



GEWONE ZITTING 2023-2024

6 FEBRUARI 2024

**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**

VERSLAG

uitgebracht namens de commissie
voor de Binnenlandse Zaken

door mevrouw Els ROCHETTE (NL)

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen:

Vaste leden: De heren Marc-Jean Ghyssels, Jamal Ikazban, mevr. Fadila Laanan, mevr. Aurélie Czekalski, de heer Vincent De Wolf, mevr. Dominique Dufourny, de heren Ahmed Mouhssin, John Pitseys, Hicham Talhi, mevr. Leila Lahssaini, de heer Emmanuel De Bock, mevr. Els Rochette, de heer Mathias Vanden Borre, de heer Guy Vanhengel.

Plaatsvervanger: De heer Petya Obolensky.

Andere leden: Mevr. Nicole Nketo Bomele, mevr. Céline Fremault.

Zie:

Stuk van het parlement:

A-585/1 – 2021/2022 : Voorstel van resolutie.

SESSION ORDINAIRE 2023-2024

6 FÉVRIER 2024

**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**

RAPPORT

fait au nom de la commission
des Affaires intérieures

par Mme Els ROCHETTE (NL)

Ont participé aux travaux de la commission :

Membres effectifs : MM. Marc-Jean Ghyssels, Jamal Ikazban, Mme Fadila Laanan, Mme Aurélie Czekalski, M. Vincent De Wolf, Mme Dominique Dufourny, MM. Ahmed Mouhssin, John Pitseys, Hicham Talhi, Mme Leila Lahssaini, M. Emmanuel De Bock, Mme Els Rochette, M. Mathias Vanden Borre, M. Guy Vanhengel.

Membre suppléant : M. Petya Obolensky.

Autres membres: Mme Nicole Nketo Bomele, Mme Céline Fremault.

Voir:

Document du Parlement:

A-585/1 – 2021/2022: Proposition de résolution.

I. Inleidende uiteenzetting van mevrouw Céline Fremault en mevrouw Aurélie Czekalski, indieners van het voorstel

Mevrouw Céline Fremault merkt op dat het eerder zeldzaam is dat de commissie voor de Binnenlandse Zaken zich buigt over het thema handicaps.

Dat neemt niet weg dat zij vandaag met een resolutie komt die tot doel heeft de diensten van de plaatselijke besturen te steunen bij de aanwerving van personeel met een handicap en vervolgens het aantal arbeidsplaatsen dat is voorbehouden voor een hele reeks personen die zich in een dergelijke situatie bevinden, te verhogen.

Zij herinnert eraan dat het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap van 13 december 2006 door België werd bekrachtigd in juli 2009. Richtlijn 2000/78/EG voorziet dan weer in een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Deze twee supranationale wetgevingsinstrumenten werden aangenomen om ervoor te zorgen dat personen met een handicap niet worden gediscrimineerd en gelijk worden behandeld op de werkplek. Zo wordt bijvoorbeeld bepaald dat de 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. Aan het concept van redelijke aanpassingen is in ons land gewerkt in het kader van de opname in de Grondwet van een artikel 22ter, dat de rechten en vrijheden van personen met een handicap garandeert.

Bovendien heeft volgens Unia de opneming van een dergelijke bepaling in de Grondwet een sterke symbolische waarde en een signaalfunctie, die de plaats benadrukt die nu wordt gegeven aan een groep die te lang onderbelicht is gebleven.

Een koninklijk besluit uit 2007 regelt de aanwerving van personen met een handicap in het openbaar ambt, met een quotum van 3%. Het Waals en het Vlaams Gewest hebben ook hun eigen wetgeving, met quota die variëren tussen 2,5% en 5%.

Andere landen hebben een zeer gerichte wetgeving aangenomen met quota die veel verder gaan dan de overheidssector. Bijgevolg loopt België achter wat de privésector betreft. In Nederland, Luxemburg en Duitsland is er bijvoorbeeld wetgeving die streeft naar 5%. In Frankrijk is dat zelfs 6% voor werkgevers met minstens 20 werknemers.

Om terug te komen op het Brussels Gewest: in 2020 haalden slechts 7 Brusselse gemeenten het verplichte quotum van 2,5%, dat nochtans een van de laagste in Europa is. Bovendien is de aanwervingsgraad er te laag, omdat niet bepaald wordt dat de banen voor personen met een handicap van onbepaalde duur moeten zijn. Zij kunnen bijvoorbeeld ook tewerkgesteld worden op basis van gesubsidieerde contracten, zonder garantie op een vaste tewerkstelling.

I. Exposé introductif de Mmes Céline Fremault et Aurélie Czekalski, auteures de la proposition

Mme Céline Fremault remarque qu'il est plutôt rare que la commission des Affaires intérieures se penche sur la question du handicap.

Toujours est-il qu'elle vient aujourd'hui avec une résolution qui vise à soutenir les administrations des pouvoirs locaux dans l'engagement du personnel en situation de handicap et qui vise à augmenter, par la suite, le nombre d'emplois réservés à toute une série de personnes qui sont dans cette situation.

Elle rappelle que la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes en situation de handicap, qui date du 13 décembre 2006, a été ratifiée en 2009 par la Belgique. La directive européenne 2000/78 crée, elle, un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi. Ces deux outils législatifs supranationaux ont été adoptés pour garantir que les personnes atteintes d'un handicap ne subissent pas de discriminations, mais qu'elles bénéficient d'une égalité de traitement sur le lieu de travail. Il est, par exemple, prévu que les États doivent prendre toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient faits dans le but de promouvoir l'égalité et la non-discrimination. Le concept d'aménagement raisonnable a fait l'objet de travaux chez nous dans le cadre de l'introduction dans la Constitution d'un article, le 22ter, qui garantit les droits et les libertés des personnes en situation de handicap.

En outre, Unia a souligné que l'inscription d'une telle disposition dans la Constitution revêt une fonction de symbole et de signal, qui met en lumière la place qui est donnée à un public qui est resté trop longtemps dans l'ombre.

Un arrêté royal de 2007 organise le recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique avec un quota de 3%. Les Régions wallonne et flamande ont leurs propres législations aussi, avec des quotas qui varient entre 2,5 et 5%.

D'autres pays ont, eux, adopté des législations très ciblées contenant des quotas qui vont bien au-delà du secteur public. Dès lors, la Belgique est à la traîne pour ce qui concerne le secteur privé. Ainsi, aux Pays-Bas, au Luxembourg ou en Allemagne, il y a une législation qui vise les 5%. En France c'est même 6% pour un employeur d'au moins 20 salariés.

Pour en revenir à la Région bruxelloise, en 2020, seules sept communes bruxelloises respectaient le quota obligatoire de 2,5%, qui est pourtant l'un des taux les plus bas en Europe. Par ailleurs, le taux d'engagement y est trop faible, puisqu'il n'est pas précisé que les emplois réservés à des personnes en situation de handicap doivent l'être en CDI. Ceux-ci peuvent, par exemple, également être employés dans le cadre de contrats subsidiés, sans garantie de pérennisation de l'emploi.

Zij benadrukt dat tewerkstelling van fundamenteel belang is voor de integratie en de ontplooiing van deze mensen. Er zijn echter veel obstakels, waaronder de angst voor het anders zijn, die ook kan leiden tot angst voor prestatieverlies, lagere rendabiliteit, hoger ziekteverzuim of de indruk dat de anderen in hun omgeving zich niet gemakkelijk zullen kunnen aanpassen. Er zijn ook meer praktische bezwaren, met name wat de benodigde aanpassingen betreft. Zij stelt ook vast dat er een zekere mate van onwetendheid is over handicaps en de beschikbare regelingen voor financiële hulp en begeleiding. Er zijn echter ook bemoedigende elementen, zoals de vaststelling dat zodra de obstakels overwonnen zijn, bijna alle bedrijven zeggen dat ze bereid zijn om personen met een handicap in dienst te nemen.

Tot besluit kan worden gesteld dat de Belgische wetgeving vandaag de dag nog steeds ontoereikend is en de gestelde doelen niet bereikt, met zeer weinig bepalingen die echt bindend zijn.

Om de bestaande regelingen voor het openbaar ambt te verbeteren, zou een van de maatregelen het aanstellen van handicapreferenten bij HR-diensten moeten zijn, om deze diensten bewust te maken rond de aanwerving en integratie van personen met een handicap. Dat is wat dit voorstel van resolutie beoogt.

Daarnaast zou er een gewestelijke coördinatie kunnen komen van de handicapreferenten die werden aangesteld in het kader van de handistreamingwetgeving die tijdens de vorige zittingsperiode werd aangenomen.

Verder moeten er bewustmakings- en opleidingsmodules over de inclusie van personen met een handicap worden opgenomen in de opleidingen van de GSOB, de Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur, voor alle HR-medewerkers van de plaatselijke besturen.

Het contrat d'adaptation professionnelle (CAP, omscholingsovereenkomst voor gehandicapten) moet in samenwerking met de Cocof en de VGC met nog een jaar worden verlengd, van 1 tot 2 jaar. 12 maanden is namelijk voldoende tijd om een leerproces af te ronden dat gericht is op het bereiken van meer zelfstandigheid, maar het is zeer nipt om een toereikend niveau te bereiken om aan het werk te kunnen blijven, door aan te tonen dat het doel van meer zelfstandigheid bereikt is.

