



**PARLEMENT BRUXELLOIS
BRUSSELS PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2021-2022

2 SEPTEMBER 2022

**BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK
PARLEMENT**

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

teneinde de diensten van de plaatselijke besturen te steunen bij de aanwerving van personeel met een handicap en vervolgens het voor dit personeel voorbehouden aantal arbeidsplaatsen te verhogen

(ingediend door mevrouw Céline FREMAULT (FR)
en mevrouw Aurélie CZEKALSKI (FR))

Toelichting

In België is naar schatting 9% van de bevolking tussen 15 en 64 jaar ernstig beperkt in de dagelijkse activiteiten als gevolg van een handicap of langdurige gezondheidsproblemen.⁽¹⁾

Bijna 20% van de personen met een handicap is sinds hun geboorte gehandicapt. Dit betekent dat 80% van de handicaps op latere leeftijd is ontstaan.⁽²⁾

De activiteitsgraad van werknemers met een handicap of chronische ziekte bedroeg 42,5% in 2002, maar slechts

(1) Statbel, 2 december 2019: <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/personen-met-een-handicap-werken-veel-vaker-deeltijds>

(2) CAP48:
<https://www.cap48.be/2018/10/07/le-handicap-en-cours-de-vie/>

SESSION ORDINAIRE 2021-2022

2 SEPTEMBRE 2022

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

PROPOSITION DE RÉOLUTION

visant à soutenir les administrations des pouvoirs locaux dans l'engagement de personnel en situation de handicap et visant à augmenter par la suite le nombre d'emplois réservés audit personnel

(déposée par Mmes Céline FREMAULT (FR)
et Aurélie CZEKALSKI (FR))

Développements

En Belgique, on estime que 9 % de la population âgée de 15 à 64 ans est fortement limitée dans ses activités quotidiennes en raison d'un handicap ou de problèmes de santé de longue durée.⁽¹⁾

Près de 20 % des personnes en situation de handicap le sont depuis leur naissance. Ce qui signifie que 80 % des handicaps sont survenus ultérieurement.⁽²⁾

Le taux d'activité dans la catégorie des travailleurs atteints d'un handicap ou d'une maladie chronique s'élevait

(1) Statbel, 2 décembre 2019: <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-personnes-handicapees-travaillent-beaucoup-plus-souvent-temps-partiel>

(2) CAP48:
<https://www.cap48.be/2018/10/07/le-handicap-en-cours-de-vie/>

36,2% in 2012⁽³⁾ en momenteel 36%⁽⁴⁾. Ter vergelijking: het Europese gemiddelde bedraagt 50%. Bijna de helft van deze niet-actieve personen denkt dat zij zouden kunnen werken.

Hierbij moet erop gewezen worden dat werk een zeer belangrijke vector van integratie en sociale erkenning is, alsook zinvol is voor de werknemer. Bovendien mogen we niet uit het oog verliezen dat het risico op armoede en sociale uitsluiting groter is voor personen met een handicap. Dit risico bedraagt namelijk 30,5% voor hen, tegenover 15,3% voor de rest van de bevolking⁽⁵⁾.

Het is dan ook zeer belangrijk de werkgelegenheid voor personen met een handicap te ondersteunen en te ontwikkelen.

Daarom hebben het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie in 2017-2018 quota opgelegd voor de aanwerving van personen met een handicap in verschillende diensten. Bij de diensten van de lokale besturen en de OCMW's is het aantal voorbehouden jobs voor personen met een handicap vastgesteld op 2,5%. Bij de GOB is dat 2%.

In 2020 haalden immers slechts 7 van de 19 Brusselse gemeenten het verplichte quotum van 2,5% werknemers met een handicap⁽⁶⁾, hoewel hierna blijkt dat dit een van de laagste in Europa is.

Bovendien verhullen deze cijfers soms een lagere aanwervingsgraad, omdat niet nader bepaald wordt dat deze banen van onbepaalde duur moeten zijn. De gesubsidieerde omscholingsovereenkomsten zijn dus in deze berekening opgenomen, zonder garantie dat de baan vervolgens een permanent karakter krijgt.

