

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 2016-2017

1 SEPTEMBER 2017

Voorstel van resolutie voor een evenredige tewerkstelling van personen met een handicap in de reguliere arbeidsmarkt

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE TRANSVERSALE AANGELEGHENHEDEN – GEWESTBEVOEGDHEDEN
UITGEBRACHT DOOR MEVROUW BRUSSEEL

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2016-2017

1^{ER} SEPTEMBRE 2017

Proposition de résolution relative à une mise à l'emploi proportionnelle des personnes handicapées sur le marché du travail régulier

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION DES MATIÈRES TRANSVERSALES – COMPÉTENCES RÉGIONALES PAR MME BRUSSEEL

Samenstelling van de commissie / Composition de la commission :
Voorzitter / Président : De heer / M. Steven Vanackere

Leden / Membres

N-VA :	Andries Gryffroy, Lieve Maes, Wilfried Vandaele, Jan Van Esbroeck,
PS :	Latifa Gahouchi, Christophe Lacroix, Anne Lambelin, Olga Zrihen,
MR :	Alain Destexhe, Yves Evrard,
CD&V :	Karin Brouwers, Steven Vanackere, Johan Verstreken,
Ecolo-Groen :	Philippe Henry, Annemie Maes,
Open Vld :	Ann Brusseel, Lode Vereeck,
sp.a :	Bart Van Malderen,
cdH :	Christophe Bastin, François Desquesnes.

Zie :

Stukken van de Senaat :

6-319 – 2016/2017 :

Nr. 1 : Voorstel van resolutie van de dames de Bethune en Grouwels c.s.

Nr. 2 : Amendementen.

Voir :

Documents du Sénat :

6-319 – 2016/2017 :

Nº 1 : Proposition de résolution de Mmes de Bethune et Grouwels et consorts.

Nº 2 : Amendements.

1. Inleidende uiteenzetting door mevrouw de Bethune	3	1. Exposé introductif de Mme de Bethune	3
2. Algemene bespreking.....	7	2. Discussion générale.....	7
3. Hoorzittingen	8	3. Auditions	8
3.1. Hoorzitting van 24 april 2017	8	3.1. Audition du 24 avril 2017	8
A. Uiteenzetting door mevrouw Els Keytsman, directeur, UNIA	8	A. Exposé de Mme Els Keytsman, directrice, UNIA	8
B. Uiteenzetting door de heren Patrick Vandela- note, coördinator, <i>Gelijke rechten voor iedere persoon met een handicap (GRIP)</i> en Jos Wouters, stafmedewerker, <i>Gebruikersoverleg Handicap, Chronische Ziekte en Arbeid (GOHA)</i> ...13		B. Exposé de MM. Patrick Vandelanotte, coor- dinateur, <i>Gelijke rechten voor iedere persoon met een handicap (GRIP)</i> , et Jos Wouters, collaborateur, <i>Gebruikersoverleg Handicap, Chronische Ziekte en Arbeid (GOHA)</i>13	
C. Gedachtewisseling.....	23	C. Échange de vues	23
3.2. Hoorzitting van 22 mei 2017	28	3.2. Auditions du 22 mai 2017	28
A. Uiteenzetting door de heer Michel Magis, directeur, Brailleliga.....	28	A. Exposé de M. Michel Magis, directeur, Ligue Braille	28
B. Uiteenzetting door mevrouw Véronique Gailly, bestuursdirecteur, <i>Aide aux personnes handi- capées, Service public francophone bruxellois</i>34		B. Exposé de Mme Véronique Gailly, directrice d'administration, Aide aux personnes handi- capées, Service public francophone bruxellois34	
C. Uiteenzetting door mevrouw Michèle Claus, Senior Adviser, Labour & Social Security, VBO..40		C. Exposé de Mme Michèle Claus, première conseillère, Emploi & Sécurité sociale, FEB.....40	
D. Uiteenzetting door mevrouw Veronique Leroy, Adviseur Sociaal recht en Arbeidsmarkt, VOKA....53		D. Exposé de Mme Véronique Leroy, conseillère <i>Sociaal recht en Arbeidsmarkt</i> , VOKA53	
E. Uiteenzetting door de heer Matthieu Dewèvre, adviseur Tewerkstelling en Opleiding, UCM	64	E. Exposé de M. Matthieu Dewèvre, conseiller Emploi et Formation, UCM.....64	
4. Bespreking van het voorstel van resolutie.....	69	4. Discussion de la proposition de résolution	69
4.1. Opschrift.....	69	4.1. Intitulé.....	69
4.2. Considerans.....	69	4.2. Considérants	69
4.3. Dispositief.....	69	4.3. Dispositif.....	69
5. Eindstemming	83	5. Vote final	83
Bijlage : advies van AViQ	84	Annexe : Avis de l'AViQ	84

INLEIDING

De commissie heeft dit voorstel van resolutie besproken tijdens haar vergaderingen 27 maart, 24 april, 22 mei en 3 juli 2017.