Wat de resultaten betreft, gelooft zij dat er hefboomeffecten zullen optreden wanneer een percentage van 5% wordt bereikt, waardoor het mogelijk zou worden om een aanvullende subsidie te ontvangen.

Tot slot moet het aantal voorbehouden banen voor personen met een handicap bij de diensten van de plaatselijke besturen worden vastgesteld op 3% tegen 2025, tegenover 2,5% vandaag, om een duidelijk signaal te geven over het belang van deze kwestie.

Elle souligne que la question de l'emploi est fondamentale en termes d'insertion des personnes et d'épanouissement aussi. Mais les freins sont nombreux. Il y a la peur de la différence, qui peut induire aussi une peur d'un déficit de performance, d'une moindre rentabilité, une peur d'absentéisme plus importante ou encore l'impression que l'entourage pourrait ne pas pouvoir s'adapter aisément. Il y a, en outre, des questions plus pratiques, notamment en matière d'aménagements nécessaires. Elle constate aussi qu'il existe une certaine ignorance du handicap et des dispositifs d'aide financière et d'accompagnement disponibles. Il y a, toutefois, aussi des éléments encourageants, par exemple le constat que dès que les freins sont dépassés, la quasi-totalité des entreprises se disent prêtes à engager des personnes en situation de handicap.

En conclusion, la législation belge est aujourd'hui encore insuffisante et n'atteint pas les objectifs qui ont été fixés, avec très peu de dispositifs qui sont réellement contraignants.

Pour améliorer les dispositifs existants concernant la fonction publique, il faudrait, entre autres mesures, désigner des référents handicap au sein des services RH, afin de sensibiliser ces services au recrutement et à l'intégration des personnes en situation de handicap. C'est l'objectif de cette proposition de résolution.

De plus, une coordination régionale des référents handicap ayant été désignés dans le cadre de la législation handistreaming, qui a été adoptée sous la législature précédente, pourrait être organisée.

Il faudrait, par ailleurs, intégrer dans les formations de l'ERAP, l'École régionale d'administration publique, des modules de sensibilisation et de formation à l'inclusion des personnes en situation de handicap, à destination de tous les membres du personnel des ressources humaines des pouvoirs locaux.

Il faudrait encore étendre d'une année, en partenariat avec la Cocof et la VGC, le contrat d'adaptation professionnelle, qu'on appelle CAP, pour le faire passer d'un à deux ans. En effet, douze mois suffisent pour parfaire un apprentissage visant une autonomie plus marquée, mais c'est très juste pour atteindre un niveau suffisant pour viser le maintien à l'emploi, en prouvant d'avoir atteint l'objectif d'autonomie plus marqué.

Au niveau des résultats, elle indique penser que des effets leviers apparaîtront au moment où un taux de 5% sera atteint, qui permettra de bénéficier d'un subside complémentaire.

Enfin, il faudrait fixer pour 2025 un taux d'emplois réservés aux personnes en situation de handicap dans les administrations des pouvoirs locaux à 3%, alors que l'on est aujourd'hui encore à 2,5%, afin de donner un signal clair concernant l'importance de ce sujet.

Tot slot wijst zij erop dat meer dan 20% van de mensen met een beperking kampt. Voor 80% van hen bestaat de handicap al sinds hun geboorte, terwijl voor de anderen de handicap later ontstond als gevolg van een ongeval of een verslechterde gezondheidssituatie. Bijgevolg is de arbeidsparticipatie van personen met een handicap, die schommelt tussen 23% en 30%, nog steeds veel te laag.

Tevens wijst zij erop dat deze tekst ook in de andere assemblees werd ingediend om alle plaatselijke besturen te bestrijken die tot het gewest behoren.

Mevrouw Aurélie Czekalski bedankt mevrouw Fremault voor haar voorstel om deze tekst mee te ondertekenen. Het is een belangrijke tekst die tot doel heeft de werkgelegenheid van personen met een handicap in de plaatselijke besturen van het Brussels Gewest te verbeteren.

Het is eenvoudigweg een feit dat, ondanks de geldende wetten en quota, de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap te laag blijft. In 2023 bedroeg deze 36% in België, tegenover een Europees gemiddelde van 50%.

Deze vertraging heeft verschillende redenen: onwetendheid over handicaps en de vooroordelen die daaruit kunnen voortvloeien, angst voor een hoger absentisme of een daling van de productiviteit, en een gebrek aan informatie over de beschikbare ondersteuning of begeleidingsprogramma's.

In deze tekst worden concrete oplossingen voorgesteld om deze obstakels uit de weg te ruimen en de inclusie en autonomie van personen met een handicap in de arbeidswereld te verbeteren.

De opvallendste maatregel is de invoering van een handicapferent binnen elk plaatselijk bestuur. Die persoon zal worden opgeleid om het personeel bewust te maken rond handicaps, om de aanwerving en integratie van werknemers met een handicap te begeleiden, om de nodige aanpassingen op de werkplek door te voeren en om de gemeenten te helpen bij het verkrijgen van de beschikbare steun en subsidies. Deze referent moet fungeren als een echte link tussen besturen, werknemers met een handicap en gespecialiseerde verenigingen.

In de tekst worden ook andere maatregelen voorgesteld, zoals de organisatie van opleidingen over de integratie van personen met een handicap voor HR-personeel, de verlenging met een jaar van de contrats d'adaptation professionnelle (CAP), en de verdere aanmoediging van plaatselijke besturen om meer personen met een handicap aan te werven dan de wettelijke quota.

Tewerkstelling is een essentieel onderdeel van sociale inclusie. Het stelt personen met een handicap in staat om in hun levensonderhoud te voorzien, hun vaardigheden te ontwikkelen en deel te nemen aan de samenleving.

Deze tekst is een belangrijke stap in de richting van meer tewerkstelling van personen met een handicap bij de plaatselijke besturen. Het zou een sterk signaal geven aan de samenleving als geheel dat verschillen een rijkdom zijn en dat niemand mag worden uitgesloten.

Elle conclut en indiquant que plus de 20% des personnes sont en situation de handicap. Pour 80% d'entre elles, cet handicap existe depuis la naissance, alors que pour les autres cela survient ultérieurement, à la suite d'un accident ou d'une situation de santé moindre. Dès lors, le taux d'activité des personnes en situation de handicap, qui oscille entre 23 et 30%, est encore beaucoup trop faible.

Elle précise encore que ce texte a également été déposé dans les autres assemblées, afin de viser tous les pouvoirs locaux qui relèvent de la Région.

Mme Aurélie Czekalski remercie Mme Fremault de lui avoir proposé de cosigner ce texte. C'est un texte important, qui vise à améliorer l'emploi des personnes en situation de handicap dans les administrations locales de la Région bruxelloise.

Le constat est simple, malgré les lois et les quotas en place, le taux d'emploi des personnes handicapées reste trop bas. En 2023, il est de 36% en Belgique, alors que la moyenne européenne est de 50%.

Les raisons de ce retard sont multiples: la méconnaissance du handicap et les préjugés qui peuvent en découler; la crainte d'un absentisme parfois accru ou d'une baisse de la productivité et le manque d'information quant aux aides et aux programmes d'accompagnement disponibles.

Ce texte propose des solutions concrètes pour lever ces freins et pour améliorer l'inclusion et l'autonomie des personnes handicapées dans le monde du travail.

La mesure phare est la création d'un référent handicap au sein de chaque administration locale. Cette personne sera formée pour sensibiliser le personnel au handicap, pour accompagner le recrutement et l'intégration des travailleurs handicapés, pour mettre en place les aménagements de poste nécessaires et pour aider les communes à obtenir les aides et les subsides disponibles. Ce référent doit être un véritable lien entre les administrations, les travailleurs en situation de handicap et les associations spécialisées.

Le texte propose également d'autres mesures, telles que l'organisation de formations à l'inclusion des personnes handicapées à destination du personnel des ressources humaines, l'extension d'une année des contrats d'adaptation professionnelle (CAP) ou le maintien de l'encouragement des pouvoirs locaux à recruter des personnes handicapées au-delà des quotas légaux.

L'emploi est un élément essentiel de l'inclusion sociale. Il permet aux personnes handicapées de gagner leur vie, de développer leurs compétences et de participer à la société.

Ce texte est une étape importante pour améliorer l'emploi des personnes handicapées dans les administrations locales. Il s'agit d'un signal fort qui serait envoyé à l'ensemble de la société, indiquant que la différence constitue une richesse, et que personne ne doit être laissé de côté.

Bovenop deze maatregelen zou zij willen toevoegen dat zij, tijdens haar verschillende bezoeken ter plaatse, de gelegenheid heeft gehad om verenigingen te ontmoeten die personen met een handicap helpen bij het vinden van werk. Zij heeft ook de gelegenheid gehad personen met een handicap aan het werk te zien en is getuige geweest van hun vaardigheden, motivatie en inzet. Zij zijn blij en trots om bij te dragen aan de taak van het bestuur. De voordelen voor de teams als geheel zijn ook merkbaar.

Zij is ervan overtuigd dat de inclusie van personen met een handicap gunstig is voor iedereen. Het zorgt voor meer diverse en productieve teams en versterkt de sociale cohesie.

Bijgevolg nodigt zij haar collega's uit om deze tekst te steunen en ervoor te stemmen, zodat de inclusie van personen met een handicap werkelijkheid wordt in de plaatselijke besturen van het Brussels Gewest.