In deze context pleiten sommige actoren uit het verenigingsleven en de politieke wereld voor de invoering van sancties bij niet-naleving van de quota. De indienster van dit voorstel van resolutie is echter van mening dat het, in plaats van de lokale besturen te sanctioneren, de voorkeur verdient bewustmaking, aanmoediging, ondersteuning en bijstand te verlenen. Het opleggen van financiële sancties in een tijd van een gezondheidscrisis die de plaatselijke financiën reeds onder druk heeft gezet, lijkt inderdaad totaal ongepast. Bovendien is de verenigingswereld unaniem: het

à 42,5 % en 2002, mais n'était plus que de 36,2 % en 2012⁽³⁾ et 36 % actuellement⁽⁴⁾. Et ce alors que la moyenne européenne est à 50 %. Près de la moitié de ces personnes inactives estiment qu'il leur serait possible de travailler.

Il convient de rappeler que l'emploi est un vecteur très important d'insertion et de reconnaissance sociale. Il est porteur de sens pour le travailleur. De plus, il ne faut pas perdre de vue que le risque de pauvreté et d'exclusion sociale est accru pour les personnes en situation de handicap. En effet, ce risque s'élève à 30,5 % pour elles, contre 15,3 % pour le reste de la population⁽⁵⁾.

Il est donc primordial de soutenir et développer les possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap.

C'est la raison pour laquelle, en 2017-2018, la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire commune ont imposé des quotas d'emplois de personnes en situation de handicap dans différentes administrations. Dans les administrations des pouvoirs locaux et des CPAS, le taux du nombre d'emplois réservés aux personnes en situation de handicap est fixé à 2,5 %. Pour le SPRB, ce taux est de 2 %

En 2020, seules 7 communes bruxelloises sur 19 atteignaient le quota obligatoire de 2,5 % de travailleurs en situation de handicap⁽⁶⁾. Or, nous le verrons, ce quota est un des plus bas d'Europe.

En outre, les chiffres cachent parfois un taux d'engagement plus faible. En effet, il n'est toutefois pas précisé que ces emplois doivent l'être en CDI. Sont donc inclus dans ce calcul les contrats subsidiés CAP, sans garantie que l'emploi sera ensuite pérennisé.

Dans ce contexte, certains acteurs du monde associatif comme politique plaident pour l'instauration de sanctions lors du non-respect des quotas. Pourtant, plutôt que de punir les administrations locales, l'auteur de la présente proposition de résolution pense préférable de sensibiliser, encourager, épauler et soutenir. En effet, imposer des sanctions financières en ces temps de crise sanitaire qui a déjà mis à mal les finances locales semble tout à fait inopportun. De plus, le monde associatif est unanime: la réussite de l'intégration d'un travailleur en situation

(3) AVIQ: <https://www.aviq.be/handicap/pdf/documentation/publications/emploi/Brochure-Travailleurs-handicapes.pdf>

(4) Statbel, 2 december 2019: <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/personen-met-een-handicap-werken-veel-vaker-deeltijds>

(5) FOD Sociale Zekerheid Sociale <https://socialsecurity.belgium.be/nl/publicaties/federaal-actieplan-handicap-2021-2024>

(6) Fichiers %20PDF/Documentation/210323_Handicap_NL.pdf

(3) AVIQ: <https://www.aviq.be/handicap/pdf/documentation/publications/emploi/Brochure-Travailleurs-handicapes.pdf>

(4) Statbel, 2 décembre 2019: <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-personnes-handicapees-travaillent-beaucoup-plus-souvent-temps-partiel>

(5) Service public fédéral Sécurité Sociale <https://handicap.belgium.be/docs/fr/plan-federal-handicap-2021-2024.pdf>

(6) rapport_handicap_2021_f.pdf (pouvoirs-locaux.brussels)

succes van de integratie van een gehandicapte werknemer hangt sterk af van de wil en de motivatie van de teams. Werken onder dwang of verplichting houdt het risico in dat de relaties veranderen en het samenwerkingsproject in gevaar komt.

Dit voorstel van resolutie beoogt de diensten van de plaatselijke besturen te helpen bij het ontwikkelen van werkgelegenheid voor personen met een handicap en hen te ondersteunen bij het aanwervingsproces.