Het verslag werd gelezen op 1 september 2017.

1. INLEIDENDE UITEENZETTING DOOR MEVROUW DE BETHUNE

Mevrouw de Bethune benadrukt dat dit voorstel van resolutie slaat op de tewerkstelling van personen met een beperking binnen de reguliere arbeidsmarkt, zowel bij de overheid als de private arbeidsmarkt. Het gaat dus niet over de sociale werkplaatsen en andere alternatieve projecten, die zeer waardevol en complementair zijn.

Het vertrekpunt van het voorstel van resolutie is de bezorgdheid over de lage tewerkstellingsgraad van personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt in ons land. Dat cijfer schommelt rond de 40,7 %, waar het Europees gemiddelde 47,3 % is. Dat betekent dat ongeveer de helft van de Europese landen boven dat Europees gemiddelde zit en dat ons land dus bijzonder laag scoort.

De federale overheid moet samen met de deelstaten de handen in elkaar slaan en naar een oplossing en strategie zoeken om de trend te keren. Dit is nodig om discriminatie van personen met een handicap tegen te gaan. Het gaat daarbij ook om de samenleving in haar geheel, die nu heel veel talent laat verloren gaan. Het is dus in het voordeel van iedereen als personen met een handicap hun juiste plaats op de arbeidsmarkt krijgen.

De tekst gaat in detail in op het juridisch kader, in het bijzonder het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (VRPH), dat door ons land werd geratificeerd in 2009. Ook wordt ingegaan op het Europese kader ter zake, zoals de Europese 2020 Strategie en specifiek de Europese Strategie voor personen met een handicap 2010-2020.

Belangrijk is dat de VN-tekst de ambities scherpstelt en pleit voor de integratie van personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt, en een aanwezigheid van personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt die een afspiegeling moet zijn van hun aanwezigheid in de samenleving. Wat Europa betreft, wordt het accent gelegd op de noodzaak een belangrijke plaats op de arbeidsmarkt te geven aan personen met een handicap.

INTRODUCTION

La commission a examiné la proposition de résolution qui fait l'objet du présent rapport au cours de ses réunions des 27 mars, 24 avril, 22 mai et 3 juillet 2017.

Le rapport a été lu le 1^{er} septembre 2017.

1. EXPOSÉ INTRODUCTIF DE MME DE BETHUNE

Mme de Bethune souligne que la proposition de résolution porte sur la mise à l'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail régulier, tant dans la fonction publique que dans le privé. Le texte à l'examen ne concerne donc pas les emplois de l'économie sociale ni les autres projets alternatifs, qui sont très précieux et complémentaires.

Le point de départ de la proposition de résolution est l'inquiétude suscitée par le faible taux d'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail régulier dans notre pays. Ce taux fluctue autour de 40,7 %, alors que la moyenne européenne est de 47,3 %. Cela signifie qu'environ la moitié des pays européens font mieux que la moyenne européenne et que notre pays engrange donc des résultats particulièrement médiocres.

L'autorité fédérale doit allier ses forces à celles des entités fédérées et s'atteler à trouver une solution et une stratégie pour inverser la tendance, ce qui est nécessaire si on veut lutter contre la discrimination des personnes handicapées. Cette problématique concerne aussi la société dans son ensemble, qui laisse actuellement de très nombreux talents inexploités. Il est donc dans l'intérêt de tout le monde que les personnes handicapées trouvent leur juste place sur le marché du travail.

Le texte détaille le cadre juridique, en particulier la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), ratifiée par notre pays en 2009. Il décrit également le cadre européen en vigueur en la matière, notamment la Stratégie européenne 2020 et en particulier la Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées.

Il est à noter que le texte des Nations unies précise les ambitions et plaide pour l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail régulier, étant entendu que leur présence sur le marché du travail régulier doit être le reflet de leur présence dans la société. En ce qui concerne l'Europe, l'accent est mis sur la nécessité de donner aux personnes handicapées une place importante sur le marché du travail. Aucune proposition chiffrée,

Maar concrete numerieke en dwingende voorstellen worden in Europees verband niet vooropgesteld, de lidstaten bepalen hun eigen beleid.