II. Algemene bespreking

De heer Mathias Vanden Borre stelt dat zijn partij er voorstander van is dat Brussel op alle vlakken toegankelijk zou zijn voor personen met een beperking. Daar bestaan momenteel nog te veel hinderpalen voor. Zo zijn er zaken waar onvoldoende over is nagedacht en die een gelijkwaardige dienstverlening van eenieder in Brussel in de weg staan. Zo worden er op de arbeidsmarkt inderdaad onvoldoende kansen geboden aan personen met een beperking. Hij is van oordeel dat arbeidsintegratie en de EDC-kaart twee instrumenten zijn die zouden moeten helpen bij het bereiken van meer inclusie.

Hij geeft nog aan dat het daarom heel positief is dat door de bespreking van dit onderwerp dit probleem weer onder de aandacht komt. Hij zegt evenwel bedenkingen te hebben bij de oplossingen die door de auteurs van het voorstel naar voor worden geschoven. Die zijn volgens hem niet de meest effectieve om in de praktijk het beoogde doel te bereiken. Ze lijken hem overigens ook te versnipperd om in de praktijk voor de mensen zelf een daadwerkelijke verandering te kunnen bewerkstelligen.

De spreker is van mening dat men moet uitgaan van de concrete obstakels op het terrein om oplossingen te bedenken en beleidsaanbevelingen te doen. De voorliggende voorstellen zijn net iets te top-down, vanuit de instellingen en te weinig vanuit het perspectief van de gebruiker of de burger.

Het idee om quota op leggen heeft voor- en nadelen. Zijn partij is eerder terughoudend op dat vlak omdat in de praktijk vaak wordt vastgesteld dat daar vaak een aantal ongewenste effecten mee gepaard gaan. Voorts creëren quota ook moeilijkheden vanuit het perspectief van de administratie zelf. Desalniettemin moeten er wel degelijk bepaalde percentages worden gehanteerd als doelstelling.

En plus de ces mesures, elle souhaite ajouter qu'elle a eu la chance, dans le cadre de ses différentes visites de terrain, de rencontrer des associations qui aident des personnes en situation de handicap à trouver un travail. Elle a aussi eu l'occasion de voir travailler des personnes en situation de handicap et elle a été témoin de leurs compétences, de leur motivation et de leur engagement. Ces dernières sont heureuses et fières de contribuer à la mission de l'administration. Et l'on ressent les bénéfices pour les équipes également dans leur ensemble.

Elle se dit convaincue que l'inclusion des personnes en situation de handicap est bénéfique pour tout le monde. Cela permet de créer des équipes plus diversifiées et plus productives, et cela renforce la cohésion sociale.

Elle invite, dès lors, ses collègues à soutenir et à voter en faveur de ce texte, afin de faire de l'inclusion des personnes en situation de handicap une réalité dans les administrations locales de la Région bruxelloise.

II. Discussion générale

M. Mathias Vanden Borre déclare que l'accessibilité des personnes en situation de handicap à Bruxelles, à tous les niveaux, revêt une grande importance pour son parti. Il y a encore trop d'obstacles aujourd'hui pour que ce soit le cas. Certaines questions n'ont pas été suffisamment considérées, et cela empêche de fournir des services équivalents pour tous à Bruxelles. Les personnes en situation de handicap ne disposent pas en réalité de suffisamment de possibilités sur le marché du travail. Il estime que l'intégration professionnelle et la carte EDC constituent deux outils qui devraient contribuer à permettre davantage d'inclusion.

Il trouve très positif que la présente discussion permette de mettre cette problématique à nouveau en avant. Il déclare toutefois émettre des réserves concernant les outils privilégiés par les auteurs de la proposition. Selon lui, ce ne sont pas les plus efficaces pour atteindre l'objectif visé dans la pratique. Par ailleurs, ces outils lui semblent également trop dispersés pour pouvoir apporter un réel changement pour les personnes elles-mêmes.

L'orateur estime qu'il faut partir des obstacles concrets sur le terrain afin de concevoir des solutions et faire des recommandations politiques. Les propositions qui sont présentées s'inscrivent dans une logique un peu trop descendante (top-down), émanant des institutions, et ne prennent pas suffisamment en considération le point de vue de l'utilisateur ou du citoyen.

L'idée d'imposer des quotas présente à la fois des avantages et des inconvénients. Son parti est plutôt réticent à cet égard, car dans la pratique, on constate souvent que cela entraîne un certain nombre d'effets indésirables. En outre, les quotas créent des difficultés au niveau de l'administration elle-même. Néanmoins, certains pourcentages doivent effectivement être utilisés comme objectifs.

Hij merkt verder nog op dat het in Brussel bijna onmogelijk is om een integraal toegankelijkheidsbeleid te voeren, gelet op het feit dat de instellingen er compleet versnipperd zijn met de 19 gemeenten die de facto elk voor zich een eigen beleid bepalen dat nauwelijks gecoördineerd is.

Ook het financiële aspect moet genoemd worden, namelijk het feit dat veel van de 19 gemeenten en van de OCMW's financieel in zeer slechte papieren zitten, met jaar na jaar toenemende begrotingstekorten. Er moet dan ook gekeken worden naar rationalisering en onderzocht worden hoe met de bestaande middelen betere resultaten kunnen worden geboekt. In de praktijk is het immers zo goed als onhaalbaar om bijkomende middelen te investeren.

Hij zegt te vrezen dat naar aanleiding van de komende verkiezingen weer de hemel op aarde zal worden beloofd terwijl er doorheen de jaren nauwelijks iets is verbeterd voor personen met een fysieke of een andere beperking.

Dat probleem beperkt zich overigens niet tot de arbeidsmarkt. Zo hoorde hij recent nog het schrijnende verhaal van de jonge ouders van een kindje van 1 jaar met een zeer ernstige fysieke en mentale aandoening die in heel Brussel nergens een positief antwoord kregen op hun hulpvraag. In Brussel blijkt er geen enkele ondersteuning te bestaan voor jonge kinderen tot een leeftijd van 4 tot 6 jaar. Dat heeft natuurlijk een enorme impact op die jonge ouders die nu gedwongen worden om dagelijks naar Vlaanderen te pendelen om daar geholpen te worden.

Hij besluit dat men dus verder moet gaan dan louter resoluties en ons oor te luister moeten leggen bij de mensen die zelf getroffen zijn of daar in de eerste lijn mee te maken hebben om vanuit de praktijk concrete zaken aan te duiden die kunnen worden verbeterd. Het voorliggende voorstel biedt helaas onvoldoende garanties dat de praktijk daadwerkelijk zal verbeteren. Daarom zal zijn fractie zich onthouden bij de stemming.

Mevrouw Fadila Laanan bedankt haar collega's Céline Fremault en Aurélie Czekalski voor het indienen van dit voorstel. Alle Brusselaars hebben immers een volwaardige rol te spelen, ook personen met een handicap. Zij hebben het recht om actief deel te nemen aan het economische en socio-economische leven. Inclusie wordt met name bereikt door professioneel actief te zijn. Toch heeft slechts 26% van de Belgen met een handicap of langdurige ziekte een baan, en de aanwervingsprocedures zijn niet altijd aangepast aan deze personen.

De bestaande instrumenten moeten dus inderdaad worden versterkt.

In 2017 heeft het Brussels Parlement de ordonnantie aangenomen over de verplichting om 2,5% personen met een handicap aan te werven in de diensten van de plaatselijke besturen. Helaas blijkt dat in 2021 slechts iets meer dan een derde van de gemeenten aan die verplichting voldeed.

Il note également qu'il est presque impossible à Bruxelles de mener une politique d'accessibilité globale, étant donné que les institutions y sont complètement fragmentées, avec les 19 communes qui définissent chacune leur propre politique de facto, qui est à peine coordonnée.

L'aspect financier doit aussi être mentionné, à savoir le fait que bon nombre des 19 communes et des CPAS connaissent une très mauvaise situation financière, avec des déficits budgétaires qui augmentent année après année. Il faut donc également envisager une rationalisation et examiner comment obtenir de meilleurs résultats avec les moyens existants. En effet, dans la pratique, il est presque irréalisable d'investir des moyens supplémentaires.

Il déclare redouter qu'à la suite des prochaines élections, on se voie promettre à nouveau le paradis sur terre alors que pratiquement rien n'a été optimisé au fil des années pour les personnes en situation de handicap physique ou autre.

Ce problème ne se limite d'ailleurs pas au marché du travail. L'orateur a ainsi entendu encore récemment l'histoire poignante des jeunes parents d'un enfant âgé d'un an souffrant d'une maladie physique et mentale très grave, qui n'ont reçu aucune réponse positive à leur demande d'aide sur l'ensemble du territoire bruxellois. Il apparaît qu'il n'existe aucun soutien à Bruxelles pour les jeunes enfants jusqu'à l'âge de quatre à six ans. Cela a bien sûr des conséquences énormes sur les jeunes parents, lesquels sont contraints de se rendre en Flandre quotidiennement afin d'y bénéficier d'une aide.

Pour conclure, le député déclare qu'il faut aller au-delà de simples résolutions: nous devons veiller à écouter les personnes concernées ou qui sont confrontées à ce problème en première ligne, afin d'identifier les éléments concrets qui peuvent être améliorés, en se basant sur la pratique. Malheureusement, la présente proposition d'ordonnance ne fournit pas de garanties suffisantes quant à une amélioration dans la pratique. C'est pourquoi son groupe s'abstiendra lors du vote.