Wetgeving

Het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (VRPH) van 13 december 2006, dat in juli 2009 door België werd bekrachtigd, en Richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, werden aangenomen om ervoor te zorgen dat personen met een handicap niet worden gediscrimineerd en op de werkplek gelijk worden behandeld.

Artikel 5 van het Verdrag stelt dat de deelnemende staten alle passende maatregelen moeten nemen om ervoor te zorgen dat redelijke aanpassingen worden aangebracht teneinde de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie te bevorderen.

Richtlijn 2000/78/CE verduidelijkt het begrip redelijke aanpassing: “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. 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.” (art.5).

Tot slot stellen het Verdrag en Richtlijn 2000/78/EG dat de staten het recht op werk van personen met een handicap moeten erkennen op voet van gelijkheid met anderen, door hen in staat te stellen in vrijheid gekozen werk te verrichten in een open werkomgeving die inclusie en toegankelijkheid voor personen met een handicap bevordert.

In België werd op 11 maart 2021 een artikel ter waarborging van de rechten en vrijheden van personen met een handicap in de Grondwet opgenomen. Titel II bevat een

de handicap dépend fortement du degré de volonté et de motivation des équipes. Travailler sous contrainte ou par obligation risquerait d’altérer les relations et de menacer le projet de collaboration.

La présente proposition de résolution vise à aider les administrations des pouvoirs locaux à développer des possibilités d’emploi pour les personnes en situation de handicap, et à les soutenir dans les processus d’engagement.

Législation

La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) du 13 décembre 2006, ratifiée par la Belgique en juillet 2009, ainsi que la directive 2000/78/CE portant création d’un cadre général en faveur de l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail, ont été adoptées afin de garantir que les personnes atteintes d’un handicap ne subissent pas de discrimination et bénéficient de l’égalité de traitement sur le lieu de travail.

L’article 5 de la Convention précise que les États parties doivent prendre toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient mis en œuvre dans le but de promouvoir les principes d’égalité et de non-discrimination.

La directive 2000/78/CE précise alors le concept d’aménagement raisonnable: «Cela signifie que l’employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d’accéder à un emploi, de l’exercer ou d’y progresser, ou pour qu’une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l’employeur une charge disproportionnée. Cette charge n’est pas disproportionnée lorsqu’elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l’État membre concerné en faveur des personnes handicapées.» (art.5).

Enfin, la Convention et la directive 2000/78/CE énoncent que les États doivent reconnaître aux personnes en situation de handicap un droit au travail, sur une base d’égalité avec les autres, en leur permettant d’accomplir un travail librement choisi dans un milieu de travail ouvert qui favorise l’inclusion et l’accessibilité aux personnes handicapées.

En Belgique, un article visant à garantir les droits et libertés des personnes en situation de handicap a été inséré dans la Constitution le 11 mars 2021. Le Titre II contient un

artikel 22^{ter} dat luidt: “Iedere persoon met een handicap heeft recht op volledige inclusie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen”.

Unia stelt het volgende: “De opneming van een dergelijke bepaling in de Grondwet, de hoogste Belgische rechtsnorm, heeft een sterke symbolische waarde en een signaalfunctie die van groot belang is. Het is een nieuwe stap in het lange proces van erkenning van de grondrechten van personen met een handicap, maar het benadrukt vooral de plaats die nu wordt gegeven aan een groep die al te lang in de schaduw is gebleven. Hiermee wordt ook een sterk signaal gegeven dat de bindende rechten van het VN-verdrag niet langer genegeerd kunnen worden.”⁽⁷⁾

Tevens wijst Unia op het feit dat het tweede deel van artikel 22^{ter} (“De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel waarborgen de bescherming van dat recht”) oplegt aan elke wetgever, binnen zijn bevoegdheid, geleidelijk uitvoering te geven aan het grondwettelijke recht op volledige inclusie van personen met een handicap. De wetgever wordt dus verplicht wetten aan te nemen die structurele hervormingen doorvoeren om de belemmeringen voor de participatie van personen met een handicap weg te nemen.⁽⁸⁾

Wat de werkgelegenheid betreft, heeft de federale regering op 5 maart 2007 een koninklijk besluit aangenomen tot regeling van de aanwerving van personen met een handicap in het federaal administratief openbaar ambt. In artikel 3 wordt bepaald dat de overheidsdiensten 3% personen met een handicap onder hun personeel moeten tewerkstellen.

