

Overwegende dat werk een elementair recht en een emancipatietool is ;

Overwegende dat slechts één persoon met een handicap op drie een arbeidscontract heeft in Brussel ;

Gelet op artikel 2 van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap, dat een persoon met een handicap omschrijft als een « persoon met een of meerdere gebreken die voortvloeien uit een langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperking die hem, in wisselwerking met diverse drempels, kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de maatschappij » ;

Gelet op de Conventie van de Verenigde Naties betreffende personen met een handicap, die België op 2 juli 2009 heeft bekrachtigd en waarin de handicap beschouwd wordt als een interactie tussen het individu en zijn omgeving, aangezien de maatschappij zo georganiseerd is dat ze hen kan uitsluiten en marginaliseren of hen daarentegen kan insluiten, veeleer dan het gevolg van een medische toestand ;

Gelet op artikel 4 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 betreffende de Brusselse instellingen en artikel 6, IX, van de bijzondere wet tot hervorming van de instellingen van 8 augustus 1980, die het tewerkstellingsbeleid toevertrouwt aan de Gewesten ;

Gelet op artikel 279/1 van het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 13 april 1995 houdende het statuut van de ambtenaren van de diensten van het College van de Franse Gemeenschapscommissie, zoals gewijzigd door het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 21 februari 2013, dat

Collège de la Commission communautaire française sont tenus d'occuper un nombre de personnes handicapées fixé à cinq pour cent des emplois prévus au cadre organique. (...) Si le pourcentage visé à l'article 279/1 n'est pas atteint, priorité est donnée, lors du recrutement, aux personnes handicapées lauréates. » ;

Vu l'article 319*bis* de l'arrêté du gouvernement bruxellois du 6 mai 1999 qui fixe un quota de 2 % pour l'emploi dans la fonction publique régionale ;

Vu l'arrêté royal du 23 décembre 1977, fixant un quota de 1 personne sur 55 emplois, c'est-à-dire 1,8 % dans l'emploi communal ;

Vu l'article 3 de l'arrêté royal du 5 mars 2007, qui prévoit que les services publics fédéraux doivent mettre au travail des personnes handicapées à concurrence de 3 % de leur effectif (statutaires et contractuels) ;

Vu l'article 343 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014, portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale, fixant à 2 % le quota de personnes handicapées au sein du C.I.R.B., de l'I.B.G.E., du S.I.A.M.U., de l'Institut d'encouragement de la Recherche scientifique et de l'Innovation de Bruxelles, de la S.L.R.B., de l'Office régional bruxellois pour l'Emploi et de la Société régionale du Port de Bruxelles ;

Considérant le manque d'informations au sujet d'éventuels quotas dans divers organismes d'utilité publique ;

Considérant que la diversité de ces quotas n'a pas de justification valable, que cela prête à confusion et qu'il serait dès lors plus judicieux de les harmoniser vers le haut, en suivant l'exemple ambitieux de la Commission communautaire française ;

Considérant l'absence de législation applicable concernant des quotas dans les entreprises privées et considérant l'exemple positif de la législation française ;

Considérant la déclaration du ministre Didier Gosuin du 14 janvier 2016 indiquant qu'il manque des données nécessaires pour mener à bien l'inclusion des personnes handicapées au travail et que le gouvernement « ne fait pas assez » pour y arriver ;

Considérant l'avis favorable du Conseil National Supérieur des Personnes Handicapées pour un croisement des données anonyme et annuel, s'il poursuit un objectif d'engagements et de mise en œuvre de sanctions ;

het volgende stelt : « De diensten van het College van de Franse Gemeenschapscommissie zijn ertoe gehouden om een aantal gehandicapte personen tewerk te stellen, vastgelegd op vijf procent van de arbeidsplaatsen die in het organieke kader voorzien zijn (...) Als het percentage dat bepaald is in artikel 279/1 niet bereikt is, wordt, bij de aanwerving, voorrang gegeven aan personen met een handicap die laureaat zijn. » ;

Gelet op artikel 319*bis* van het besluit van de Brusselse Regering van 6 mei 1999, dat een quotum van 2 % bepaalt voor de tewerkstelling in het gewestelijk openbaar ambt ;

Gelet op het koninklijk besluit van 23 december 1977, dat een quotum bepaalt van 1 persoon op 55, d.w.z. 1,8 % in de gemeentelijke tewerkstelling ;

Gelet op artikel 3 van het koninklijk besluit van 5 maart 2007, dat bepaalt dat de federale overheidsdiensten personen met een handicap moeten tewerkstellen ten belope van 3 % van hun personeelsbestand (vast en tijdelijk) ;

Gelet op artikel 343 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 maart 2014, houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dat een quotum van 2 % personen met een handicap bepaalt voor het CIBG, het BIM, de DBDMH, het Instituut ter Bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel, de BGHM, de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling en de Gewestelijke Vennootschap van de Haven van Brussel ;

Gelet op het gebrek aan informatie over eventuele quota in verscheidene instellingen van openbaar nut ;