Mme Fadila Laanan remercie ses excellentes collègues, Céline Fremault et Aurélie Czekalski, d'avoir déposé cette proposition. En effet, tous les Bruxellois et toutes les Bruxelloises ont un rôle à part entière à jouer, en ce compris les personnes en situation de handicap. Ces dernières ont le droit de participer activement à la vie économique et socio-économique. L'inclusion passe notamment par le fait d'être professionnellement actif. Cependant, seuls 26% des Belges en situation de handicap ou ayant une maladie de longue durée ont un emploi et les procédures de recrutement ne sont pas toujours adaptées à ces personnes.

Il faut donc effectivement renforcer les outils déjà mis en place.

En 2017, le Parlement bruxellois adoptait l'ordonnance relative à l'obligation d'engager 2,5% de personnes en situation de handicap dans les administrations des pouvoirs locaux. Malheureusement, il apparaît qu'à peine un peu plus d'un tiers des communes respectaient cette obligation en 2021.

Hoewel het dus lovenswaardig is om voor te stellen om de quota te verhogen, zoals in het voorstel staat, is zij sceptisch over een financiële stimulans op dit niveau. Als de gemeenten er nu al niet in slagen, zou de financiële stimulans te groot moeten zijn om de drijvende kracht achter de verandering te zijn. Dat zou jammer zijn en de zaak zelfs eerder een slechte dienst bewijzen.

Het gewest heeft dit voorstel van resolutie echter niet afgewacht om concrete maatregelen te nemen. Op 1 december 2022 heeft de regering het Plan voor de integratie van handistreaming in het overheidsbeleid voor de periode 2022-2025 aangenomen. Zij kreeg hierbij de steun van de verenigingssector, die nauw betrokken was bij het opstellen ervan. Het plan bevat 44 zeer concrete transversale acties voor een betere inclusie van personen met een handicap in Brussel en zal nauwgezet worden opgevolgd. Omwille van de transparantie is elke maatregel in het plan gepland, begroot en voorzien van follow-upindicatoren. Het plan zal ook regelmatig worden gemonitord door de Brusselse Raad voor Personen met een Handicap, in samenwerking met de verenigingssector en equal.brussels. Een externe dienstverlener zal de eindevaluatie uitvoeren om een degelijk en neutraal evaluatieproces te garanderen.

Het doel van de vandaag voorgestelde resolutie is al opgenomen in actie 33 van het plan voor de integratie van handistreaming. De doelstelling is het oprichten van een werkgroep "werkgelegenheid voor personen met een handicap" die zich zal richten op het coördineren en bundelen van de acties van de gemeenten om de werkgelegenheid voor personen met een handicap te vergroten. Tegelijkertijd zal in samenwerking met de GSOB een opleidingsdag voor HR-personeel worden uitgewerkt over de aanwerving en het onthaal van personen met een handicap binnen de gemeentelijke diensten. Tot slot zullen de maatwerkbedrijven beter zichtbaar worden gemaakt, zodat hun doel bekend wordt en zij meer personeel in dienst kunnen nemen, en zodat er meer overheidsopdrachten bij deze bedrijven worden geplaatst.

Tot besluit wijst zij erop dat de ordonnantie van 2017 een reële impact heeft gehad en dat BPB, om gemeenten te helpen de doelstellingen van de ordonnantie na te streven, in 2021 een gids heeft gepubliceerd met advies over bewustmaking van de diensten, manieren om sollicitaties van personen met een handicap aan te trekken, aanpassing van de aanwervingsprocedures, indiensttreding en integratie in de diensten, loopbaanontwikkeling en behoud van de baan om een zo goed mogelijk aanwervings- en inclusiebeleid voor personen met een handicap te kunnen voeren bij het gemeentepersoneel.

Als staatssecretaris voor het Openbaar Ambt heeft zij de cijfers en percentages van personen met een handicap in de besturen en in de ION's onderzocht. Destijds hadden die cijfers te lijden onder het feit dat veel mensen niet als werknemers met een handicap wilden worden bestempeld, ook al was hun handicap zichtbaar. Toch zou een dergelijke erkenning deze personen in staat stellen zich beter te integreren en ondersteuning te krijgen waardoor ze zich zouden kunnen ontplooien binnen het bedrijf, of dat nu een overheids- of privébedrijf is.

Dès lors, même s'il est louable de proposer d'augmenter les quotas, comme prévu dans la proposition, elle est sceptique par rapport à un incitant financier à ce niveau. Si les pouvoirs locaux n'y arrivent déjà pas aujourd'hui, il faudrait que l'incitant financier soit disproportionné pour que ce soit le moteur du changement. Cela serait dommage, voire même plutôt de nature à desservir la cause.

Cependant, la Région n'a pas attendu cette proposition de résolution pour prendre des mesures concrètes et le gouvernement a adopté le 1er décembre 2022 le plan d'intégration handistreaming dans les politiques publiques pour 2022-2025. Il a été soutenu par le secteur associatif, qui a été très largement associé à son élaboration. Ce plan propose 44 actions transversales très concrètes pour assurer une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap à Bruxelles et il fera l'objet d'un suivi rigoureux. Par souci de transparence, chaque mesure du plan est planifiée, budgétée et prévoit des indicateurs de suivi. Ce plan fera d'ailleurs l'objet d'un monitoring régulier par le Conseil bruxellois des personnes handicapées, en collaboration avec le secteur associatif et equal.brussels. L'évaluation finale sera réalisée par un prestataire externe afin d'assurer un processus d'évaluation solide et neutre.

L'objectif de la résolution qui est présentée aujourd'hui est déjà prévu dans l'action 33 du plan d'intégration handistreaming. L'objectif est de créer un groupe de travail «emploi des personnes en situation de handicap», qui aura pour objectif de coordonner et de mutualiser les actions des communes pour augmenter l'emploi des personnes en situation de handicap. En parallèle, une journée de formation à destination du personnel des ressources humaines sur l'embauche et l'accueil des personnes en situation de handicap au sein des services communaux sera élaborée en collaboration avec l'ERAP. Enfin, une meilleure visibilité sera donnée aux entreprises de travail adapté, afin de faire connaître leur finalité, de leur permettre d'engager plus de personnel et de promouvoir les marchés publics qui s'adressent à ces entreprises.

En conclusion, elle indique que l'ordonnance de 2017 est vraiment percutante et qu'en 2021, afin d'aider les communes à poursuivre les objectifs inscrits dans l'ordonnance, BPL a publié un guide qui reprend des conseils sur la sensibilisation des services, les façons d'attirer les candidatures de personnes en situation de handicap, l'adaptation des modalités de recrutement, l'entrée en fonction et l'intégration au sein des services, l'évolution des carrières et le maintien à l'emploi pour permettre de mener au mieux une politique d'embauche et d'inclusion des personnes en situation de handicap au sein du personnel communal.

En tant que secrétaire d'État à la fonction publique, elle se souvient avoir examiné les chiffres et les pourcentages des personnes qui portaient un handicap dans les administrations et dans les OIP. À l'époque, ces chiffres souffraient du fait que beaucoup de personnes ne souhaitaient pas être cataloguées comme des travailleurs en situation de handicap, même si leur handicap était visible. Pourtant, une telle reconnaissance permettrait de mieux intégrer ces personnes et de leur faire bénéficier d'un accompagnement qui leur permettrait de s'épanouir au sein de l'entreprise, qu'elle soit publique ou privée.

Het gewest moet dus zijn inspanningen voortzetten om de uitvoering van de diversiteitsplannen in de gemeenten te ondersteunen en ervoor te zorgen dat elke gemeente over een dergelijk plan beschikt, zoals bepaald in de ordonnantie van 4 september 2008.

Aangezien het gewest het belangrijke probleem van de arbeidsparticipatie van personen met een handicap aanpakt, is zij van mening dat het geen constructieve aanpak is om hier vandaag te komen met een voorstel van resolutie, voorbijgaand aan alles wat al in gang is gezet. Daarom kan haar fractie dit voorstel niet steunen en goedkeuren.

De heer Petya Obolensky herinnert eraan dat de kwestie van handicaps een belangrijk thema is geweest tijdens deze zittingsperiode, vooral in de Cocof, waar de betrokken ouders, gezinnen of familieleden regelmatig de meerderheidspartijen interpellieren.

Helaas is er geen beleid met een plan dat aan de behoeften voldoet, ondanks de ernst van de situatie.

Toegang tot werk is uiteraard cruciaal voor personen met een handicap om zelfredzaam te worden. In dat verband is een belangrijke rol weggelegd voor overheidsdiensten en plaatselijke besturen, met name door het goede voorbeeld te geven voor de inclusie van personen met een handicap.

De PTB is voorstander van elke maatregel die in deze richting gaat en zal daarom het voorstel van resolutie steunen.

Hij heeft echter twee belangrijke bedenkingen. De eerste heeft te maken met het feit dat het hier om een voorstel van resolutie gaat, terwijl ook een voorstel van ordonnantie had kunnen worden ingediend. De tweede bedenking is dat het voorstel in geen enkele sanctie voorziet voor gemeenten die in gebreke blijven.

Hij geeft aan dat deze twee elementen alleen al een onthouding zouden rechtvaardigen, maar zijn fractie zal desondanks voor de resolutie stemmen, omdat het toch een stap in de goede richting is.

De heer Ahmed Mouhssin zegt dat hij het niet wil hebben over het aantal personen met een handicap dat bijvoorbeeld in Etterbeek werkt, maar het is vrij laag.

