

Parlement francophone bruxellois
(Assemblée de la Commission communautaire française)



8 novembre 2016

SESSION ORDINAIRE 2016-2017

PROPOSITION DE RÉOLUTION

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

RAPPORT

fait au nom de la commission des Affaires sociales

par Mme Nadia EL YOUSFI

SOMMAIRE

1. Désignation du rapporteur.....	3
2. Exposé de Mme Claire Geraets, auteure de la proposition.....	3
3. Discussion générale	3
4. Examen et vote des référents, des considérants et des points du dispositif	8
5. Vote sur l'ensemble de la proposition de résolution	9
6. Approbation du rapport.....	9

Ont participé aux travaux : Mme Michèle Carthé, Mme Dominique Dufourny (présidente), M. Ahmed El Ktibi, Mme Nadia El Yousfi, Mme Claire Geraets, M. Amet Gjanaj, Mme Evelyne Huytebroeck, M. Pierre Kompany, M. Fabian Maingain, Mme Fatoumata Sidibé, Mme Simone Susskind, M. Gaëtan Van Goidsenhoven et Mme Céline Fremault (ministre).

Mesdames,
Messieurs,

La commission des Affaires sociales a examiné, en sa réunion du 8 novembre 2016, la proposition de résolution visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées en région bruxelloise.

1. Désignation du rapporteur

Sur proposition de Mme Susskind, Nadia El Yousfi a été désignée en qualité de rapporteuse.

2. Exposé de Mme Claire Geraets, auteure de la proposition

Mme Geraets, coauteure, souligne que cette proposition de résolution est la concrétisation du projet de décret portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire française que la Commission vient d'examiner et d'approuver à l'unanimité.

L'objectif visé par ce texte est de prendre des mesures concrètes, afin que le taux d'emploi à raison de 5 % de personnes handicapées au sein des services de la Commission communautaire française et de tous les organismes de mission publique dont le Collège à la tutelle, soit effectif.

L'emploi est un facteur essentiel d'émancipation pour chacune et chacun, et un droit, comme l'a rappelé la ministre au début de son exposé du projet de décret. Si on reprend le modèle social du handicap, qui considère le handicap comme une interaction entre l'individu et son environnement, la société peut exclure ces personnes ou, au contraire, les inclure. De ce fait, les pouvoirs publics ont une grande responsabilité quant au taux d'emploi des personnes handicapées.

Lorsqu'on demande aux ministres compétents si le quota de 5 % est atteint, la réponse la plus fréquente est qu'il est impossible de le savoir car les personnes ne sont pas obligées de se déclarer handicapées lors de l'embauche. Un des objectifs de cette résolution est de résoudre ce problème par le croisement anonyme des données auquel le Conseil national de la personne handicapée est favorable s'il poursuit un objectif d'engagement et de sanction.

En France, le quota est de 6 % pour toutes les entreprises publiques et privées depuis 1987, avec comme résultat un taux de chômage de 30 % parmi les personnes handicapées, alors qu'en région

bruxelloise, une personne sur trois seulement est sous contrat de travail.

En France, en 2005, le Gouvernement a imposé des sanctions financières très lourdes qui vont de 400 x le smic horaire à 1.500 x par personne handicapée qui n'est pas engagée. C'est extrêmement contraignant.

La proposition de résolution propose une réévaluation régulière de l'emploi des personnes handicapées avec un plan pour réaliser les objectifs assorti d'un panel de sanctions si les objectifs ne sont pas atteints au-delà d'une date butoir. D'autres éléments sont aussi présents dans le texte, comme l'harmonisation à 5 % dans les autres entités bruxelloises et la coordination des mesures entre les différentes entités fédérées pour favoriser l'emploi des personnes handicapées.

Mme Geraets, coauteure, espère que les commissaires auront maintenant un débat positif et fructueux sur le sujet.

3. Discussion générale

M. Fabian Maingain (défi) souligne que certains éléments développés par Mme Geraets, coauteure, ne sont pas tout à fait exacts et précise que l'objectif visé par cette proposition de résolution, à savoir, d'instaurer un quota homogène de 5 % de personnes handicapées dans toutes les administrations, ainsi que dans tous les organismes de mission publique en région bruxelloise, est déjà atteint.

