

Parlement francophone bruxellois
(Assemblée de la Commission communautaire française)



2 septembre 2022

SESSION ORDINAIRE 2021-2022

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**visant à soutenir les services du Collège de la Commission communautaire française
dans l'engagement de personnel en situation de handicap**

déposée par Mme Céline FREMAULT

DÉVELOPPEMENTS

En Belgique, on estime que 9 % de la population âgée de 15 à 64 ans sont fortement limités dans leurs activités quotidiennes en raison d'un handicap ou de problèmes de santé de longue durée ⁽¹⁾. Près de 20 % des personnes en situation de handicap le sont depuis leur naissance. Ce qui signifie que 80 % des handicaps sont survenus ultérieurement ⁽²⁾.

Le taux d'activité dans la catégorie des travailleurs atteints d'un handicap ou d'une maladie chronique s'élevait à 42,5 % en 2002, mais n'était plus que de 36,2 % en 2012 ⁽³⁾ et 36 % actuellement ⁽⁴⁾. Et ce, alors que la moyenne européenne est à 50 %. Près de la moitié de ces personnes inactives estiment qu'il leur serait possible de travailler.

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

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

C'est la raison pour laquelle, en 2013, la Commission communautaire française a fixé dans ses services le taux du nombre d'emplois réservés aux personnes en situation de handicap à 5 %.

Cette législation rencontre pourtant un problème fondamental car les taux d'emploi des personnes en situation de handicap ne sont, à ce jour, pas

connus ⁽⁶⁾. Pourtant, l'article 279/8 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 tel qu'inséré par l'arrêté du 21 février 2013 prévoit que : « L'administrateur général établit, pour le 30 juin au plus tard, un rapport annuel relatif à l'emploi des personnes handicapées dans les services du Collège de la Commission communautaire française. ».

À ce jour, il n'y a aucune sanction prévue quant au non-respect de la norme fixée par l'arrêté et aucune évaluation n'est, dès lors, mise en œuvre.

En l'absence d'évaluation, il faut se tourner vers les administrations communales dont les résultats sont publiés chaque année pour analyser la portée d'une législation sur les quotas. Or, les résultats ne sont guère enthousiasmants. En effet, en 2020, seules 7 communes bruxelloises sur 19 atteignaient le quota obligatoire de 2,5 % de travailleurs en situation de handicap ⁽⁷⁾. Même si l'évolution par rapport à 2018, où seules trois communes bruxelloises atteignaient le quota obligatoire de 2,5 %, cela reste peu alors que ce quota est très en-deçà de ce qui a été instauré chez nos voisins (cfr. *supra*).

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

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

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

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

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

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

(6) Une question écrite a été adressée à la Ministre-Présidente en charge qui a répondu le 10 janvier 2022 que : « Disposer du nombre exact de personnes en situation de handicap engagées au sein de la Fonction publique du service public francophone bruxellois est difficile car ces données sont confidentielles et relèvent de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel ».

(7) [rapport_handicap_2021_f.pdf \(pouvoirs-locaux.brussels\)](#)

La présente proposition de résolution vise à aider les services du Collège de la Commission communautaire française à développer des possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap et à les soutenir dans les processus d'engagement.

Législation

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

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

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

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

En Belgique, un article visant à garantir les droits et libertés des personnes en situation de handicap a été inséré dans la Constitution le 11 mars 2021. Le Titre II contient un article 22^{ter} qui établit que *« Chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables. »*

Selon Unia : *« L'inscription d'une telle disposition dans la Constitution, norme juridique suprême belge, revêt une fonction de symbole et de signal qui a toute*

son importance. Elle constitue une étape supplémentaire dans le long parcours de reconnaissance des droits fondamentaux des personnes en situation de handicap mais elle met surtout en lumière la place qui est aujourd'hui donnée à un public trop longtemps resté dans l'ombre. De même, le signal est donné : les droits contraignants de la CDPH ne peuvent plus être ignorés. » ⁽⁸⁾.

Unia rappelle également que la deuxième partie de l'article 22^{ter} (*« La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit »*) impose à chaque législateur, dans son champ de compétences, de mettre en œuvre de manière progressive le droit constitutionnel de pleine inclusion des personnes en situation de handicap. Le législateur est ainsi tenu d'adopter des lois qui introduisent des réformes structurelles afin d'éliminer les obstacles à la participation des personnes en situation de handicap ⁽⁹⁾.

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

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

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

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

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

(9) *Idem*.

En Europe :

Un système de quota pour le recrutement des travailleurs en situation de handicap dans le secteur privé et/ou public est imposé par le biais de la législation en Autriche, en France, en Allemagne, en Grèce, en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Espagne. Ce système de quota varie d'un pays à l'autre selon différents critères, tels que le niveau du quota et la taille de l'entreprise et/ou le secteur d'emploi auquel il s'applique ⁽¹⁰⁾.