De heer Vincent De Wolf zegt dat hij een aantal personen met een handicap in zijn administratie heeft die niet als zodanig gekend, bestempeld of geregistreerd willen worden. Dit is bijvoorbeeld het geval bij een jongeman die werd aangeworven als computergraficus bij de communicatiedienst en die uitstekend werk levert, maar die niet geregistreerd wil worden als persoon met een handicap, ook al is hij doofstom. Hieruit blijkt maar weer dat de situatie niet altijd zo eenvoudig is als een statistiek doet vermoeden.

De heer Ahmed Mouhssin is blij dat zijn collega de gelegenheid heeft gehad om deze toelichting te geven.

L'effort doit donc être maintenu au niveau de la Région pour soutenir la mise en œuvre des plans de diversité dans les communes et pour parvenir à ce que chaque commune dispose d'un tel plan, comme c'est prévu par l'ordonnance du 4 septembre 2008.

Dès lors que la Région prend à bras le corps le sujet important du taux d'activité des personnes en situation de handicap, elle trouve que venir aujourd'hui avec une proposition de résolution, en faisant fi de tout ce qui a été mis en place, n'est pas une démarche constructive. C'est pourquoi son groupe ne pourra pas soutenir et voter cette proposition.

M. Petya Obolensky rappelle que la question du handicap a été une thématique importante de cette législature, surtout en Cocof, où régulièrement les parents, les familles ou les proches concernés interpellent les partis de la majorité.

Il n'y a, malheureusement, pas de politique avec un plan à la hauteur des besoins, alors que la situation est pourtant grave.

L'accès à l'emploi est évidemment crucial pour l'autonomisation des personnes en situation de handicap. Dans ce cadre-là, les services publics et les administrations des pouvoirs locaux ont un rôle important à jouer, notamment pour donner le bon exemple d'inclusion des personnes handicapées.

Le PTB est favorable à toute mesure qui va dans ce sens, c'est pourquoi son groupe soutiendra la proposition de résolution.

Toutefois, il émet quand même deux réserves importantes. La première concerne le fait qu'il s'agit ici d'une proposition de résolution, alors même qu'une proposition d'ordonnance aurait pu être déposée. La seconde concerne le fait que la proposition ne prévoit aucune sanction pour les pouvoirs communaux récalcitrants.

Il indique que ces deux éléments suffiraient à justifier une abstention, mais son groupe votera néanmoins pour la résolution, car c'est tout de même un pas dans la bonne direction.

M. Ahmed Mouhssin indique ne pas vouloir évoquer le taux de personnes en situation de handicap qui sont engagées à Etterbeek, par exemple, mais celui-ci est assez bas.

M. Vincent De Wolf indique qu'il a dans son administration un certain nombre de personnes porteuses de handicap, qui ne souhaitent pas être connues, cataloguées ou répertoriées comme telles. C'est le cas, par exemple, d'un jeune homme qui a été engagé au service communication comme infographiste, et qui fait un travail magnifique, mais qui ne veut pas être répertorié comme personne handicapée alors qu'il est sourd et muet. Cela prouve bien que la situation n'est pas toujours aussi simple que ce qu'une statistique peut faire apparaître.

M. Ahmed Mouhssin indique être satisfait que son collègue ait eu l'occasion de fournir ces précisions.

Verder merkt hij op dat de indieners van het voorstel hebben aangegeven dat sommige spelers in zowel de vrijwilligerssector als de politiek pleiten voor het invoeren van sancties. Hij benadrukt dat zijn fractie een van hen is. Zodra de wet quota vastlegt, moet het principe van sancties eraan gekoppeld worden. Dit zou de vorm kunnen aannemen van een fonds dat gefinancierd zou worden uit de algemene dotatie aan de gemeenten en dat de maatwerkbedrijven zou ondersteunen, die dan een reserve van werknemers beschikbaar zouden stellen aan gemeenten die niet voldoende personen met een handicap in dienst hebben.

Hij voegt eraan toe dat als de indieners van het voorstel van resolutie een voorstel van ordonnantie hadden ingediend om het quotum voor de tewerkstelling van personen met een handicap te verhogen tot 3%, hij ervoor zou hebben gestemd. Een resolutie, d.w.z. een eenvoudig voornemen, lijkt hem echter geen geschikt instrument.

Bovendien lijkt het hem dat aan het verzoek om de contracts d'adaptation professionnelle (CAP) met een jaar te verlengen al is voldaan op het niveau van de Cocof, aangezien er al is voorzien in een contract van 2 jaar en in uitzonderlijke gevallen zelfs van 3 jaar.

In werkelijkheid is de grootste bezorgdheid van de spelers in het veld de inkomensvervangende tegemoetkoming, en meer specifiek het feit dat veel burgers met een handicap moeite hebben om deze terug te krijgen wanneer ze een baan vinden. Dit maakt hen terughoudend om een baan te aanvaarden. We moeten dus ook kijken naar de moeilijkheden die personen met een handicap ondervinden.

De spreker zegt dus dat, hoewel een reeks aanbevelingen over de bewustmaking van de plaatselijke besturen interessant zijn en uitgevoerd zouden moeten worden, het gebrek aan ambitie, het gebrek aan bereidheid om sancties in te voeren in geval van niet-naleving van de wettelijke quota, en de andere argumenten die hij al heeft uiteengezet, hem ertoe brengen het voorstel niet te steunen.

Hij sluit af met te zeggen dat hij, ondanks zijn kritiek, van mening is dat de tekst van het voorstel van hoge kwaliteit is wat de vaststellingen en zelfs de voorstellen betreft. Dat wilde hij toch even gezegd hebben.

Mevrouw Els Rochette dankt de auteurs van het voorstel van resolutie want de inclusie van mensen met een handicap is iets wat haar fractie na aan het hart ligt.

In november 2023 vond in dit parlement nog een zeer interessant colloquium plaats, dat georganiseerd was door de Brusselse Raad voor personen met een handicap. Het thema van dat colloquium was de uitdaging van de toegang tot werk voor personen met een handicap. Verschillende deskundigen namen er het woord en plaatsten de cruciale uitdagingen waarmee personen met een handicap geconfronteerd worden op de voorgrond.

Ze geeft aan het schrijnend te vinden om de verhalen van uitsluiting van de betrokkenen te moeten horen. Iedereen moet dus een tandje bijsteken om mensen met een handicap

Il poursuit en constatant que les auteurs de la proposition ont indiqué que certains acteurs du monde associatif comme du monde politique plaident pour l'instauration de sanctions. Il souligne que son groupe fait partie de ceux-là. En effet, dès lors que la loi fixe des quotas, le principe de sanctions doit y être associé. Cela pourrait prendre la forme d'un fonds qui serait alimenté par la dotation générale aux communes, et qui soutiendrait les ETA qui mettraient alors une réserve de travailleurs à disposition des communes qui n'ont pas suffisamment de personnes en situation de handicap.

Il précise encore que si les auteurs de la proposition de résolution avaient déposé une proposition d'ordonnance visant à augmenter le quota de personnes en situation de handicap devant être employées à 3%, il l'aurait votée. Mais une résolution, c'est-à-dire une simple intention, ne lui semble pas être un outil adéquat.

En outre, la demande d'étendre d'une année les contrats d'adaptation professionnelle (CAP), lui semble déjà être rencontrée au niveau de la Cocof, puisqu'il est déjà prévu qu'on puisse disposer d'un contrat de deux ans et même de trois ans dans des cas exceptionnels.

En réalité, la principale préoccupation des acteurs du terrain concerne plutôt l'allocation de remplacement de revenus, et plus précisément le fait que beaucoup de citoyens et citoyennes en situation de handicap ont du mal à récupérer celle-ci lorsqu'ils trouvent un emploi. Cela les fait hésiter à accepter un emploi. Il faut, dès lors, songer également à analyser les difficultés que rencontrent les personnes en situation de handicap.

L'orateur indique donc que, même si une série de recommandations concernant la sensibilisation des pouvoirs locaux sont intéressantes et devraient être mises en œuvre, le manque d'ambition, l'absence de volonté de mettre en place des sanctions en cas de non-respect des quotas légaux et les autres arguments qu'il a déjà explicités, l'incitent à ne pas soutenir la proposition.

Il conclut en tenant à préciser qu'il estime que le texte de la proposition est de qualité au niveau des constats et même des propositions, nonobstant les critiques qu'il a émises.

Mme Els Rochette remercie les auteurs de la proposition de résolution, son groupe ayant à cœur de traiter le sujet de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

En novembre 2023, un colloque très intéressant a été organisé dans ce Parlement par le Conseil bruxellois des personnes handicapées, qui portait sur les enjeux de l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Plusieurs experts ont pris la parole et ont mis en avant les défis cruciaux auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap.

La députée déclare qu'il est désolant de devoir entendre les récits de l'exclusion vécue par les personnes concernées. Tout le monde doit donc redoubler d'efforts afin de recruter

aan te werven, ook de lokale besturen. Ze meent echter dat dit voorstel van resolutie geen adequaat antwoord kan bieden op deze uitdagingen, zeker nu men midden in de periode zit van de uitvoering van het handistreamingplan, dat op 1 december 2022 werd aangenomen. De verschillende concrete acties uit dit plan zouden immers al moeten kunnen bijdragen aan een verhoging van het aantal personen met een handicap die in de lokale besturen zullen worden tewerkgesteld.