Het Waals Gewest en het Vlaams Gewest hebben hun eigen wetgeving opgesteld:

- de Waalse regering legt in haar besluit van 7 februari 2013 de provincies, gemeenten, verenigingen van gemeenten en OCMW's een quotum van 2,5% op voor de aanwerving van werknemers met een handicap (arrêté du Gouvernement wallon du 7 février 2013 relatif à l'emploi de travailleurs handicapés dans les provinces, les communes, les centres publics d'action sociale et les associations de services publics). Hetzelfde geldt voor zijn eigen administratie (Waalse Ambtenarencode, artikelen 82-83 en besluit van 26 februari 2015 van de Waalse regering tot wijziging van de bepalingen van het besluit van de Waalse regering van 18 december 2003 houdende de Waalse Ambtenarencode betreffende de aanwerving en de loopbaan van personen met een handicap in het Waals openbaar ambt) en voor de Diensten van de Regering van de Federatie Wallonië-Brussel (Besluit van de

article 22^{ter} qui établit que «Chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables».

Selon Unia: «L'inscription d'une telle disposition dans la Constitution, norme juridique suprême belge, revêt une fonction de symbole et de signal qui a toute son importance. Elle constitue une étape supplémentaire dans le long parcours de reconnaissance des droits fondamentaux des personnes en situation de handicap mais elle met surtout en lumière la place qui est aujourd'hui donnée à un public trop longtemps resté dans l'ombre. De même, le signal est donné: les droits contraignants de la CDPH ne peuvent plus être ignorés.»⁽⁷⁾

Unia rappelle également que la deuxième partie de l'article 22^{ter} («La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit») impose à chaque législateur, dans son champ de compétences, de mettre en œuvre de manière progressive le droit constitutionnel de pleine inclusion des personnes en situation de handicap. Le législateur est ainsi tenu d'adopter des lois qui introduisent des réformes structurelles afin d'éliminer les obstacles à la participation des personnes en situation de handicap.⁽⁸⁾

Au niveau de l'emploi, le Gouvernement fédéral a adopté, le 5 mars 2007, un arrêté royal organisant le recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique administrative fédérale. L'article 3 prévoit que les services publics doivent mettre au travail des personnes handicapées à concurrence de 3 % de leur effectif.

La Région wallonne et la Région flamande ont établi leur propre législation:

- dans son arrêté du 7 février 2013, le Gouvernement wallon impose aux provinces, communes, associations de communes et CPAS d'employer des travailleurs en situation de handicap selon un quota de 2,5 % (arrêté du Gouvernement wallon du 7 février 2013 relatif à l'emploi de travailleurs handicapés dans les provinces, les communes, les centres publics d'action sociale et les associations de services publics). Il en va de même pour sa propre administration (Code de la fonction publique wallonne, articles 82-83 et arrêté du 26 février 2015 du Gouvernement wallon modifiant les dispositions de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la Fonction publique wallonne relatives au recrutement et à la carrière des personnes handicapées dans la Fonction publique wallonne) et pour les Services du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (arrêté du Gouvernement de la

(7) <https://www.unia.be/nl/artikels/het-recht-op-inclusie-van-personen-met-een-handicap-is-nu-opgenomen-in-de-grondwet>

(8) Idem

(7) <https://www.unia.be/fr/articles/le-droit-a-linclusion-des-personnes-en-situation-de-handicap-desormais-dans>

(8) Idem

Regering van de Franse Gemeenschap betreffende de tewerkstelling van gehandicapten in de Diensten van de Regering en in sommige instellingen van openbaar nut die onder de Franse Gemeenschap ressorteren);

- wat het Vlaams Gewest betreft, wordt in een besluit van 24 december 2004 voorzien in maatregelen voor de bevordering van en het toezicht op het beleid inzake gelijke kansen en diversiteit in de Vlaamse administratie, maar worden geen quota ingevoerd.

In Brussel werden in verschillende diensten quota voor de tewerkstelling van personen met een handicap opgelegd:

- 2 februari 2017 – Ordonnantie betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen. 21 maart 2018 – Ordonnantie betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de diensten van de OCMW's waarin het aantal arbeidsplaatsen voor personen met een handicap wordt vastgesteld op 2,5%;
- 21 maart 2018 - Besluit houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de GOB, waarin het minimumaantal personen met een handicap wordt vastgesteld op 2% van de personeelsformatie voorzien in het personeelsplan van de GOB.