À cet égard, il se réfère à une question écrite du député Serge de Patoul relative à cette problématique adressée à Mme Cécile Jodogne, ministre en charge de la fonction publique, du 11 mars 2016, qui confirme dans sa réponse que l'objectif d'un taux d'occupation de 5 % de personnes handicapées parmi le personnel du service public francophone bruxellois est atteint en région bruxelloise.

La ministre précisait également qu'à la date du 31 décembre 2015, le nombre d'agents statutaires des services du Collège s'élevait, tous niveaux confondus, à 491. Le service Phare confirmait que 12 agents étaient reconnus comme personnes en situation de handicap depuis juin 2013 (sur base de critères établis par l'administration). Sur les 491 agents statutaires, 234 habitent la Région de Bruxelles-Capitale. L'objectif de 5 % est donc bien atteint en ce qui concerne la Région bruxelloise.

Pour le surplus, l'intervenant estime qu'il importe de légiférer en la matière et que cette problématique doit être traitée par la Commission communautaire

commune pour l'ensemble des habitants de la Région bruxelloise. À cet égard, il précise qu'une proposition d'ordonnance a été déposée et prise en considération en séance plénière au Parlement bruxellois.

Dès lors, M. Maingain estime, pour toutes ces raisons, que ce texte est devenu obsolète et qu'il ne peut le soutenir favorablement.

M. Gaëtan Van Goidsenhoven (MR) expose que cette proposition met en exergue un réel problème de fond en région bruxelloise. Comme il a été évoqué lors de l'examen du projet de décret relatif à la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire française, la Belgique ne fait pas figure de modèle dans le domaine.

Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (aujourd'hui appelé UNIA) a, d'ailleurs publié, en 2015, un rapport qui épinglait le nombre croissant de dossiers sur les discriminations liées au handicap, soit une augmentation de 25 % en 2014.

Il s'agit donc là d'une véritable problématique à Bruxelles et, au nom du groupe MR, il salue les efforts qui ont été fournis par la ministre dans le cadre du Handiplan et de l'application de l'Handistreaming pour les politiques publiques.

Toutefois, le député s'interroge sur cette proposition de résolution : est-elle suffisante pour atteindre l'objectif qu'elle se donne ?

Il estime que le recours aux sanctions n'est sans doute pas le moyen le plus adéquat pour y parvenir et pour opérer un réel changement dans les mentalités.

Il recommande un travail en amont sur la sensibilisation des employeurs et une politique davantage proactive sont des moyens à privilégier.

De cette manière, l'intervenant précise que le groupe MR ne peut soutenir les dispositions prévues à l'article 5 (imposer que des contrats et des conventions avec des ETA viennent combler les retards éventuels) et à l'article 6 (définir une date butoir et sanctionner au cas où les objectifs n'ont pas été rencontrés endéans les temps impartis).

Par ailleurs, des détails cruciaux manquent dans la description des articles : à l'article 6, il est question de « sanctions » mais de quel type de sanctions s'agit-il ? À l'article 4, il est prévu « de réaliser un rapport à échéance régulière » mais il n'est pas précisé qui supportera cette obligation. Il est également question de « mesures supplémentaires » sans préciser pour autant la nature de celles-ci.

Enfin, si le groupe MR ne doute pas que ce texte a des intentions louables, il estime que ce texte manque de réalisme par la hauteur de ses objectifs qui ne peuvent être rencontrés, à savoir atteindre un quota de 5 % d'emploi des personnes handicapées alors que la Région de Bruxelles-capitale peine à rencontrer les objectifs fixés à 2 %.

Par conséquent, l'intervenant, au nom du groupe MR, informe qu'il ne soutiendra pas cette proposition de résolution.