Het is evenwel heel erg positief dat dit debat vandaag kan worden gevoerd, al was het maar om de reeds bestaande initiatieven nog eens extra in de kijker te zetten.

Haar fractie zal, ondanks de goede bedoelingen en het terecht aanklaarten van het probleem, de voorliggende tekst niet steunen.

De heer Emmanuel De Bock merkt op dat de regering momenteel werkt aan een ordonnantie over inclusie. Daarnaast zou het voor de behandeling van dit onderwerp nuttig zijn om over concrete cijfers te beschikken inzake de tewerkstelling van personen met een handicap, bijvoorbeeld: hoeveel personen hadden een handicap alvorens ze werden aangeworven, en hoeveel personen hebben een handicap gekregen toen ze al aan het werk waren? Voorts lijkt het hem nuttig om ook de vzw's en de parageemeentelijke vzw's mee te nemen in het denkwerk.

Hij merkt op dat in de resolutie wordt voorgesteld om de plaatselijke besturen te verplichten om een handicapferent aan te stellen binnen hun dienst human resources en om opleidingen voor hen te financieren. Hij merkt echter op dat er een diversiteitsmanager moet worden aangesteld. Met betrekking tot de gewestelijke coördinatie van de referenten, die eveneens gewenst wordt, is hij van mening dat een gewestelijke entiteit misschien niet helemaal dezelfde realiteit of dezelfde behoeften op het gebied van diversiteit heeft als de plaatselijke besturen. Daarom lijkt het hem beter om, waar nodig, te voorzien in een coördinatie tussen de gewestelijke entiteiten en een andere coördinatie tussen de plaatselijke entiteiten. Bovendien bestaat er al een coördinatie tussen de diversiteitsmanagers via Actiris en BPB, die nog zal worden versterkt zodra de nieuwe ordonnantie is aangenomen. Het doel van BPB is om de uitwisseling van goede praktijken te bevorderen.

Er wordt ook voorgesteld om bewustmakingsmodules over de inclusie van personen met een handicap op te nemen in de opleidingen van de GSOB voor alle personeelsleden van de diensten human resources van de plaatselijke besturen. Er moet echter worden opgemerkt dat BPB al een gids inzake handistreaming voor plaatselijke besturen opstelt, die transversaal is en veel meer omvat dan louter de aanwerving van personen met een handicap. Bovendien heeft minister Bernard Clerfayt twee belangrijke acties in het handistreamingplan goedgekeurd, met name het verbeteren van de toegang tot werk voor personen met een handicap via de GSOB en het organiseren van een workshop over het rekening houden met handicaps via de HR-strategie en de uitwerking van een functiebeschrijving voor de handistreamingferent als onderdeel van het Columbusproject. Deze twee acties zullen in de eerste helft van 2024 worden uitgevoerd.

des personnes en situation de handicap, en ce compris les pouvoirs locaux. Elle estime toutefois que cette proposition de résolution n'apporte aucune réponse adéquate à ces défis, et ce tout particulièrement au milieu de la période d'exécution du plan handistreaming, qui a été adopté le 1er décembre 2022. En effet, les différentes actions concrètes de ce plan devraient déjà contribuer à augmenter le nombre de personnes en situation de handicap qui seront employées par les pouvoirs locaux.

Cependant, il est très positif que ce débat puisse avoir lieu aujourd'hui, ne serait-ce que pour mettre les initiatives existantes davantage en lumière.

Vooruit.brussels ne soutiendra pas le texte proposé, en dépit de ses bonnes intentions et de la pertinence de la problématique abordée.

M. Emmanuel De Bock remarque que le gouvernement est en train de travailler sur une ordonnance relative à l'inclusion. Il indique également qu'il serait utile, pour aborder ce sujet, de pouvoir disposer de chiffres concrets concernant la mise à l'emploi de personnes en situation de handicap. Par exemple, combien de personnes sont-elles en situation de handicap avant leur engagement et combien sont-elles devenues des personnes handicapées alors qu'elles étaient déjà employées? Par ailleurs, il lui semble utile d'intégrer les ASBL et les paracomunales dans la réflexion.

Il remarque qu'il est proposé dans la résolution d'obliger les pouvoirs locaux à désigner un référent handicap au sein des services des ressources humaines et de financer des formations à leur intention. Il remarque néanmoins qu'il y a déjà un manager «diversité» qui doit être installé. Par ailleurs, concernant la coordination régionale des référents qui est également souhaitée, il indique penser qu'une entité régionale ne rencontre peut-être pas tout à fait les mêmes réalités ni les mêmes besoins en matière de diversité que les pouvoirs locaux. Il lui semble dès lors qu'il serait plus pertinent, le cas échéant, de prévoir une coordination entre les entités du niveau régional et une autre coordination entre les entités du niveau local. Par ailleurs, une coordination entre les managers «diversité» existe déjà actuellement via Actiris et BPL et celle-ci sera même encore renforcée une fois que la nouvelle ordonnance sera adoptée. Ainsi, BPL a pour objectif de favoriser l'échange de bonnes pratiques.

Il est également proposé d'intégrer dans les formations de l'ERAP des modules de sensibilisation à l'inclusion des personnes en situation de handicap, à destination de tous les membres du personnel des ressources humaines des pouvoirs locaux. Il faut toutefois savoir que BPL établit déjà un guide handistreaming qui est disponible pour les pouvoirs locaux, qui est transversal et bien plus global que l'unique recrutement des personnes handicapées. En outre, le ministre Bernard Clerfayt a adopté dans le plan handistreaming deux actions importantes, notamment pour améliorer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap via l'ERAP et l'organisation d'un atelier concernant la prise en compte des handicaps au travers de la stratégie RH et l'élaboration d'une description de fonction de référent handistreaming dans le cadre du projet Columbus. Ces deux actions seront mises en place au premier semestre de l'année 2024.

Tevens wordt voorgesteld om, in samenwerking met de Cocof en de Vlaamse Gemeenschap, de contrats d'adaptation professionnelle (CAP), die een leertraject bieden dat leidt tot de autonomie van de persoon met een handicap binnen zijn of haar team, met een jaar te verlengen. Hij erkent dat een jaar vaak te kort is om volledige autonomie te bereiken en dat enkele bijkomende maanden waarschijnlijk zouden volstaan om dit doel te bereiken. Hij vraagt de indieners uit te leggen hoe zij de zaken zien.

Tot slot wordt voorgesteld om de plaatselijke besturen te blijven aanmoedigen om meer personen met een handicap aan te werven dan de wettelijke quota, door een extra subsidie toe te kennen aan wie een percentage van 5% haalt. Dit is echter wat normaal gezien voorzien is in de diversiteitsordonnantie waaraan de regering werkt. Hij stelt vast dat het voorstel vooruitloopt op de teksten die van de regering zullen komen. Een voorstel indienen wanneer men weet dat de regering aan de kwestie werkt, is altijd problematisch, ongeacht bij welke meerderheid. Hij heeft dit ervaren toen hij in de oppositie zat.

Tot slot geeft hij aan dat BPB een werkgroep in het leven zal roepen die tot doel heeft de acties van de gemeenten te coördineren en te bundelen om de tewerkstelling van personen met een handicap te verhogen vanaf het voorjaar van 2024. Wie hier na de volgende verkiezingen nog zit, zal dit alles kunnen evalueren.

De heer Vincent De Wolf merkt op dat als zijn gewaardeerde collega's een voorstel van ordonnantie hadden ingediend, zoals sommige commissieleden opperen, anderen zeker hadden aangevoerd dat dit niet gepast was, aangezien de regering aan een ontwerp werkt en er op een tekst moet worden gewacht.

Mevrouw Céline Fremault bedankt alle volksvertegenwoordigers die het woord hebben genomen, omdat er tijd is genomen om ieders standpunt toe te lichten met onderbouwde argumenten en respect voor het behandelde onderwerp.

Zij merkt op dat de heer Vincent De Wolf gelijk heeft als hij zegt dat sommige personen zich niet als persoon met een handicap willen laten erkennen.

Zij wil het werk dat verricht werd graag nog eens in een kader plaatsen. Het gaat om een werk van lange duur dat gebaseerd is op een hele reeks schriftelijke vragen. Het is bovendien werk dat is verricht met spelers in het veld, zoals bijvoorbeeld DiversiCom. Er is een poging gedaan om de meest interessante hefbomen te vinden, die relatief snel konden worden ingevoerd en die niet al te duur waren. Het aanduiden en coördineren van referentiepersonen voor personen met een handicap bij de administratie is een van de maatregelen die aan die voorwaarden voldoet. Voor de duidelijkheid voegt zij eraan toe dat er vijf voorstellen werden opgesteld, om alle machtsniveaus te bestrijken.

In verband met het feit dat de regering onlangs een meer geïntegreerd plan over deze kwestie heeft ingediend, merkt zij op dat haar teksten al meer dan anderhalf jaar geleden werden ingediend, maar dat de behandeling ervan door de diensten te

Il est aussi proposé d'étendre d'une année, en partenariat avec la Cocof et la Communauté flamande, les contrats d'adaptation professionnelle CAP, qui permettent un parcours d'apprentissage pour mener à l'autonomie de la personne en situation de handicap au sein de son équipe. Il reconnaît qu'un an est souvent trop juste pour atteindre une autonomie totale et que quelques mois supplémentaires seraient probablement suffisants pour atteindre cet objectif d'autonomie. Il demande que les auteurs expliquent comment elles voient les choses.