Wat de Franse Gemeenschapscommissie betreft, wordt in het besluit van 21 februari 2013 tot wijziging van het besluit van 13 april 1995 houdende het statuut van de ambtenaren van de diensten van het college van de Franse Gemeenschapscommissie het minimumaantal jobs voor personen met een handicap vastgesteld op 5%.

In Europa:

In Oostenrijk, Frankrijk, Duitsland, Griekenland, Italië, Luxemburg, Nederland en Spanje is een quotasysteem voor de aanwerving van werknemers met een handicap in de particuliere en/of publieke sector bij wet opgelegd. Dit quotasysteem varieert van land tot land volgens verschillende criteria, zoals de hoogte van het quotum en de omvang van de onderneming en/of de arbeidssector waarvoor het geldt⁽⁹⁾.

Als we naar onze naaste bureaus kijken, hebben zij allemaal quota ingesteld⁽¹⁰⁾.

(9) <https://www.eurofound.europa.eu/sv/publications/report/2001/travailleurs-handicapes-legislation-negociations-collectives-et-partenaires-sociaux>

(10) <http://www.handipacte-picardie.fr/pub/documentsReunions/autres/08-02-19-%20-%20Présentation%20du%20livre%20l'emploi%20des%20PSH%20en%20europe%20qui%20fait%20quoi%20et%20comment.pdf>; <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/034000673.pdf>

Communauté française du 21 décembre 2000 relatif à l'emploi de personnes handicapées dans les services de la Communauté française);

- du côté de la Région flamande, un arrêté du 24 décembre 2004 prévoit des mesures en vue de la promotion et de l'encadrement de la politique d'égalité des chances et de diversité dans l'administration flamande mais n'instaure pas de quotas.

À Bruxelles, des quotas d'emplois de personnes en situation de handicap ont été imposés dans différentes administrations:

- 2 février 2017 – Ordonnance relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux et 21 mars 2018 – Ordonnance relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des CPAS qui fixe à 2,5 % le taux du nombre d'emplois réservés aux personnes en situation de handicap;
- 21 mars 2018 - Arrêté portant statut administratif et pécuniaire des agents du SPRB. Le nombre minimum de personnes handicapées est fixé à 2 % de l'effectif prévu au plan de personnel du SPRB.

Quant à la Commission communautaire française, l'arrêté du 21 février 2013 modifiant l'arrêté du 13 avril 1995 portant le statut des fonctionnaires des services du Collège de la Commission communautaire française fixe à 5 % le nombre d'emplois occupés par des personnes en situation de handicap.

En Europe:

Un système de quota pour le recrutement des travailleurs en situation de handicap dans le secteur privé et/ou public est imposé par le biais de la législation en Autriche, en France, en Allemagne, en Grèce, en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Espagne. Ce système de quota varie d'un pays à l'autre selon différents critères, tels que le niveau du quota, la taille de l'entreprise et/ou le secteur d'emploi auquel il s'applique⁽⁹⁾.

Si on regarde nos voisins directs, tous ont donc instauré des quotas⁽¹⁰⁾.

(9) <https://www.eurofound.europa.eu/sv/publications/report/2001/travailleurs-handicapes-legislation-negociations-collectives-et-partenaires-sociaux>

(10) <http://www.handipacte-picardie.fr/pub/documentsReunions/autres/08-02-19-%20-%20Présentation%20du%20livre%20l'emploi%20des%20PSH%20en%20europe%20qui%20fait%20quoi%20et%20comment.pdf>; <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/034000673.pdf>

In Nederland heeft de wet op de professionele (re) integratie van personen met een handicap (REA), die in juli 2022 van kracht is geworden, tot doel de participatie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt te verhogen tot het verplichte niveau van 5%.

In Luxemburg voorziet de wet van 12 november 1991 in een verplicht quotasysteem in de particuliere en openbare sector: de Luxemburgse overheidsinstellingen (staat, gemeenten, spoorwegen enz.) zijn verplicht voltijds erkende werknemers met een handicap in dienst te nemen naar rato van 5% van hun totale personeelsbestand. Voor privébedrijven varieert het quotum tussen 2 en 4%, afhankelijk van het aantal werknemers.