Het gaat hier om een transversale bevoegdheid. Eén voorbeeld om dit aan te tonen is de ziekte- en invaliditeitsuitkering, een bevoegdheid van de federale overheid. Hetzelfde geldt voor de uitkeringen voor werkloosheid. Het activeren van de doelgroep hangt echter af van de gewesten. Een vruchtbare dialoog tussen federale niveau en de deelstaten is dus noodzakelijk, zodat de maatregelen in al de deelaspecten van het beleid op elkaar kunnen afgestemd worden.

De overwegingen van het voorstel van resolutie werden documentair zeer uitgewerkt. Er wordt bijvoorbeeld uitgebreid ingegaan op cijfermateriaal, het gevoerde beleid en het bestaande wettelijk kader.

Ook goede praktijken uit het buitenland worden in detail weergegeven. Uit deze voorbeelden blijkt immers dat er landen zijn die er wel degelijk in slagen de doelgroep te activeren en meer kansen te geven.

Het uitgangspunt van dit voorstel van resolutie is de vraag waarom in ons land en op niveau van de deelstaten wel een sociaal beleid werd ontwikkeld, sociale werkplaatsen gefinancierd, enz., maar er niet werd gekozen voor een voluntaristisch beleid om plaats te maken voor personen met een handicap op de reguliere werkmarkt. We kunnen ongetwijfeld iets leren van de prestaties van onze buurlanden, die vaak in vergelijkbare economische omstandigheden werden geleverd. Er is meer politieke wil nodig dan wat tot op vandaag het geval is.

Het dispositief van voorstel van resolutie pleit er in de eerste plaats voor het VN-Verdrag (VRPH) ten volle te implementeren. Een aantal aanbevelingen sluit daarbij aan.

Ten tweede wordt gevraagd een interfederale aanpak te hanteren. Dit houdt in :

- een interministeriële conferentie over werk bijeenroepen, waar alle verantwoordelijken voor werk zich op alle beleidsniveaus buigen over de achterstand op de arbeidsmarkt van personen met een handicap of chronische ziekte, met het oog op structurele oplossingen ;

concrète et contraignante n'est cependant élaborée au niveau européen ; ce sont les États membres qui définissent leur propre politique.

La problématique abordée concerne une compétence transversale. On peut citer à titre d'exemple l'indemnité de maladie ou d'invalidité, qui est une compétence de l'autorité fédérale. Il en va de même pour les allocations de chômage, mais l'activation du groupe cible, quant à elle, dépend des Régions. Un dialogue constructif entre le niveau fédéral et les entités fédérées s'avère donc indispensable pour que les diverses mesures puissent être coordonnées dans tous les aspects de la politique.

Les considérants de la proposition de résolution sont abondamment documentés. Le texte cite par exemple de nombreux chiffres et fait maintes fois référence à la politique menée et au cadre légal existant.

Certaines bonnes pratiques étrangères sont également présentées de manière détaillée. Ces exemples montrent en effet que plusieurs pays sont parvenus à activer le groupe cible visé et à lui offrir davantage d'opportunités.

Le texte à l'examen est né du questionnement des auteurs qui se demandaient pourquoi, dans notre pays et au niveau des entités fédérées, on a développé une politique sociale, créé des emplois dans l'économie sociale, etc., sans opter pour une politique volontariste visant à créer des places pour les personnes en situation de handicap sur le marché du travail régulier. Nous avons incontestablement des enseignements à tirer des performances de nos voisins, qui ont souvent été réalisées dans des conditions économiques similaires. Il faut une volonté politique plus ferme que celle affirmée jusqu'à présent.

Le dispositif de la proposition de résolution plaide tout d'abord pour que l'on mette pleinement en œuvre la Convention des Nations unies (CDPH). Une série de recommandations développent cet objectif.

Deuxièmement, la résolution demande d'appliquer une approche interfédérale. Cela implique :

- de convoquer une conférence interministérielle sur le travail, réunissant l'ensemble des personnes compétentes en matière d'emploi à tous les niveaux de pouvoir afin qu'elles examinent le retard accusé par les personnes atteintes d'un handicap ou d'une maladie chronique sur le marché du travail, dans la perspective de la mise en œuvre de solutions structurelles ;

– een interfederaal plan opstellen voor de tewerkstelling van personen met een handicap alsook chronisch zieken op de reguliere arbeidsmarkt ;

– de integratie van personen met een handicap of chronische ziekte op de arbeidsmarkt prioritair maken op het sociaal overleg ;

– de brede definitie van personen met een handicap hanteren, zoals voorgeschreven in het VRPH, waarbij ook aandacht gaat naar chronisch zieken ;

– de noodzakelijk flexibele maatregelen nemen die de herintegratie van langdurig zieken mogelijk maken, in het bijzonder personen die kampen met een depressie of *burn out* ;

– een waaier van noodzakelijke maatregelen treffen ;

– regelmatige monitoring organiseren zodat men weet waar men staat.