Mme Evelyne Huytebroeck (Ecolo) tient à souligner, qu'effectivement, on peut tous estimer que cette proposition de résolution est caduque, que les choses sont faites, que des textes existent et que des initiatives ont été prises. Mais, actuellement, on ne peut nier qu'il y a, malgré l'existence des textes, des mesures qui ne sont absolument pas encore prises et que, sur ce plan, les objectifs ne sont pas atteints que, même s'il a été instauré un quota de 5 % de personnes handicapées au sein de la Commission communautaire française, elle souligne que, dans d'autres instances, rien n'a été encore mis sur pied.

Par conséquent, l'intervenante estime que ce texte, au-delà du fait qu'elle peut, par sa philosophie, être généreuse, va effectivement plus loin que ce qui existe aujourd'hui.

Elle reconnaît que ce texte comprend des mesures très fortes, comme les sanctions ou les retards qui sont comblés par des contrats et des conventions avec des ETA. Elle estime qu'il faut parfois effectivement imposer des sanctions, prendre certaines mesures pour aller plus loin. Elle rappelle que cela a été fait dans d'autres politiques lorsque les quotas en faveur des femmes ont été imposés pour l'établissement des listes électorales, beaucoup de personnes étaient contre les quotas car cela ne se faisait pas alors qu'en réalité, tout le monde le voulait.

Donc, si certaines recommandations de cette proposition de résolution vont trop loin, cela n'empêche pas la commission de déposer des amendements. Elle pense que le texte peut être discuté et amendé. De cette manière, si la commission accepte de discuter et d'apporter des amendements au texte, cela démontrera notre volonté d'aller plus loin sur cette question.

À cet égard, elle souligne que le groupe Ecolo a décidé d'être partie prenante et de présenter deux amendements qui, justement, ne rendent pas le texte caduc. Ces amendements ont été envoyés hier à tous les groupes politiques et au greffe.

Mme Dominique Dufourny, présidente, précise que ces textes ont été distribués en début de réunion et se trouvent sur les bancs des députés.

Mme Evelyne Huytebroeck (Ecolo) présente les deux amendements qui visent à ajouter deux points (après le point 7) dans le dispositif de la proposition de résolution.

Le premier amendement tend à ajouter un point 8 qui demanderait l'accompagnement personnalisé via un référent ou un tuteur désigné au sein de l'administration et formé pour ce faire, soit mis en place auprès de la personne handicapée engagée pour faciliter son inclusion. Parce que c'est là un des grands problèmes. Lorsqu'on inclut une personne handicapée dans l'administration ou ailleurs. Malheureusement, dans la mesure où cette inclusion n'est pas accompagnée, il y a de nombreux échecs sur le terrain qui ont parfois dégradé la situation existante. L'amendement n° 1 prévoit un véritable accompagnement et propose d'instituer un référent ou un tuteur.

L'amendement n° 2 vise à ajouter un point 9 dans le dispositif de la proposition de résolution : demander qu'un comité évaluateur soit mis en place au sein de l'administration de la Commission communautaire française afin d'évaluer le quota de 5 % de personnes handicapées employées dans l'administration et les organismes de mission publique dont le Collège possède la tutelle, et ce via le rapport mentionné au point 4. Ce comité évaluateur sera également chargé d'effectuer un rapport et des recommandations sur les mesures d'accompagnement mises en place pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi public.

Elle estime que c'est important de désigner des personnes au sein d'un comité évaluateur pour rédiger un véritable rapport et de définir un plan avec des objectifs intermédiaires et des mesures supplémentaires à mettre en œuvre.

En réalité, l'intervenante précise à nouveau, comme elle l'a fait pour le projet de décret « Handstreaming », que de nombreux textes de loi sont votés mais que dans la réalité, des choses ne se réalisent pas toujours, soit que les objectifs et/ou les mesures envisagées telles que la présentation d'un rapport annuel ne sont pas réalisables ou applicables.

