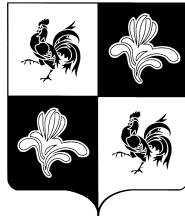


Parlement francophone bruxellois
(Assemblée de la Commission communautaire française)



4 octobre 2016

SESSION ORDINAIRE 2016-2017

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées en Région bruxelloise

déposée par Mme Claire GERAETS et
M. Michaël VERBAUWHEDE

DEVELOPPEMENTS

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

En Belgique, le taux d'emploi des personnes handicapées n'est que de 35 %. Ceci est peu si on le compare à la moyenne européenne des personnes handicapées qui est de 50 %. Encore plus, si on le compare au taux d'emploi moyen en Belgique qui est de près de 70 %. Pourtant, 41 % des personnes handicapées inactives s'estiment aptes à pratiquer une activité professionnelle (1).

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

L'article 2 du décret du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée définit une personne handicapée comme une « personne qui présente une ou plusieurs incapacités résultant d'une déficience physique, sensorielle, mentale, cognitive durable dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à sa pleine et effective participation à la société sur base de l'égalité avec les autres ». Par ailleurs, la Belgique a ratifié le 2 juillet 2009 la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Cette Convention embrasse le modèle dit « social ». Plutôt que de considérer le handicap comme résultant d'une condition médicale, le modèle social l'envisage comme une interaction entre l'individu et son environnement, la société étant organisée d'une manière qui peut les exclure et les marginaliser ou au contraire les inclure.

C'est pourquoi nous jugeons crucial de lutter contre les discriminations à l'embauche d'une part, mais également de développer les moyens concrets permettant de rendre effectif le droit « au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant, entre autres, à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'informa-

tion, de consultation et de négociation collective » tel que défini par l'article 23 de la Constitution.

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

2. Des références

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

Les quotas de 2 % sont également prévus par l'article 343 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 dans divers organismes d'intérêt public (OIP) comme, par exemple, l'Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement (IBGE), le Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (SIAMU), ou encore la Société du Logement de la Région Bruxelloise (SLRB). Cependant, un flou existe pour d'autres OIP, intercommunales ou organismes de mission publique. Le cas de la Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles (STIB), le plus grand employeur de la région, nous semble révélateur d'une logique malheureusement trop générale. Son contrat de gestion et les arrêtés définissant ses fonctions et ses statuts ne définissent aucun quota.

(1) <http://www.diversicom.be/parlons-en/handicap-emploi/>.

Seul, un encouragement à employer des personnes handicapées est dicté. Il nous semble donc légitime et important d'instaurer un quota dans tous les organismes de mission publique.

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

3. Une réalité bruxelloise révélatrice de discriminations et de manque de moyens

Malgré ces nombreux systèmes de quota dans divers services publics, seule une personne en situation de handicap sur trois est sous contrat de travail à Bruxelles ⁽²⁾.

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

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

de Diversité 2015-2016, « nous n'en faisons pas assez » ⁽³⁾.

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

4. D'autres exemples positifs inspirants

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

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

(2) « Le décret inclusion : entre utopie et réalité », in *Le Guide Social*, 9 juin 2014.

(3) Commission Affaires Économiques / Emploi, 14 janvier 2016

des administrations concernées, permettant qu'elles soient toutes en ordre en 2013 ⁽⁴⁾.

Nous voulons nous inspirer de ce principe à Bruxelles et prévoir que si le quota n'est pas atteint, nous pourrions nous rattraper grâce à des contrats et conventions avec des ETA. La présente résolution prévoit également d'assurer un suivi régulier de l'avancée de l'emploi des personnes handicapées, afin de prendre des mesures nécessaires en définissant un plan à court terme et moyen terme. Dans ce cadre, nous jugeons important que la procédure fixe une date butoir au-delà de laquelle des sanctions seraient d'application.

En conclusion, cette présente résolution a pour objectifs :

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

(4) Rapport de l'AWIPH, État des lieux au 31 décembre 2013, L'emploi des travailleurs handicapés dans les provinces, les communes, les Centres publics d'action sociale et les associations de services publics, mai 2014