Een derde grote cluster van aanbevelingen betreft de vraag aan de overheid om in deze materie een voorbeeldrol op te nemen. Er wordt nu al veel over gesproken, maar dit wordt niet gereflecteerd in de cijfers.

Mevrouw de Bethune wijst er op dat de considerans uitvoerig beschrijft welke maatregelen momenteel van kracht zijn op federaal niveau en op niveau van de deelstaten.

Het voorliggende voorstel van resolutie breekt een lans voor het hanteren van dwingende quota en een sanctionerend stelsel, zoals in de buurlanden het geval is. Bovendien moeten de quota hoger liggen dan ze momenteel zijn (van nu 3 % naar 3,5 % op Vlaams niveau). In Frankrijk wordt 6 % vooropgesteld en in Duitsland 5 %, dus ons land bevindt zich ver onder de ambities van onze buurlanden.

Mevrouw de Bethune stelt voor deze doelstellingen kracht bij te zetten door de tewerkstelling van personen met een handicap op te nemen als parameter bij de evaluatie van ambtenaren met leidende functies.

Ook wordt gepleit voor het opstellen van overheidsopdrachten waarin sociale clausules zijn voorzien.

Er is tevens aandacht nodig voor de politiek van redelijke aanpassingen. Dit bestaat vandaag al maar wordt

– d’élaborer un plan interfédéral pour l’emploi des personnes handicapées et des malades chroniques sur le marché du travail régulier ;

– de faire en sorte que l’intégration des personnes handicapées ou des malades chroniques sur le marché du travail devienne une priorité dans le cadre de la concertation sociale ;

– d’utiliser la large définition de la personne handicapée, telle que prescrite par la CDPH, en étant également attentif à la situation des malades chroniques ;

– de prendre les mesures flexibles indispensables à la réinsertion des malades de longue durée, en particulier les personnes confrontées à une dépression ou un *burn-out* ;

– de prendre un ensemble de mesures indispensables ;

– d’organiser un *monitoring* régulier pour que l’on sache où on en est.

Troisièmement, la résolution demande de veiller à ce que les pouvoirs publics donnent l’exemple en la matière. On en parle déjà beaucoup, mais cela ne se reflète pas dans les chiffres.

Mme de Bethune souligne que les considérants donnent une description détaillée des mesures actuellement en vigueur au niveau fédéral et au niveau des entités fédérées.

La proposition de résolution à l’examen plaide pour l’utilisation de quotas contraignants et d’un système de sanctions, comme c’est le cas dans les pays voisins. Les quotas doivent en outre être revus à la hausse (ils devraient passer de 3 % à 3,5 % au niveau flamand). Il est question de 6 % en France et de 5 % en Allemagne. Nous sommes donc bien en deçà des ambitions de nos voisins.

Mme de Bethune propose de donner plus de poids à ces objectifs en intégrant la mise à l’emploi des personnes handicapées dans les paramètres d’évaluation des fonctionnaires dirigeants.

La résolution plaide également pour l’insertion de clauses sociales lors de la passation de marchés publics.

Il faut en outre être attentif à la politique menée en matière d’aménagements raisonnables. De tels

onvoldoende gebruikt. Er moet ook gestreefd worden naar meer flexibiliteit op de werkvlloer.

Een vierde hoofdstuk betreft aanbevelingen die zich richten tot de private sector. Ze zijn er op gericht deze sector te responsabiliseren en te vragen zelf een aantal inspanningen te doen en een beleid te ontwikkelen. Mevrouw de Bethune heeft er geen bezwaar tegen de private sector, zoals in Duitsland en Frankrijk, met quota te verplichten om personen met een handicap aan te werven en tewerk te stellen, maar stelt dit nog niet voor. Er wordt wel voorgesteld te onderzoeken in welke mate dit een strategie kan zijn.

Er wordt ook gevraagd te streven naar één centraal aanspreekpunt waar werkgevers en werknemers terecht kunnen met al hun vragen met betrekking tot tewerkstelling van personen met een handicap. Momenteel moet een werkgever zich tot verschillende instanties wenden om te weten welke voordelen hij kan krijgen als hij een persoon met een handicap wil tewerkstellen. Hetzelfde geldt voor de werkzoekenden. Er is nood aan coördinatie en begeleiding om in deze weg te vinden.

Werkgevers moeten ook ondersteund worden bij de aanwerving van personen met een handicap. Onder meer het HR-beleid moet er meer aandacht aan besteden.

Verder moet in voldoende stimulansen voorzien worden. Met name financiële drempels moeten weggewerkt worden en tewerkstellingsplaatsen moeten gesubsidieerd worden opdat personen met een handicap zouden kunnen en willen werken.