Mme Huytebroeck précise à Monsieur Maingain que les deux amendements du groupe Ecolo ajoutent une plus-value au travail déjà réalisé et comprennent de nouvelles mesures qui, aujourd'hui, n'existent pas, soit la rédaction et la présentation d'un rapport par un comité évaluateur afin d'évaluer le quota de 5 pc de personnes handicapées employées au sein de l'administration de la Commission communautaire française

et des organismes de mission publique dont le Collège possède la tutelle et la désignation d'un référent ou d'un tuteur au sein de l'administration pour accorder un accompagnement personnalisé en faveur de la personne handicapée engagée afin de faciliter son inclusion.

Elle estime que l'adoption de ces deux amendements permet d'aller plus loin que ce qui existe aujourd'hui.

Mme Simone Susskind (PS) observe des différences de quotas entre l'État fédéral et les entités fédérées. Au niveau fédéral, le quota est de 3 % alors qu'en Région de Bruxelles-Capitale, le quota est de 2 %. Néanmoins, elle souligne que ce quota n'est jamais atteint et qu'il faut se poser les bonnes questions.

Elle justifie cette situation non pas par un manque de volonté des autorités mais qu'en réalité, peu de personnes se portent candidats pour rentrer dans ces quotas. Les associations du secteur estiment que la grande majorité des personnes porteuses d'un handicap ne veulent pas être recrutées pour leur handicap mais bien pour leurs compétences professionnelles.

Cependant, ces personnes revendiquent, à juste titre, le droit à des aménagements raisonnables sur leur lieu de travail. Elle rappelle que le refus pour un employeur d'aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée fait partie des critères de discrimination. Un aménagement raisonnable selon UNIA « est une mesure concrète permettant de réduire, autant que possible, les effets négatifs d'un environnement inadapté sur la participation d'une personne à la vie en société. Il ne s'agit pas de les avantager mais de compenser les désavantages liés au handicap et à un environnement inadapté. ».

L'intervenante estime que cette mesure doit être mise en lien avec le modèle social préconisé par le projet de décret sur la prise en compte de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire française qui vient d'être adopté en Commission.

Dès lors, le modèle social invite le législateur et l'autorité de régulation à remettre en question les barrières sociales – et principalement légales – qui entravent l'accès intégral et égal aux différents aspects de la vie quotidienne d'une personne handicapée.

Elle évoque la situation catastrophique en France sur les quotas : La fédération d'associations de défense des intérêts des personnes handicapées, a remis aux députés un livre noir sur la situation des handicapés en France, en 2015.

Il semblerait que le taux national d'emploi des personnes handicapées n'a jamais dépassé les 4 % et il régresse depuis 4 ans. Les objectifs de 1987 de 6 % n'ont pas été atteints, malgré les milliards d'euros engagés sur 28 ans. En effet, selon Jean-Marc Maillet-Contoz est le créateur du magazine bimestriel spécialisé dans le monde du handicap « le quota de 6 % n'est plus très adapté depuis de nombreuses années car il s'applique de manière uniforme à tous les secteurs, or dans le domaine de l'ingénierie et des postes de hautes qualifications il est déjà très difficile de trouver des candidats classiques pour répondre aux exigences requises » (1).

En France, fin de l'année 2014, plus d'une personne handicapée sur quatre était sans emploi. On recensait 452.700 personnes handicapées – un chiffre en augmentation de 9,5 % par rapport à 2013. Malgré les dispositifs, des quotas, les travailleurs handicapés restent donc encore largement en marge de l'emploi (2).

Enfin, l'intervenante précise qu'insérer des personnes handicapées au travail relève souvent du cas par cas et demande un contrôle et une administration lourde.

En effet, en ce qui concerne l'harmonisation des quotas, les différents systèmes en vigueur ne montrent aucun modèle uniforme de quotas dans les pays européens. Ils constituent, au contraire, une notion très large, qui s'adapte au contexte et aux besoins spécifiques à chaque pays et région.

Dès lors, elle plaide en faveur du « cas par cas » dans la mesure où les réalités et les besoins sont différents d'un secteur à l'autre.