In Duitsland legt de wet een quotum van 5% personen met een handicap op. In zowel privé- als overheidsbedrijven met 20 of meer werknemers moet ten minste 5% van het personeel bestaan uit personen met een handicap.

In Frankrijk geldt de verplichting om ten minste 6% personen met een handicap in dienst te nemen, ook in de overheidssector. Elke werkgever met ten minste 20 werknemers moet 6% van het totale personeelsbestand personen met een handicap in dienst hebben.

Belemmeringen

Ondanks de bestaande wetgeving blijft de aanwerving van personen met een handicap problematisch en zijn de quota moeilijk haalbaar.

Er zijn nog veel belemmeringen:

- de angst voor een prestatietekort en dus voor winstgevendheid;
- de indruk dat de teams zich niet kunnen aanpassen;
- de angst voor verhoogd absentisme;
- vragen over de mogelijkheid om werkplekken en/of kantoren aan te passen;
- enz.

Deze belemmeringen houden vaak verband met een tweeledig gebrek aan kennis:

- 1° gebrek aan kennis over handicaps, wat leidt tot vooroordelen en discriminatie;
- 2° gebrek aan kennis over de beschikbare financiële steun en steunprogramma's.

Volgens een impactstudie van de vzw Diversicom werft 90% van de ondervraagde bedrijven die met DiversiCom een aanwervingsproces starten, mensen aan via DiversiCom en zegt 100% van hen dat ze meer personen met een handicap willen aanwerven. Bovendien verklaarde 95%

Aux Pays-Bas, la loi sur la (ré)insertion professionnelle des handicapés (REA), qui est entrée en vigueur en juillet 2022 vise à augmenter la participation des personnes handicapées sur le marché du travail de façon à atteindre le niveau obligatoire de 5 %.

Au Luxembourg, la loi du 12 novembre 1991 prévoit un système de quota obligatoire dans les secteurs privé et public: les établissements publics luxembourgeois (État, communes, chemins de fer...) sont tenus d'employer à temps plein des salariés reconnus salariés handicapés dans la proportion de 5 % de leur effectif total. Pour les entreprises privées, le quota varie entre 2 et 4 % en fonction du nombre de salariés.

En Allemagne, la loi impose un quota de 5 % personnes en situation de handicap. Pour les entreprises privées comme publiques de 20 salariés ou plus, 5 % au moins du personnel doit se trouver en situation de handicap.

En France, il existe une obligation d'emploi d'au moins 6 % de personnes handicapées, y compris dans le secteur public. Tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total.

Freins

Malgré les législations en place, l'engagement de personnes en situation de handicap reste problématique et les quotas sont difficilement atteints.

Les freins sont en effet encore nombreux:

- la peur d'un déficit de performance et donc de rentabilité;
- l'impression que les équipes ne pourront pas s'adapter;
- la crainte d'un absentisme accru;
- le questionnement lié aux possibilités d'aménagements de poste et ou des bureaux;
- etc.

Ces freins sont souvent liés une double méconnaissance:

- 1° méconnaissance du handicap générant préjugés et discriminations;
- 2° et ignorance des aides financières et programmes d'accompagnement disponibles.

Pourtant, selon une étude d'impact de l'ASBL Diversicom, lorsque ces freins sont dépassés, «90 % des entreprises interrogées qui entament une démarche de recrutement avec DiversiCom engagé via DiversiCom et 100 % d'entre elles déclarent vouloir engager plus de

van de ondervraagde bedrijven dat zij een positief effect op hun teams hadden waargenomen na de aanwerving van een persoon met een handicap⁽¹¹⁾.

Zoals blijkt uit de toelichting is de wetgeving in België soepel in vergelijking met wat er in het buitenland gebeurt. Niettemin lijkt de huidige economische context ongunstig voor het opleggen van financiële sancties. Daarom is het doel van dit voorstel van resolutie in de eerste plaats om het aantal banen voor mensen met een handicap te verhogen door middel van verschillende maatregelen, waaronder evaluatie, ondersteuning, opleiding en de benoeming van een referentiepersoon binnen de diensten van de plaatselijke besturen die zoveel mogelijk belemmeringen kan wegnemen om integratie te verwezenlijken.

personnes en situation de handicap. De plus, 95 % des entreprises interrogées déclarent avoir observé un effet positif sur les équipes suite à l'embauche d'une personne en situation de handicap»⁽¹¹⁾.