Het voorstel van resolutie legt ook een verband met ethisch ondernemen en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Ten slotte wordt heel kort verwezen naar de noodzaak van een nieuwe arbeidscultuur. Iedereen bevindt zich in de « ratrace », waardoor veel personen een *burn out* krijgen. Mevrouw de Bethune verheugt zich daarom over de recente inspanningen van de federale overheid om op dit vlak nieuwe mogelijkheden te creëren. Het blijft echter gepast de vraag te stellen of de manier waarop we momenteel werk en privé proberen te combineren en het mobiliteitsprobleem proberen aan te pakken, wel de goede is. Menselijkheid en inclusie moeten in

dispositifs existent déjà mais sont insuffisamment exploités. Il faut par ailleurs tendre à plus de flexibilité sur les lieux de travail.

Un quatrième volet de recommandations a trait au secteur privé. Ces recommandations visent à responsabiliser ce secteur et à lui demander de faire lui-même des efforts et de développer une politique. Mme de Bethune n'aurait aucune objection à ce que des quotas obligatoires soient imposés au secteur privé en matière d'engagement et d'occupation des personnes handicapées, comme c'est le cas en Allemagne et en France, mais elle ne le prévoit pas encore. La résolution propose néanmoins d'examiner dans quelle mesure cette piste pourrait constituer une stratégie.

Le texte demande aussi aux différents gouvernements du pays de s'efforcer de créer un point de contact central unique où employeurs et travailleurs puissent adresser toutes leurs questions relatives à l'emploi des personnes handicapées. Un employeur doit actuellement s'adresser à toute une série d'instances différentes pour connaître les avantages dont il peut bénéficier s'il emploie une personne handicapée. Il en va de même pour les demandeurs d'emploi. Une coordination et un encadrement sont nécessaires pour s'y retrouver à cet égard.

Les employeurs doivent également être soutenus dans le cadre du recrutement de personnes handicapées. La politique des ressources humaines notamment doit y accorder une attention accrue.

Des stimulants suffisants doivent aussi être prévus. Il convient de supprimer des seuils financiers et de subventionner des emplois afin de faire en sorte que les personnes handicapées puissent et veuillent travailler.

La proposition de résolution fait également un lien avec l'entrepreneuriat éthique et l'entrepreneuriat socialement responsable.

Enfin, le texte fait brièvement référence à la nécessité d'une nouvelle culture du travail. Nous sommes tous soumis à une compétition acharnée, qui se solde pour beaucoup par un *burn-out*. Mme de Bethune salue les efforts déployés récemment par l'autorité fédérale pour créer de nouvelles possibilités à cet égard. Il n'en demeure pas moins opportun de se demander si la manière dont nous essayons actuellement de combiner vie professionnelle et vie privée et de faire face au problème de mobilité est adéquate. Dans notre système de

ons arbeidssysteem minstens even belangrijk zijn als productiviteit.

De bedoeling van het voorstel van resolutie is niet alleen de ruime verzamelde informatie beschikbaar te stellen, maar ook de noodzaak over te brengen van het opstellen van een interfederaal actieplan, waarvoor zowel de federale overheid als de deelstaten samen aan tafel moeten zitten en moeten streven naar het nemen van complementaire maatregelen.

Recent werden positieve wettelijke maatregelen genomen. Zo heeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een ordonnantie aangenomen die het mogelijk maakt om gemeenten die een bepaald quotum van personen met een handicap moeten aanwerven, gedeeltelijk tegemoet te komen door bij deze gemeenten bestellingen of orders te plaatsen voor hun sociale werkplaatsen. Ook in de Kamer werd recent een tekst in dezelfde zin aangenomen door de federale overheid. Het zijn kleine bouwstenen, en de sociale economie is zeker een belangrijk aspect, maar de ambitie moet veel groter zijn en veel verder gaan. De focus moet er ook op gericht zijn om personen met een handicap een plaats te geven binnen de reguliere arbeidsmarkt.

2. ALGEMENE BESPREKING

De heer Vanackere vindt het aangewezen om het documentaire luik, dat al zeer uitgebreid is, aan te vullen met nog recentere maatregelen.

De heer Henry beaamt het belang van de voorliggende tekst en vraagt waarom de auteurs hebben gekozen voor een voorstel van resolutie, en niet voor een informatieverslag ? Spreker meent dat het ook nuttig zou zijn om adviezen te vragen in verband met deze tekst, want er zijn veel betrokken officiële organen, adviescomités, enz., die zich hiermee bezighouden. Hij stelt voor om in eerste instantie een informatieronde te houden, ofwel via hoorzittingen ofwel via geschreven adviezen,

Er worden geen verdere vragen gesteld. De commissie beslist vervolgens om hoorzittingen te organiseren. Deze hoorzittingen vonden plaats op 24 april en 22 mei 2017.

travail, le sens de l'humanité et la volonté d'inclusion doivent être des facteurs au moins aussi importants que la productivité.