Si on regarde nos voisins directs, tous ont donc instauré des quotas ⁽¹¹⁾.

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

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

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

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

Freins

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

Les freins sont en effet encore nombreux :

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

Ces freins sont souvent liés une double méconnaissance : (1) méconnaissance du handicap générant préjugés et discriminations et (2) ignorance des aides financières et programmes d'accompagnement disponibles.

Pourtant, selon une étude d'impact de l'asbl DiversiCom, lorsque ces freins sont dépassés, « 90 % des entreprises interrogées qui entament une démarche de recrutement avec DiversiCom engagent via DiversiCom et 100 % d'entre elles déclarent vouloir engager plus de personnes en situation de handicap. De plus, 95 % des entreprises interrogées déclarent avoir observé un effet positif sur les équipes suite à l'embauche d'une personne en situation de handicap » ⁽¹²⁾.

Le développement l'a montré, la législation en Belgique est clémente par rapport à ce qui se fait à l'étranger. Néanmoins, le contexte économique actuel semble défavorable à l'imposition de sanctions financières. Voilà pourquoi, l'objectif de cette proposition de résolution est avant tout d'augmenter le nombre d'emplois occupés par les personnes en situation de handicap via différentes mesures dont l'évaluation, le soutien, la formation et la désignation d'une personne de référence au sein des services du Collège de la Commission communautaire française qui serait apte à lever un maximum de freins afin de faire de l'inclusion une réalité.

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

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

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

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

visant à soutenir les services du Collège de la Commission communautaire française dans l'engagement de personnel en situation de handicap

L'Assemblée de la Commission communautaire française,

- Vu la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006, ratifiée par la Belgique en juillet 2009;
- Vu la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
- Vu l'insertion dans la Constitution de l'article 22^{ter} qui établit que « *Chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables.* » le 11 mars 2021;
- Vu l'arrêté 2010/207 du 21 février 2013 du Collège de la Commission communautaire française modifiant l'arrêté du 13 avril 1995 portant le statut des fonctionnaires des services du Collège de la Commission communautaire française;
- Considérant le retard de la Belgique en termes de taux d'emploi des personnes en situation de handicap par rapport à la moyenne européenne;
- Considérant l'importance de l'emploi dans l'inclusion de la personne en situation de handicap au sein de la société;
- Considérant le grand nombre de satisfaction lorsqu'une collaboration entre une personne en situation de handicap et un employeur peut s'opérer;
- Considérant que la législation mise en place ne parvient pas à augmenter suffisamment le nombre d'emplois de personnes en situation de handicap;
- Considérant que la législation mise en place est insuffisante pour lever les freins à l'engagement de ces personnes;

Demande au Collège de la Commission communautaire française :

1. de respecter l'arrêté du 13 avril 1995 portant le statut des fonctionnaires des services du Collège de la Commission communautaire française tel que modifié par l'arrêté du 21 février 2013 en ce qui concerne l'évaluation annuelle;
2. d'obliger les services de la Commission communautaire française à désigner un référent ou une référente RH handicap au sein de leur administration et de financer des formations à l'intention de ladite personne désignée.

Cette personne serait donc, grâce au financement de la Commission communautaire française, obligatoirement formée afin d'être en capacité de sensibiliser le personnel et les différents services au recrutement et à l'intégration de travailleurs en situation de handicap. Son travail débiterait dès le « job description » en réfléchissant à une procédure de recrutement adaptée. Elle évaluerait les aménagements de poste nécessaires. Elle participerait à la procédure de recrutement puis accompagnerait tant la personne engagée que les équipes en veillant au bien-être de chacun, jusqu'à une intégration réussie. Elle aiderait les services du Collège de la Commission communautaire française à obtenir les aides et subsides disponibles. Elle veillerait au respect du *handistreaming* dans toutes les décisions;

3. d'étendre, en partenariat avec PHARE, les Contrats d'Adaptation Professionnelle (CAP) d'une année, passant ainsi d'un à deux ans. Le CAP permet en effet un parcours d'apprentissage pour mener à l'autonomie de la personne en situation de handicap au sein de son équipe. Il apparaît qu'un an est souvent trop juste pour atteindre une autonomie totale. Se pose alors la question de son maintien en emploi alors que quelques mois supplémentaires seraient probablement suffisants pour atteindre cet objectif d'autonomie;
4. de maintenir l'encouragement des services du Collège de la Commission communautaire française au-delà des quotas légaux en imaginant un subside supplémentaire dès le dépassement de 5 %.

Céline FREMAULT