Les développements l'ont montré, la législation en Belgique est clémente par rapport à ce qui se fait à l'étranger. Néanmoins, le contexte économique actuel semble défavorable à l'imposition de sanctions financières. Voilà pourquoi l'objectif de la présente proposition de résolution est avant tout d'augmenter le nombre d'emplois occupés par les personnes en situation de handicap via la formation spécifique d'une personne de référence au sein de l'administration des pouvoirs locaux qui serait alors apte à lever un maximum de freins afin de faire de l'inclusion une réalité.

Céline FREMAULT (FR)
Aurélië CZEKALSKI (FR)

(11) <https://www.diversicom.be/nl/impactstudie-5-jaar-inclusie-op-het-werk/>

(11) <http://www.diversicom.be/etude-impact/>

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

teneinde de diensten van de plaatselijke besturen te steunen bij de aanwerving van personeel met een handicap en vervolgens het voor dit personeel voorbehouden aantal arbeidsplaatsen te verhogen

Het Brussels Hoofdstedelijk Parlement,

Gelet op het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (VRPH) van 13 december 2006, dat in juli 2009 door België werd bekrachtigd;

Gelet op Richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

Gelet op de invoeging in de Grondwet op 11 maart 2021 van artikel 22ter, luidend als volgt: “Iedere persoon met een handicap heeft recht op volledige inclusie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen”;

Gelet op de ordonnantie betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de diensten van de plaatselijke besturen;

Overwegende de achterstand van België op het Europese gemiddelde wat betreft de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap betreft;

Overwegende dat het behaalde quotum een van de laagste in Europa is;

Overwegende het belang van werk voor de integratie van personen met een handicap in de samenleving;

Overwegende dat het veel voldoening geeft wanneer een samenwerking tussen een persoon met een handicap en een werkgever kan plaatsvinden;

Overwegende dat de bestaande wetgeving er niet in slaagt het aantal jobs voor personen met een handicap voldoende te verhogen;

Overwegende dat de bestaande wetgeving ontoereikend is om de belemmeringen voor de aanwerving van deze personen weg te nemen;

Verzoekt de Brusselse Hoofdstedelijk Regering:

PROPOSITION DE RÉOLUTION

visant à soutenir les administrations des pouvoirs locaux dans l'engagement de personnel en situation de handicap et visant à augmenter par la suite le nombre d'emplois réservés audit personnel

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Vu la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006, ratifiée par la Belgique en juillet 2009;

Vu la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;

Vu l'insertion dans la Constitution, le 11 mars 2021, de l'article 22ter qui établit que «Chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables»;

Vu l'ordonnance du 2 février 2017 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux;

Considérant le retard de la Belgique en termes de taux d'emploi des personnes en situation de handicap par rapport à la moyenne européenne;

Considérant le quota atteint comme étant un des plus faibles d'Europe;

Considérant l'importance de l'emploi dans l'inclusion de la personne en situation de handicap au sein de la société;

Considérant le grand nombre de satisfactions lorsqu'une collaboration entre une personne en situation de handicap et un employeur peut s'opérer;

Considérant que la législation mise en place ne parvient pas à augmenter suffisamment le nombre d'emplois de personnes en situation de handicap;

Considérant que la législation mise en place est insuffisante pour lever les freins à l'engagement de ces personnes;

Demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale:

- de plaatselijke besturen die ressorteren onder het Brussels Gewest te verplichten een HR-referentiepersoon inzake “handicap” aan te stellen in hun diensten en opleidingen te financieren voor deze aangestelde persoon.