La proposition de résolution vise non seulement à fournir une vaste compilation d'informations, mais aussi à mettre en exergue la nécessité d'élaborer un plan d'action interfédéral. Pour ce faire, l'autorité fédérale et les entités fédérées devront se concerter et s'efforcer de prendre des mesures complémentaires.

Des initiatives législatives positives ont été prises récemment. La Région de Bruxelles-Capitale a ainsi adopté une ordonnance qui permet aux communes tenues de recruter un certain quota de personnes handicapées de satisfaire en partie à leur obligation par la passation de commandes auprès d'entreprises de travail adapté. L'autorité fédérale a aussi adopté récemment à la Chambre un texte allant dans le même sens. Ce sont des petits pas dans le bon sens, et l'économie sociale constitue certainement un aspect important, mais nos ambitions ne doivent pas s'arrêter là. Il faut également veiller à offrir aux personnes handicapées une place sur le marché du travail régulier.

2. DISCUSSION GÉNÉRALE

Selon M. Vanackere, il pourrait être utile de compléter le volet documentaire, déjà très détaillé, par les mesures prises entre-temps.

M. Henry souligne l'importance du texte à l'examen et demande pourquoi les auteurs ont opté pour une proposition de résolution plutôt que pour un rapport d'information. L'intervenant estime qu'il serait également utile de solliciter des avis concernant ce texte car il existe de nombreux organes officiels, comités d'avis, etc. qui s'occupent de cette problématique. Il propose de collecter dans un premier temps des informations par le biais d'auditions ou d'avis écrits.

En l'absence d'autres questions, la commission décide de procéder à des auditions. Ces auditions ont eu lieu le 24 avril et le 22 mai 2017.

3. HOORZITTINGEN

3.1. Hoorzitting van 24 april 2017

A. Uiteenzetting door mevrouw Els Keytsman, directeur, UNIA

Mevrouw Keytsman drukt in de eerste plaats de tevredenheid van UNIA uit over het feit dat de Senaat het onderwerp van personen met een handicap en werk zal bespreken. Zij wenst de auteurs van het voorstel van resolutie te feliciteren met het document waaruit duidelijk het engagement blijkt om het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap ten volle uit te voeren.

Spreekster geeft eerst wat algemene informatie over UNIA en de werking van de instelling.

UNIA is een onafhankelijke openbare instelling die discriminatie bestrijdt en gelijke kansen bevordert. Het doet dat in een geest van dialoog, samenwerking en respect.

Twee pijlers ondersteunen het werk van UNIA : preventie en herstel.

Preventief werken komt neer op proactief werken. Het gaat dan om de opdrachten van UNIA om iedereen die op zoek is naar informatie over antidiscriminatiewetgeving te informeren of hen te voorzien van instrumenten om te sensibiliseren. In verband met het onderwerp van vandaag denkt spreekster onder meer aan brochures die UNIA uitbrengt over werken met een handicap, gericht op de werkgevers. Het Centrum had immers gemerkt dat veel werkgevers niet wisten wat het concept « redelijke aanpassingen » inhoudt. Zij zal daar straks verder op ingaan. Een andere manier van sensibiliseren is bijvoorbeeld de samenwerking tussen UNIA en het VBO, die deze week samen de uitbreiding van de online e-learning tool *e-Div.be* zullen voorstellen. Deze *e-learning tool* wordt nu uitgebreid met een module rond handicap. Het Centrum verleent ook iedereen die daar om vraagt, of op eigen initiatief, advies om een diversiteitsbeleid te voeren.

Onder herstel plaatst UNIA de ondersteuning van slachtoffers van discriminatie, pesterijen, haatspeech en haatmisdaad. Dit gebeurt op basis van de beschermd criteria. De antidiscriminatiewetgeving – met federale wetten, decreten en ordonnances – spreekt immers over negentien zogenoemde « beschermd criteria ». Discriminatie op grond van elk van die criteria is

3. AUDITIONS

3.1. Audition du 24 avril 2017

A. Exposé de Mme Els Keytsman, directrice, UNIA

Mme Keytsman souligne tout d'abord qu'UNIA se réjouit que le Sénat aborde le thème de l'emploi des personnes handicapées. Elle félicite les auteurs de la proposition de résolution qui ont clairement montré leur engagement d'exécuter pleinement la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

L'intervenante commence par donner quelques informations générales sur UNIA et son fonctionnement.