Enfin, il est proposé de maintenir l'encouragement des pouvoirs locaux à recruter des personnes en situation de handicap, au-delà des quotas légaux, en accordant un subside supplémentaire à ceux qui atteignent un taux de 5%. Or, c'est ce qui est prévu normalement dans l'ordonnance diversité à laquelle travaille le gouvernement. Il constate que la proposition anticipe les textes qui vont arriver du gouvernement. Le fait de déposer une proposition alors qu'on sait que le gouvernement travaille sur la question est toujours problématique, quelles que soient les majorités et il l'a vécu quand il était dans l'opposition.

Il termine en indiquant que BPL va activer un groupe de travail qui aura pour objectif de coordonner et de mutualiser les actions des communes pour augmenter l'emploi des personnes en situation de handicap dès le printemps 2024. Il appartiendra à ceux qui siègeront encore ici après les prochaines élections d'évaluer tout cela.

M. Vincent De Wolf remarque que si ses estimées collègues avaient déposé une proposition d'ordonnance, comme certains commissaires le suggèrent, d'autres auraient, eux, certainement soulevé que cela ne convenait pas puisque le gouvernement travaille à un projet et qu'il fallait alors attendre qu'il finalise un texte.

Mme Céline Fremault remercie l'ensemble des députés qui ont pris la parole, parce que l'on a pris le temps d'explicitier les positions des uns et des autres avec des arguments étayés, et ce dans le respect par du sujet abordé.

Elle remarque que M. Vincent De Wolf a raison quand il dit qu'il y a une partie des personnes qui ne souhaitent pas se déclarer en situation de handicap.

Elle souhaite encore recadrer le travail qui a été fait. Il s'agit d'un long travail réalisé sur la base de toute une série de questions écrites. C'est, en outre, un travail qui a été fait avec des acteurs de terrain, comme par exemple DiversiCom. Un examen a été effectué des leviers les plus intéressants, qui pouvaient être mis en place relativement rapidement et sans coût trop élevé. La désignation de personnes référentes en matière de handicap dans l'administration, avec une coordination de celles-ci, est une des mesures qui répond à ces conditions. L'oratrice ajoute, pour plus de clarté, que cinq propositions ont été rédigées, afin que tous les niveaux de pouvoirs soient visés.

Concernant le fait que le gouvernement a déposé tout récemment un plan plus intégré sur la question, elle remarque que ses textes ont déjà été déposés il y a plus d'un an et demi, mais que le temps de traitement de ceux-ci par les services a

veel tijd in beslag heeft genomen. Dit verklaart waarom de tekst nu aan de commissie wordt voorgelegd, wat misschien wat laat lijkt. In ieder geval waren deze teksten al ingediend lang voordat het plan door de regering werd aangenomen. Zij voegt eraan toe dat het plan van de regering een aantal maatregelen bevat die haar interessant lijken. Het instellen van werkgroepen vindt zij echter niet voldoende als maatregel.

De spreekster denkt dat de handicapkwestie, in de context van de strijd tegen discriminatie en voor gelijke kansen, momenteel een gelijkaardig traject doormaakt als dat van de gelijkheid van mannen en vrouwen in het begin van de jaren '90. In die context heeft het 15 à 20 jaar geduurd om een hele reeks instrumenten in te voeren, te beginnen met de resoluties van Peking in 1995 en de daaropvolgende invoering van quota, om uiteindelijk te komen tot de scope van gelijke kansen. Bij het opstellen van haar voorstellen heeft zij er dus voor gezorgd alle mogelijke nuttige contacten met de verschillende partijen te onderhouden.

Met betrekking tot het feit dat sommigen liever hadden gezien dat het voorstel quota van 3% had bevat, legt zij dus uit dat het haar doel was om een overgangsmaatregel te vinden, in afwachting van de mogelijkheid om de quota te verhogen. Zij voegt eraan toe dat zij ook niet gelukkig is met het feit dat de toepasselijke quota verschillen per entiteit of per machtsniveau. Zij vindt dat de quota overal moeten stijgen naar 5%, maar eerst moeten de voorwaarden voor zo'n verhoging worden gecreëerd.

De spreekster is voorts van mening dat de invoering van handicapreferenten in de administraties veel verder gaat dan enkel het verhogen van de quota tot 3%. Het feit dat een gemeente een schepen heeft die specifiek verantwoordelijk is voor handicapkwesties lijkt de situatie ook enorm te veranderen. Het maakt een echt verschil, creëert een dynamiek en creëert adviesraden voor personen met een handicap, zonder het thema van gelijke kansen in het algemeen te laten verwateren. Daarom moedigt zij alle partijen aan om dit op te nemen in hun gemeentelijke programma's.

Door een zo stimulerend mogelijk systeem in te voeren, door een stimulans in te voeren voor gemeenten die vrijwillig de drempel van 5% halen en door referentiepersonen aan te duiden, hoopt zij de gemeenten aan te moedigen om het beter te doen dan alleen de quota te verhogen, ook al is zij persoonlijk voorstander van quota.

Tot slot is zij van mening dat er goede ideeën in haar tekst staan, net zoals er goede ideeën staan in het plan dat de regering na deze tekst heeft ingediend. Zij nodigt haar collega's uit om daar de komende maanden en jaren goed gebruik van te maken, zelfs als haar voorstel vandaag wordt verworpen.

Zij bedankt de leden van de commissie voor hun hoffelijkheid en de dialoog die zij vandaag hebben gevoerd.

été trop long. C'est ce qui explique cette arrivée en commission qui peut paraître un peu tardive. En tout cas, ces textes avaient été déposés antérieurement à l'adoption du plan par le gouvernement. Elle ajoute qu'il y a des mesures qui lui semblent intéressantes sur la question du plan du gouvernement. Toutefois, la constitution de groupes de travail lui paraît ne pas être une mesure suffisante.

L'oratrice dit penser que la question du handicap est, dans le panel des luttes contre les discriminations et l'égalité des chances, en train de connaître aujourd'hui une trajectoire assez similaire à ce que l'on a connu en matière d'égalité hommes-femmes au début des années 90. Il a fallu, dans ce cadre-là, 15 à 20 ans pour déployer toute une série d'outils partant des résolutions de Pékin en 1995 et de l'instauration ensuite de quotas, pour enfin arriver sur la question de l'égalité des chances. Pour rédiger ses propositions, elle a donc veillé à disposer de tous les contacts utiles possibles avec les uns et les autres.

Concernant le fait que certains auraient préféré que l'on ait fixé les quotas à 3% dans la proposition, elle explique que son objectif était de trouver une mesure "palier", avant de pouvoir augmenter le quota. Elle ajoute ne pas être satisfaite non plus du fait que les quotas applicables diffèrent pour chaque entité ou niveau de pouvoir. Elle dit penser qu'il faut monter à 5% partout, mais il faut pouvoir créer d'abord les conditions nécessaires pour une telle augmentation.

L'oratrice ajoute que, selon elle, la mise en place de référents handicap au sein des administrations, va bien au-delà d'une simple augmentation des quotas à 3%. Ainsi, il apparaît également que le fait d'avoir dans une commune un échevin spécifiquement en charge du handicap fait également énormément bouger les choses, que cela crée une vraie différence, une dynamique et des conseils consultatifs de la personne en situation de handicap, sans se diluer dans la question de l'égalité des chances en général. C'est pourquoi elle encourage d'ailleurs tous les partis à porter cette idée dans leurs programmes communaux.

En mettant en place le dispositif le plus encourageant possible, en mettant en place une mesure incitative pour les communes qui atteindraient volontairement le seuil des 5% et en désignant des personnes de référence, elle espère encourager les communes à faire mieux qu'en augmentant simplement les quotas, bien qu'elle soit, à titre personnel, en faveur des quotas.

En conclusion, elle estime qu'il y a de bonnes idées dans son texte, tout comme il y a de bonnes idées dans le plan que le gouvernement a déposé après ce texte-ci. Elle invite ses collègues à en faire bon usage dans les mois et les années à venir, même si sa proposition sera rejetée aujourd'hui.

Elle remercie les membres de la commission de leur courtoisie et du dialogue qui a été le leur aujourd'hui.

Mevrouw Aurélie Czekalski legt uit dat zij deze tekst mede heeft ondertekend omdat ze in de politiek de voorkeur geeft aan de wortel boven de stok. Zij verkiest stimulansen boven sancties. De invoering van handicappreferenten in de HR-diensten, die een multidisciplinaire kijk kunnen hebben op alle stappen die moeten worden ondernomen, de aanpassingen die moeten worden doorgevoerd in een dienst of een soort van handstreaming binnen de human resources, leek haar een zinvolle maatregel.

Zij wijst erop dat er al jaren sprake is van quota, terwijl die eigenlijk niet zouden moeten bestaan, omdat het vanzelfsprekend zou moeten zijn om mensen met verschillende profielen aan te werven bij de administraties, in de overheidsdiensten en zelfs in privébedrijven. Zoals de zaken er nu voorstaan, zijn quota echter een minder belangrijk kwaad. Toch merkt zij op dat het ingewikkeld is om ze te halen. Het doel van deze tekst is dus om deze situatie te deblokkeren en de zaken in beweging te krijgen.

Tot slot geeft zij aan dat zij deze kwestie niet zal opgeven en dat de elementen van het voorstel in het verkiezingsprogramma van haar partij zullen staan.