Mme Nadia El Yousfi (PS) estime que la direction à prendre n'est pas d'augmenter une exigence qui n'est déjà pas en soi atteinte et qui sera « mort-né ». Au contraire, il faut avancer avec des mesures concrètes comme le projet de décret que la commission vient de voter aujourd'hui qui vise l'exécution des mesures stratégiques en matière d'Handistreaming notamment en matière de marchés publics ou encore l'adoption du « Handiplan » dans le but de pouvoir tenir compte des personnes handicapées de manière plus transversale dans la politique bruxelloise. Certes, elle souligne qu'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir afin que l'inclusion des personnes handicapées soit une réussite à part entière ? À cet effet, il est primordial de mettre en place des réflexions sur

les aménagements raisonnables et quant au modèle social.

Début 2015, Unia a réalisé avec la Commission communautaire française une étude qualitative sur l'accessibilité des maisons communales des 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale. L'intervenante estime qu'il s'agit là d'un début vers la bonne voie mais qu'il faut continuer.

Elle précise que l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées concerne l'ensemble du domaine du travail et non pas seulement l'accessibilité.

Un défi important reste celui de la formation professionnelle. La montée en compétences des personnes handicapées est indispensable pour améliorer leur potentiel d'insertion sur le marché du travail. La Commission communautaire française a pour volonté d'ouvrir les formations professionnelles aux demandeurs d'emploi en situation de handicap. Il est important que lors de la sélection et du recrutement, tous les candidats puissent bénéficier de chances équivalentes.

Conformément à ce qui est fait au Selor, si le candidat porteur d'un handicap le fait savoir, l'employeur devra réaliser un aménagement adéquat. À cet égard, elle cite quelques exemples d'aménagements raisonnables qui sont recommandés également par UNIA pour les épreuves de recrutement qui ne nécessitent pas nécessairement des subsides supplémentaires.

La mise à disposition d'épreuves écrites en grands caractères ou en braille pour les personnes malvoyantes ou non-voyantes; – Puisque la lecture d'un test écrit nécessite plus de temps pour les personnes mal ou non-voyantes, prévoir plus de temps pour la réalisation du test; veiller à ce que l'entretien se déroule en un lieu facilement accessible aux personnes en chaise roulante; – remplacer une épreuve visuelle par une variante pour le candidat mal ou non-voyant, etc.

Le taux d'emploi des personnes handicapées reste beaucoup trop faible et il est indéniable que nous devons toutes et tous y remédier mais l'augmentation des quotas n'est pas la solution miracle, c'est pour cette raison et toutes celles déjà développées que le groupe PS votera contre ce texte.

Le groupe PS estime qu'il est primordial de mener une politique volontariste dans ce domaine. À cet égard, le projet de décret sur la prise en compte du Handistreaming dans les lignes politiques de la Commission communautaire française qui a été voté aujourd'hui est un très bon signal et il se doit d'être concrétisé.

(1) <http://www.atlantico.fr/decryptage/handicap-france-besoin-depasser-effets-pervers-politique-quotas-2409308.html/page/0/1>

(2) <http://www.lefigaro.fr/emploi/2015/11/09/09005-20151109ARTFIG00330-les-handicapes-exclus-de-l-emploi.php>

L'intervenante conclut son intervention en précisant que l'accès à l'emploi et la réinsertion professionnelle de personnes en situation de handicap restent des défis majeurs. Le droit à des aménagements raisonnables n'est pas encore suffisamment connu. Les personnes en situation de handicap sont encore trop souvent considérées comme une « charge » plutôt que comme un « plus » pour l'entreprise. Selon le dernier rapport d'UNIA, 58 % des signalements relatifs au handicap concernent un refus de l'employeur de procéder à des aménagements raisonnables, ce qui est pourtant une obligation légale. À cet égard il est important de mener une réflexion globale.

Elle insiste également sur le travail d'accompagnement avec un référent handicontact et la diffusion des informations auprès du secteur associatif qui œuvre en la matière.

Tout en ne négligeant pas l'intérêt au questionnement dans le cas d'une cause aussi importante dont celle-ci, **M. Pierre Kompany (cdH)** précise que le groupe cdH s'oppose à cette proposition de résolution, et ce pour différentes raisons.