Deze persoon zou dus, dankzij de financiering van het gewest, verplicht zijn een opleiding te volgen om in staat te zijn het personeel en de verschillende diensten meer bewust te maken van de aanwerving en integratie van werknemers met een handicap. Zijn werk zou aanvangen met de functiebeschrijving, door na te denken over een aangepaste aanwervingsprocedure. Hij zou de nodige aanpassingen aan de baan evalueren. Hij zou deelnemen aan de aanwervingsprocedure en vervolgens zowel de aangeworven persoon als de teams begeleiden door te waken over ieders welzijn tot de integratie geslaagd is. Hij zou de gemeenten helpen om de beschikbare steun en subsidies te verkrijgen. Tevens zou hij als schakel fungeren tussen de colleges van burgemeester en schepenen en de adviesraden voor personen met een handicap en ervoor zorgen dat bij alle beslissingen rekening wordt gehouden met handistreaming;

- in overleg met de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie coördinatie te organiseren tussen de HR-referentiepersonen “handicap” van de GOB, de ION’s, de plaatselijke besturen en de OCMW’s;
- in de opleidingen van de GSOB bewustmakings-/opleidingsmodules over de integratie van personen met een handicap op te nemen voor alle HR-medewerkers van de plaatselijke besturen;
- in partnerschap met de Cocof en de Vlaamse Gemeenschap de beroepsaanpassingscontracten (BAC) met een jaar te verlengen, van één naar twee jaar. Een BAC biedt immers de mogelijkheid om de persoon met een handicap autonoom te maken binnen het team. Het blijkt dat een jaar vaak te kort is om volledige autonomie te bereiken. De vraag rijst dan of de persoon in dienst moet blijven, terwijl een paar extra maanden waarschijnlijk voldoende zouden zijn om de beoogde autonomie te bereiken;
- de plaatselijke besturen te blijven aanmoedigen boven de wettelijke quota personen met een handicap aan te werven door een extra subsidie toe te kennen zodra de 5% wordt bereikt;
- daarna en uiterlijk in 2025 het aantal voorbehouden arbeidsplaatsen voor personen met een handicap in de diensten van de plaatselijke besturen vast te stellen op 3%.

- d’obliger les pouvoirs locaux relevant de la Région à désigner un ou une référent(e) «ressources humaines» handicap au sein de leur administration et de financer des formations à l’intention de ladite personne désignée.

Cette personne serait donc, grâce au financement de la Région, obligatoirement formée afin d’être en capacité de sensibiliser le personnel et les différents services au recrutement et à l’intégration de travailleurs en situation de handicap. Son travail débiterait dès la «job description» en réfléchissant à une procédure de recrutement adaptée. Elle évaluerait les aménagements de poste nécessaires. Elle participerait à la procédure de recrutement puis accompagnerait tant la personne engagée que les équipes en veillant au bien-être de chacun, jusqu’à une intégration réussie. Elle aiderait les communes à obtenir les aides et subsides disponibles. Elle serait également le lien entre les collègues des bourgmestres et échevins et les conseils consultatifs de la personne handicapée et veillerait au respect du handistreaming dans toutes les décisions;

- d’organiser, en concertation avec la Commission communautaire commune, une coordination régionale des référent(e)s «ressources humaines» handicap du SPRB, des OIP, des pouvoirs locaux et des CPAS;
- d’intégrer, dans les formations de l’ERAP, des modules de sensibilisation/formation à l’inclusion des personnes en situation de handicap à destination de tous les membres du personnel des ressources humaines des pouvoirs locaux;
- d’étendre d’une année, en partenariat avec la Cocof et la Communauté flamande, les contrats d’adaptation professionnelle (CAP), passant ainsi d’un à deux ans. Le CAP permet en effet un parcours d’apprentissage pour mener à l’autonomie de la personne en situation de handicap au sein de son équipe. Il apparaît qu’un an est souvent trop juste pour atteindre une autonomie totale. Se pose à ce moment la question de son maintien en emploi, alors que quelques mois supplémentaires seraient probablement suffisants pour atteindre cet objectif d’autonomie;
- de maintenir l’encouragement des pouvoirs locaux à recruter des personnes en situation de handicap au-delà des quotas légaux en accordant un subsidie supplémentaire dès l’atteinte de 5 %;
- de fixer, par la suite et pour 2025 au plus tard, le taux du nombre d’emplois réservés aux personnes en situation de handicap dans les administrations des pouvoirs locaux à 3 %.

Céline FREMAULT (FR)
Aurélien CZEKALSKI (FR)