De heer Emmanuel De Bock benadrukt dat wat mevrouw Céline Fremault en mevrouw Aurélie Czekalski hier zeggen niet tevergeefs is en dat het de zaken toch vooruit zal helpen, wat sommigen er ook van denken. Hij is er ook van overtuigd dat wie naar dit debat luistert in de ministeriële kabinetten een groot deel van de kwesties zullen opnemen in de ordonnanties die worden voorbereid.

Voorts betreurt hij het dat er tijdens deze zittingsperiode geen tijd is geweest voor een gezamenlijke denkoefening, door de meerderheid en de oppositie, met de regering, over wat de belangrijkste consensussen zouden moeten zijn. Dit was bijvoorbeeld wel het geval voor de Huisvestingscode die mevrouw Fremault tijdens de vorige zittingsperiode had verdedigd. De covidcrisis heeft daar zeker de hand in gehad. Toch had er met de oppositie moeten worden gezocht naar de punten waarover een akkoord mogelijk was geweest.

De heer Ahmed Mouhssin vindt dat als er quota worden vastgesteld, zoals hier het geval is, deze gepaard moeten gaan met sancties, om ervoor te zorgen dat ze worden nageleefd.

Hij voegt eraan toe dat hij weliswaar voorstander is van een quotum van 5%, maar dat hij kan begrijpen dat ongeveer 2% betrekking heeft op personen met een handicap die niet als zodanig erkend willen worden. Bijgevolg is hij van mening dat een quotum van 3% volledig gerechtvaardigd is. Hiermee rekening houdend, hebben gemeenten die de 3% van personen die zich identificeren als personen met een handicap niet halen, volgens hem niet het nodige werk verricht.

Hij wijst er ook op dat er een grote diversiteit is tussen de gemeenten die de drempel van 2,5% halen, dus een beetje druk met een instrument zoals hij heeft voorgesteld in samenwerking met de maatwerkbedrijven zou een goede hefboom zijn. Hij is er zeker van dat wie bij de volgende verkiezingen wordt verkozen een aantal elementen uit deze resolutie zal overnemen om vooruitgang te boeken.

Mme Aurélie Czekalski explique qu'elle a cosigné ce texte, car en politique elle préfère la carotte au bâton. Elle préfère les mesures incitatives aux sanctions. Or, la mise en place des référents handicap au sein des services des ressources humaines, qui peuvent avoir une vision transversale de toutes les démarches qui doivent être entreprises, des aménagements qui doivent être apportés dans un service ou encore d'avoir une sorte de handstreaming au sein des ressources humaines, lui semblait être une mesure de bon sens.

Elle remarque qu'il est question de quotas depuis tellement d'années, alors qu'ils ne devraient pas exister parce que cela devrait être une évidence d'engager des personnes de différents profils dans les administrations, dans les services publics et même dans les entreprises privées. Mais, les choses étant ce qu'elles sont, les quotas sont un moindre mal. Elle remarque toutefois qu'il est compliqué de les atteindre. Ce texte vise donc à débloquer cette situation et à faire bouger les choses.

Elle indique, enfin, qu'elle ne lâchera pas cette affaire et que les éléments de la proposition figureront dans le programme électoral de son parti.

M. Emmanuel De Bock souligne que ce qui est dit ici par Mmes Céline Fremault et Aurélie Czekalski n'est pas vain et que cela fera malgré tout avancer les choses, quoi que certains en pensent. Il se dit également convaincu du fait que ceux qui écoutent ce débat dans les cabinets ministériels intègrent une bonne partie de la problématique dans les ordonnances en préparation.

Il indique encore regretter qu'il n'y ait pas eu sous cette législature un temps de réflexion commun, rassemblant la majorité et l'opposition, avec le gouvernement, afin de déterminer les principaux consensus. Cela avait bel et bien été le cas, par exemple, pour le Code du logement que Mme Fremault avait porté lors de la précédente législature. Le Covid-19 n'aura certainement pas été étranger à cela. Mais il aurait quand même fallu rechercher avec l'opposition les points sur lesquels une entente aurait été possible.

M. Ahmed Mouhssin indique penser que si des quotas sont décidés, comme cela a été le cas dans ce dossier, il faut les accompagner de sanctions pour les faire respecter.

Il ajoute que s'il est favorable à un quota de 5%, il peut entendre que 2% environ concernent des personnes en situation de handicap, mais qui ne veulent pas être reconnues comme telles. Dès lors, il estime qu'un quota de 3% se justifie pleinement. Selon lui, tenant compte de cette réflexion, les communes qui n'atteignent pas les 3% de personnes qui s'identifient comme personnes en situation de handicap n'ont pas fait le travail nécessaire.

Il remarque également qu'il y a une grande diversité parmi les communes qui atteignent les 2,5% et, donc, une petite pression avec un outil tel que celui qu'il a proposé en collaboration avec les ETA serait un bon levier. Il se dit convaincu que ceux qui seront élus aux prochaines élections reprendront une série d'éléments qui se trouvent dans cette résolution pour aller de l'avant.

Mevrouw Céline Fremault antwoordt met betrekking tot de quota dat ons land onder het Europese gemiddelde zit, dat rond de 5% ligt. Er moeten grenzen worden getrokken en de maatschappij is in staat om te begrijpen dat 5% de norm is geworden in Europa, gezien het grote aantal personen met een handicap dat uitgesloten wordt van de arbeidsmarkt en gezien de toename van het aantal CVA's. We zullen moeten nadenken over een wereld die beter is aangepast aan personen die het slachtoffer zijn geworden van ongevallen en die een handicap hebben. We kunnen dus niet langer tevreden zijn met een quotum van 2,5% of 3%.

Zij besluit met te zeggen dat het nut van sancties in twijfel kan worden getrokken, vooral ten aanzien van administraties. Als er echter een 'waakhond' wordt ingezet, of dat nu een referentiepersoon is of een schepen die verantwoordelijk is voor handicaps, zal er een heel andere dynamiek ontstaan en zal er voortdurend aandacht zijn voor dit probleem.

Er is dus een veelheid aan maatregelen nodig die het uiterst normaal maken om over de kwestie van handicaps na te denken. Dit was al de geest van de handistreaming die zij in 2016-2017 heeft doorgevoerd.

Volgens haar zal het over 10 jaar heel normaal zijn om handicappreferenten of een quotabeleid van 5% te hebben, zelfs in privébedrijven.

III. Bespreking van de consideransen en van de streepjes van het verzoekend gedeelte en stemmingen

Consideransen 1 tot 10

De consideransen lokken geen enkele commentaar uit.

Stemmingen

De consideransen 1 tot 10 worden verworpen met 7 stemmen tegen 6, bij 2 onthoudingen.

Streepjes van het verzoekend gedeelte 1 tot 6

De streepjes van het verzoekend gedeelte lokken geen enkele commentaar uit.

Stemmingen

De streepjes van het verzoekend gedeelte 1 tot 6 worden verworpen met 7 stemmen tegen 6, bij 2 onthoudingen .

Mme Céline Fremault répond, concernant les quotas, que notre pays est en deçà de la moyenne européenne, qui avoisine les 5%. Il y a des caps à donner et la société est en mesure de comprendre que la moyenne de 5% est devenue la norme en Europe, eu égard au nombre important de personnes en situation de handicap qui sont à l'écart du marché de l'emploi, et eu égard aussi à l'augmentation du nombre d'AVC. Il va falloir penser un monde du travail qui soit plus adapté à des personnes qui ont été victimes d'accidents de parcours et qui sont porteuses de handicap. On ne pourra donc plus se contenter d'un quota de 2,5 ou de 3%.

Elle termine en déclarant que l'on peut se poser la question de l'utilité de sanctions, surtout vis-à-vis des administrations. Toutefois, s'il une sorte de 'gendarme' est mise en place, que ce soit une personne référente ou un échevin en charge du handicap, cela créera une dynamique très différente, avec une attention constante envers cette problématique.

Il faut donc une multitude de mesures qui feront en sorte que cela devienne tout à fait normal de se pencher sur la question du handicap. C'était déjà l'esprit du handistreaming qu'elle a fait adopter en 2016-2017.

Elle dit penser qu'il sera entièrement normal dans dix ans d'avoir des référents handicap ou d'avoir des politiques de quotas à 5%, même dans les entreprises privées.

III. Discussion des considérants et des tirets du dispositif et votes

Considérants 1 à 10

Les considérants ne suscitent aucun commentaire .

Votes

Les considérants 1 à 10 sont rejetés par 7 voix contre 6, et 2 abstentions.

Tirets du dispositif 1 à 6

Les tirets du dispositif ne suscitent aucun commentaire .

Votes

Les tirets du dispositif 1 à 6 sont rejetés par 7 voix contre 6, et 2 abstentions .

**IV. Stemming over het geheel
van het voorstel van resolutie**

Het geheel van het voorstel van resolutie wordt verworpen met 8 stemmen tegen 5, bij 2 onthoudingen.

- *Vertrouwen wordt geschonken aan de rapporteur voor het opstellen van het verslag.*

De rapporteur

Els ROCHETTE

De voorzitter

Guy VANHENGEL

**IV. Vote sur l'ensemble de la proposition
de résolution**

L'ensemble de la proposition de résolution est rejetée par 8 voix contre 5, et 2 abstentions.

- *Confiance est faite à la rapporteuse pour la rédaction du rapport.*

La Rapporteuse

Els ROCHETTE

Le Président

Guy VANHENGEL