UNIA est un service public indépendant qui lutte contre la discrimination et promeut l'égalité des chances, et ce dans un esprit de dialogue, de collaboration et de respect.

Le travail d'UNIA repose sur deux piliers : la prévention et la réparation.

Travailler sur la prévention signifie travailler de manière proactive. Sont ici visées les missions d'UNIA consistant à informer quiconque recherche des informations sur la législation antidiscrimination ou à proposer des instruments de sensibilisation. En ce qui concerne le thème du jour, l'intervenante pense notamment aux brochures sur le travail avec un handicap, qu'UNIA publie à l'attention des employeurs. Le Centre avait en effet remarqué que de nombreux employeurs ne savaient pas ce que recouvrait le concept « d'aménagements raisonnables », sur lequel l'intervenante reviendra ultérieurement. Une autre méthode de sensibilisation est par exemple la collaboration entre UNIA et la FEB, qui présenteront ensemble, cette semaine, l'extension de l'outil de formation en ligne *e-Div.be*. Cet outil de formation en ligne est désormais complété par un module consacré au handicap. Le Centre fournit également, de sa propre initiative ou sur demande, des conseils en matière de politique de diversité.

Par « réparation », UNIA entend le soutien aux victimes de discriminations, de harcèlement, de discours haineux et de délits de haine, sur la base des critères protégés. Dans la législation antidiscrimination (lois fédérales, décrets et ordonnances), il est en effet question de dix-neuf « critères protégés ». Toute discrimination sur la base de chacun de ces critères est interdite et

verboden en strafbaar. UNIA is bevoegd om advies te geven en/of in rechte op te treden voor zeventien van die criteria. Taal valt niet onder de bevoegdheid van UNIA en voor gender is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen bevoegd. In Vlaanderen is dat in sommige gevallen de genderkamer van de Vlaamse Ombudsdiest.

UNIA opereert op basis van een wettelijk kader. Het samenwerkingsakkoord dat UNIA opricht verwijst hierbij onder meer naar de antidiscriminatiewetgeving. Daarnaast is UNIA aangeduid als onafhankelijk mechanisme om de omzetting en uitvoering van de bepalingen in het VN-Verdrag van de rechten voor personen met een handicap te monitoren.

UNIA werkt dus al jaren rond handicap en werk. Wat zijn de vaststellingen over de tewerkstelling van personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt ?

De cijfers zijn duidelijk : met een handicap is het bijzonder moeilijk werk te vinden. Te weinig personen met een handicap in België werken. Slechts vier op tien mensen met een handicap in de categorie van 20 tot 64 jaar werkt. Voor personen zonder handicap is dat zeven op tien. Die kloof is te groot.

Waarom zijn deze cijfers zo laag ?

Personen met een handicap ondervinden allerlei drempels zoals discriminatie, werkloosheidsvallen, een laag opleidingsniveau, gebrek aan werkbaar werk en toegankelijkheidsproblemen. Je moet immers op je werk geraken (mobiliteit), je moet binnen geraken (toegankelijkheid) en je moet kunnen meedraaien (werkorganisatie).

Op enkele van deze drempels gaat mevrouw Keytsman zo dadelijk dieper in.

Ook op basis van de dossiers die UNIA behandelt zien we problemen op de arbeidsmarkt. Maar liefst één op drie van de discriminatiedossiers vanwege handicap bij UNIA gaan over problemen op de werkvloer. Dat kan gaan van het weigeren van redelijke aanpassingen, naar geen job krijgen door een handicap, tot zelfs ontslag.

punissable. UNIA est compétent pour donner des avis et/ou agir en justice pour dix-sept de ces critères. Le critère de la langue n'est pas de sa compétence, et le critère du genre relève de la compétence de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. En Flandre, la « *genderkamer* » (chambre du genre) du *Vlaamse Ombudsdiest* (Service de médiation flamand) est compétente dans certains cas.

UNIA opère sur la base d'un cadre légal. L'accord de coopération instituant UNIA renvoie entre autres, à cet égard, à la législation antidiscrimination. D'autre part, UNIA est désigné en tant que dispositif indépendant pour surveiller la transposition et l'exécution des dispositions de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

UNIA est donc actif depuis plusieurs années dans le domaine de l'emploi et du handicap. Quels sont les constats en matière de mise à l'emploi des personnes handicapées sur le marché régulier du travail ?

Les chiffres sont clairs : il est très difficile de trouver un emploi lorsqu'on souffre d'un handicap. Les personnes handicapées qui travaillent sont trop peu nombreuses en Belgique. Dans la tranche d'âge de 20 à 64 ans, seules quatre personnes handicapées sur dix travaillent. Pour les personnes qui ne souffrent pas d'un handicap, ce ratio est de sept sur dix. Ce fossé est trop grand.