Premièrement, au niveau de la compétence, ce texte touche à un quota d'emploi dans les administrations publiques. Il s'agit donc là d'une matière qui relève davantage de la commission du Budget, de l'Administration, des Relations internationales et des Compétences résiduelles.

Deuxièmement, il s'agit d'une matière portant sur le statut des fonctionnaires et pour lequel le Gouvernement est seul compétent. Le législateur doit donc s'abstenir de créer ou de régler les services de l'administration.

Au niveau de la Commission communautaire française, l'obligation de l'emploi dans le secteur public stipule effectivement que les services du Collège sont tenus d'occuper un nombre de personnes handicapées fixé à 5 % des emplois prévus par le cadre organique.

Les éléments fournis par les services du Collège indiquaient, en son temps, qu'au 30 juin 2013, le nombre de personnes handicapées représentait un taux de 4,41 % par rapport au taux requis de 5 %. Par conséquent, l'intervenant estime que ce texte qui comprend indéniablement de très bonnes intentions, aurait peut-être forcé l'attention de l'assemblée en son temps. En effet, les chiffres cités datent de l'année 2013.

Mme Evelyne Huytebroeck (Ecolo) ne pensait pas que la commission voterait en faveur du texte mais elle estimait qu'il y avait peut-être des propositions plus constructives que le rejet pur et simple de

cette résolution. Elle regrette de n'avoir rien entendu et estime que ce genre de débat peut être reporté sûrement ou dupliqué en commission Fonction publique et qu'on peut également demander, et je pense que là on peut se rejoindre, éventuellement une audition de la ministre sur la situation actuellement en la matière dans la Fonction publique ou dans les associations dépendantes de la Commission communautaire française. Ce serait bien, afin de voir un petit peu, de faire l'évaluation, voir comment aller plus loin. Je trouverais dommage que l'on mette un terme aujourd'hui à ce débat. Vous allez me dire qu'on peut toujours interpellier, bien sûr, et que ça viendra dans un autre texte, mais elle estime qu'il faut continuer à mettre la pression sur cette question.

M. Fabien Maingain (DéFI) entend la demande de Madame Huytebroeck mais il estime que le travail sur ce sujet a déjà été réalisé. Monsieur de Patoul a, et il l'invite à relire sa question écrite de mars 2016 sur cette problématique adressée à la ministre Jodogne. Monsieur de Patoul pose chaque année régulièrement des questions. On sait qu'il est très prolifique en questions écrites. Il a donc interrogé la ministre et la ministre a répondu à ses questions. Il peut lui transmettre la réponse de la ministre, tant sur les ETA que sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique. Donc venir entendre la ministre en commission exposer oralement ce qu'elle a répondu à des questions écrites ... Si on commence à faire cela, on va tout simplement faire double emploi dans le travail parlementaire. Mais voilà, les questions ont été posées, celles-ci peuvent vous être transmises à Madame Huytebroeck qui, bien entendu, a le droit d'interroger la ministre si elle le souhaite, selon le Règlement de l'Assemblée.

Mme Evelyne Huytebroeck (Ecolo) estime que Monsieur Maingain fait exprès de ne pas vouloir comprendre les choses et elle ne comprend pas pourquoi il est aussi vindicatif sur cette question sur laquelle nous pourrions tous ensemble faire avancer les choses.

Elle précise qu'elle ne va pas passer son temps à poser des questions écrites sur cette problématique. Elle souhaite entendre la ministre de la fonction publique par rapport à l'évaluation des chiffres dont on dispose au sein de l'administration et au sein des associations. Elle ne demande pas à la ministre de venir faire une lecture de tous les chiffres, évidemment. C'est d'aller beaucoup plus loin. Cela a déjà été fait auparavant sur d'autres questions d'entendre un ministre par rapport à une politique qui est menée, par rapport à un décret qui a été voté et qui est d'application. Cela me semble tout à fait normal et légitime que le groupe Ecolo demande, effectivement, que ce soit fait et que la ministre ait aussi ses perspectives

par rapport à une question qui est tout de même fondamentale.