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées en Région bruxelloise

L'Assemblée de la Commission communautaire française,

- A. Vu l'article 23 de la Constitution déclarant que « Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine », ceci comprenant « le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant, entre autres, à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective »;
- B. Considérant le travail comme un droit élémentaire et un outil d'émancipation;
- C. Considérant le constat dressé que seule une personne en situation de handicap sur trois est sous contrat de travail à Bruxelles;
- D. Vu l'article 2 du décret du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée définissant une personne handicapée comme une « personne qui présente une ou plusieurs incapacités résultant d'une déficience physique, sensorielle, mentale, cognitive durable dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à sa pleine et effective participation à la société sur base de l'égalité avec les autres »;
- E. Vu la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par la Belgique le 2 juillet 2009, qui envisage le handicap comme une interaction entre l'individu et son environnement, la société étant organisée d'une manière qui peut les exclure et les marginaliser ou au contraire les inclure, plutôt que comme résultant d'une condition médicale;
- F. Vu l'article 4 du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises et l'article 6, IX, de la loi spéciale des réformes institutionnelles du 8 août 1980 conférant la politique de l'emploi aux Régions;
- G. Vu l'article 279/1 de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 13 avril 1995 portant le statut des fonctionnaires des services du Collège de la Commission communautaire française, modifié par l'arrêté du 21 février 2013 du Collège de la Commission communautaire française, définissant que « Les services du Collège de la Commission communautaire française sont tenus d'occuper un nombre de personnes handicapées fixé à cinq pour cent des emplois prévus au cadre organique. (...) Si le pourcentage visé à l'article 279/1 n'est pas atteint, priorité est donnée, lors du recrutement, aux personnes handicapées lauréates. »;
- H. Vu l'article 319*bis* de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 6 mai 1999 qui fixe un quota de 2 % pour l'emploi dans la fonction publique régionale;
- I. Vu l'arrêté royal du 23 décembre 1977, fixant un quota de 1 personne sur 55 emplois, c'est-à-dire 1,8 % dans l'emploi communal;
- J. Vu l'article 3 de l'arrêté royal du 5 mars 2007, qui prévoit que les services publics fédéraux doivent mettre au travail des personnes handicapées à concurrence de 3 % de leur effectif (statutaires et contractuels);
- K. Vu l'article 343 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014, portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale, fixant à 2 % le quota de personnes handicapées dans le CIRB, l'IBGE, le SIAMU, l'Institut d'encouragement de la Recherche scientifique et de l'Innovation de Bruxelles. La SLRB, l'Office régional bruxellois pour l'Emploi, la Société régionale du Port de Bruxelles;
- L. Considérant le manque d'information au sujet d'éventuels quotas dans divers organismes d'utilité publique;
- M. Considérant que la diversité de ces quotas n'a pas de justification valable, que cela prête à confusion et qu'il serait dès lors plus judicieux de les harmoniser vers le haut, en suivant l'exemple ambitieux de la Commission communautaire française;
- N. Considérant l'absence de législation applicable concernant des quotas dans les entreprises privées et considérant l'exemple positif de la législation française;

- O. Considérant la déclaration de Monsieur Le Ministre Gosuin du 14 janvier 2016 indiquant qu'il manque des données nécessaires pour mener à bien l'inclusion des personnes handicapées au travail et que le Gouvernement « ne fait pas assez » pour y arriver;
- P. Considérant l'avis favorable du Conseil National Supérieur des Personnes Handicapées au croisement des données anonyme et annuel, s'il poursuit un objectif d'engagement et de mise en œuvre de sanctions;
- Q. Considérant l'exemple français qui permet à deux-tiers des personnes handicapées de travailler, grâce à des quotas minimaux dans toute entreprise publique ou privée de plus de 20 salariés, ou de contrats obligatoires avec des entreprises adaptées, ainsi que par des sanctions dans le cas contraire;
- R. Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 26 février 2015 modifiant les dispositions de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la Fonction publique wallonne relative au recrutement et à la carrière des personnes handicapées dans la Fonction publique wallonne qui stipule, dans son article 81 que 2,5 % de l'effectif du personnel de la fonction publique doit être occupé par des personnes handicapées. Tant que ce quota n'est pas atteint, 5 % des recrutements sont réservés à des personnes handicapées.
- S. Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 26 février 2015 modifiant les dispositions de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la Fonction publique wallonne relative au recrutement et à la carrière des personnes handicapées dans la Fonction publique wallonne qui stipule, dans son article 85 que si le quota de personnes handicapées n'est pas atteint, il peut être compensé par la passation de contrats publics avec les entreprises de travail adapté.
- Demande au Collège de la Commission communautaire française :
1. d'instaurer le même quota de 5 % de personnes handicapées pour tous les organismes de mission publique dont le Collège a la tutelle;
 2. d'entamer les démarches auprès des autres gouvernements pour stimuler une harmonisation des quotas à 5 % pour les autres emplois publics et d'utilité publique (notamment la Région Bruxelloise, la Commission Communautaire Commune, la Vlaamse Gemeenschapscommissie, l'État fédéral, les communes, ...).
 3. d'entamer les démarches nécessaires pour que soit instauré le croisement anonyme et annuel des données pour vérifier si les quotas de personnes handicapées engagées par les services publics bruxellois sont atteints;
 4. de réaliser un rapport à échéance régulière (maximum tous les deux ans) visant à, d'une part, vérifier la situation objective de l'emploi des personnes handicapées dans les services publics et, d'autre part, à définir un plan avec des objectifs intermédiaires et des mesures supplémentaires à mettre en œuvre pour résoudre les difficultés éventuellement rencontrées;
 5. d'imposer que les retards éventuels soient comblés par des contrats et conventions avec des ETA;
 6. d'imposer des sanctions si les quotas ne sont pas atteints malgré les mesures compensatoires au-delà d'une date butoir;
 7. de coordonner les mesures entre les différentes entités fédérées compétentes à Bruxelles en matière d'intégration des personnes handicapées, en vue de favoriser l'emploi des personnes handicapées.

Claire GERAETS
Michael VERBAUWHEDE