Overwegende dat de diversiteit van die quota geen geldige verantwoording heeft, dat zulks leidt tot verwarring en dat het bijgevolg wijzer zou zijn ze opwaarts te harmoniseren, door het ambitieuze voorbeeld van de Franse Gemeenschapscommissie te volgen ;

Overwegende het gebrek aan toepasbare wetgeving betreffende quota in de privébedrijven en overwegende het positieve voorbeeld van de Franse wetgeving ;

Overwegende de verklaring van 14 januari 2016 van minister Didier Gosuin dat het ontbreekt aan de nodige gegevens om de inclusie op de arbeidsmarkt van personen met een handicap tot een goed einde te brengen en dat de regering « niet genoeg doet » daarvoor ;

Overwegende het gunstig advies van de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap voor een anonieme en jaarlijkse kruising van de gegevens als zulks aanwerving en sancties als doel heeft ;

Considérant l'exemple français qui permet à deux tiers des personnes handicapées de travailler grâce à des quotas minimaux dans toute entreprise publique ou privée de plus de 20 salariés ou à des contrats obligatoires avec des entreprises adaptées, ainsi qu'à des sanctions dans le cas contraire ;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 26 février 2015 modifiant les dispositions de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la Fonction publique wallonne relative au recrutement et à la carrière des personnes handicapées dans la fonction publique wallonne qui précise, dans son article 81, que 2,5 % de l'effectif du personnel de la fonction publique doit être occupé par des personnes handicapées ; tant que ce quota n'est pas atteint, 5 % des recrutements sont réservés à des personnes handicapées ;

Vu l'arrêté précité du Gouvernement wallon qui précise, dans son article 85, que si le quota de personnes handicapées n'est pas atteint, il peut être compensé par la passation de contrats publics avec des entreprises de travail adapté ;

Demande au Collège réuni :

- de s'inspirer de l'exemple positif de la Commission communautaire française et d'instaurer un quota de 5 % de personnes handicapées dans l'administration de la Commission communautaire commune, ainsi que pour tous les organismes d'intérêt public dont elle a la tutelle ;
- d'entamer les démarches nécessaires pour que soit instauré un croisement anonyme et annuel des données afin de vérifier si les quotas de personnes handicapées engagées par l'administration de la Commission communautaire commune sont atteints ;
- de réaliser un rapport à échéance régulière (maximum tous les deux ans) visant, d'une part, à vérifier la situation objective de l'emploi des personnes handicapées dans l'administration de la Commission communautaire commune et d'autre part à définir un plan avec des objectifs intermédiaires et des mesures supplémentaires à mettre en œuvre pour résoudre les difficultés éventuellement rencontrées ;
- d'imposer que les retards éventuels constatés dans le rapport mentionné au point 3° soient comblés par des contrats et conventions avec des entreprises de travail adapté ;

Overwegende het Frans voorbeeld, dat twee derde van de personen met een handicap de mogelijkheid biedt te werken, dankzij minimumquota in elk overheids- of privébedrijf met meer dan 20 werknemers of verplichte contracten met maatwerkbedrijven, alsook door sancties in het andere geval ;

Gelet op het besluit van de Waalse Regering van 26 februari 2015 tot wijziging van de bepalingen van het besluit van de Waalse Regering van 18 december 2003 houdende de Waalse ambtenarencode m.b.t. de werving en de loopbaan van de gehandicapte personen binnen het Waals openbaar ambt, waarvan artikel 81 stelt dat 2,5 % van de personeelsformatie moet bestaan uit personen met een handicap en dat 5 % van de wervingen worden voorbehouden aan gehandicapte personen zolang dat percentage niet bereikt is ;

Gelet op het voornoemd besluit van de Waalse Regering, waarvan artikel 85 stelt dat als het quotum voor personen met een handicap niet bereikt is, dat kan worden gecompenseerd door de toewijzing van overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven ;

Verzoekt het Verenigd College :

- zich te laten leiden door het positief voorbeeld van de Franse Gemeenschapscommissie en een quotum van 5 % personen met een handicap in te stellen in de administratieve diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, alsook voor alle instellingen van openbaar nut onder haar toezicht ;
- de nodige stappen te ondernemen voor de invoering van een anonieme en jaarlijkse kruising van de gegevens om na te gaan of de quota voor de aanwerving van personen met een handicap in de administratieve diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie worden bereikt ;
- regelmatig een rapport op te stellen (maximum om de twee jaar) teneinde enerzijds de objectieve situatie na te gaan van de tewerkstelling van personen met een handicap in de administratieve diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en anderzijds een plan op te stellen met tussentijdse doelstellingen en extra maatregelen om de eventuele problemen op te lossen ;
- op te leggen dat eventuele vertragingen vastgesteld in het in het 3° vermelde rapport worden gecompenseerd door contracten en overeenkomsten met maatwerkbedrijven ;

- d'imposer des sanctions au-delà d'une date butoir si les quotas ne sont pas atteints malgré les mesures compensatoires définies au point 4°.

Claire GERAETS (F)
Michaël VERBAUWHEDE (F)

- sancties op te leggen als de quota, ondanks die in het 4° vermelde compensatiemaatregelen, na een streefdatum niet bereikt worden.