Elle précise à Monsieur Maingain que le groupe Ecolo déposera une demande d'audition de la ministre en charge de la Fonction publique en commission et que s'il souhaite ne pas y participer, c'est son droit le plus strict.

M. Gaëtan Van Goidsenhoven (MR) essaye d'être constructif. C'est vrai que la discussion a effectivement amené un certain nombre de considérations nuancées. C'est vrai que la volonté exprimée par Madame Huytebroeck ne me semble pas quelque chose d'hostile ou de superfétatoire. Je serai plutôt enclin à accueillir favorablement cette proposition.

Mme Fatoumata Sidibé (Défi) souligne qu'il revient à la commission de décider que la demande soit portée au Bureau élargi.

Mme Dominique Dufourny (présidente) invite Mme Huytebroeck, au nom du groupe Ecolo, à adresser sa demande écrite à la commission du Budget, de l'Administration, des Relations publiques et des Compétences résiduelles qui est compétente pour l'organisation d'auditions dans le cadre de la fonction publique. Si cette commission décidait de tenir des auditions en la matière, elle devra en saisir au préalable le Bureau élargi.

Mme Dominique Dufourny (présidente) clôture la discussion générale.

4. Examen et vote des référents, des considérants et des points du dispositif

Référents et considérants A à S

Les référents et considérants A à S ne suscitent aucun commentaire et sont rejetés par 1 voix pour et 10 voix contre.

Points 1 à 7 du dispositif

Les points 1 à 7 du dispositif ne suscitent aucun commentaire et sont rejetés par 1 voix pour et 10 voix contre.

Un amendement n° 1 est déposé par Mme Evelyne Huytebroeck, visant à ajouter un point 8, libellé comme suit :

« 8. demande qu'un accompagnement personnalisé, via un référent ou tuteur désigné au sein de l'ad-

ministration et formé pour ce faire, soit mis en place auprès de la personne handicapée engagée, afin de faciliter son inclusion; ».

Justification

Un travail d'accompagnement est souvent nécessaire pour renforcer la confiance en soi et faciliter au mieux le maintien à l'emploi ou l'inclusion professionnelle des personnes handicapées dans un milieu de travail « ordinaire ». Cet accompagnement nécessite de disposer d'un référent qui sera chargé de l'aménagement de poste, du tutorat, du suivi personnalisé ...

Ce travail d'accompagnement se pratique souvent de manière expérimentale et informelle dans certaines entreprises ou administrations. Or, il a besoin d'être développé et encadré par un certain nombre de règles, comme la formation des référents, leurs limites d'action et le respect d'une certaine déontologie.

L'amendement n° 1 est rejeté par 1 voix pour et 10 voix contre.

Un amendement n° 2 est déposé par Mme Evelyne Huytebroeck, visant à ajouter un point 9, libellé comme suit :

« 9. demande qu'un comité évaluateur soit mis en place au sein de l'administration de la Commission communautaire française afin d'évaluer le quota de 5 % de personnes handicapées employées dans l'administration et les organismes de mission publique dont le Collège possède la tutelle et ce, via le rapport mentionné au point 4. Ce comité évaluateur sera également chargé d'effectuer un rapport et des recommandations sur les mesures d'accompagnement mises en place pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi public. ».

Justification

Il est nécessaire de désigner des personnes au sein d'un comité évaluateur chargées de rédiger le rapport et de définir le plan avec des objectifs intermédiaires et des mesures supplémentaires à mettre en œuvre pour résoudre les difficultés éventuellement rencontrées et d'évaluer les mesures d'accompagnement mises en place.

L'amendement n° 2 est rejeté par 1 voix pour, 9 voix contre et 1 abstention.

5. Vote sur l'ensemble de la proposition de résolution

L'ensemble de la proposition de résolution est rejeté par 1 voix pour et 10 voix contre.

6. Approbation du rapport

Il est fait confiance à la présidente et à la rapporteuse pour la rédaction du rapport.

La Rapporteuse,

Nadia EL YOUSFI

La Présidente,

Dominique DUFOURNY