Comment expliquer un taux d'emploi aussi faible ?

Les personnes handicapées rencontrent toutes sortes d'obstacles comme des discriminations, des pièges à l'emploi, un faible niveau de formation, un manque de travail faisable et des problèmes d'accessibilité. Il s'agit en effet de pouvoir atteindre le lieu de travail (mobilité), de pouvoir entrer dans le bâtiment (accessibilité) et de pouvoir s'intégrer dans le fonctionnement (organisation du travail).

Mme Keytsman reviendra plus en détail sur plusieurs de ces obstacles.

Les dossiers qu'UNIA est amené à traiter révèlent aussi l'existence de problèmes sur le marché du travail. Pas moins d'un tiers des dossiers de discrimination pour cause de handicap traités par UNIA concernent des problèmes sur le lieu de travail. Il peut s'agir d'un refus de procéder à des aménagements raisonnables,

Het aantal geopende dossiers is tussen 2015 en 2016 met 58 % gestegen (106 dossiers tewerkstelling-handicap).

Geen kans krijgen om te werken, terwijl je dat kan en wil, is bijzonder frustrerend. Dat recht werd nochtans verankerd in het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. België heeft dit verdrag in 2009 geratificeerd. Volgens artikel 27 van het Verdrag moeten personen met een handicap : « de mogelijkheid krijgen in het levensonderhoud te voorzien door middel van vrij gekozen of aanvaard werk op een open arbeidsmarkt en in een open werkomgeving, waar inclusie wordt bevorderd en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap. »

De sleutelwoorden hierbij zijn : inkomen verwerven, vrije keuze en open arbeidsmarkt.

Het doel is dus een inclusieve arbeidsmarkt. Onze maatschappij denkt echter te vaak in twee aparte systemen : buitengewoon onderwijs en regulier onderwijs, gewoon openbaar vervoer en aangepast vervoer, maatwerkbedrijven en reguliere arbeidsmarkt. Die tweedeling illustreert hoe onze maatschappij niet het individu centraal stelt, maar wel de handicap van die persoon.

Te weinig personen met een handicap in België werken op de gewone arbeidsmarkt. De reflex is nog te vaak om mensen met een handicap naar maatwerkbedrijven of sociale/beschutte werkplaatsen door te verwijzen. Dat bleek vorige week pijnlijk duidelijk uit een zaak die in de media kwam : de VDAB verwees een drietalige doctor in de wetenschappen door naar een beschutte werkplaats. Ze was tenslotte doof.

In België werken meer dan 25 000 mensen in maatwerkbedrijven (16 700 in Vlaanderen, 1 450 in Brussel en 8 600 in Wallonië). Jaarlijks stromen daarvan minder dan 100 mensen door naar de reguliere arbeidsmarkt. Dat is minder dan 0,5 % ! Het behoort nochtans tot de opdracht van de maatwerkbedrijven om mensen voor te bereiden op een job op de gewone arbeidsmarkt en hen te laten doorstromen. Het is ook de taak van de overheid om de maatwerkbedrijven beter te ondersteunen in die rol.

de l'impossibilité d'obtenir un emploi à cause d'un handicap, ou même d'un licenciement. Le nombre de dossiers ouverts a augmenté de 58 % entre 2015 et 2016 (106 dossiers emploi-handicap).

Ne pas avoir l'opportunité de travailler alors qu'on le peut et qu'on le veut est particulièrement frustrant. Il s'agit pourtant d'un droit consacré par la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, que la Belgique a ratifiée en 2009. Selon l'article 27 de cette Convention, les personnes handicapées doivent avoir « la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées ».

Les maîtres-mots à cet égard sont : acquérir un revenu, libre choix et marché du travail ouvert.

L'objectif est donc d'en arriver à un marché du travail inclusif. Or, notre société raisonne trop souvent en fonction de deux systèmes bien distincts : enseignement spécial et enseignement régulier, transports publics ordinaires et transport adapté, entreprises de travail adapté et marché du travail régulier. Cette vision dualiste illustre à quel point notre société se focalise non pas sur l'individu, mais sur le handicap de la personne.

En Belgique, trop peu de personnes handicapées travaillent sur le marché du travail ordinaire. On a encore trop souvent le réflexe d'orienter les personnes handicapées vers des entreprises de travail adapté ou vers des ateliers sociaux ou protégés, ainsi que l'a doucereusement rappelé, la semaine dernière, un cas particulier dont les médias se sont faits l'écho. Il s'agissait en l'occurrence d'une docteure en sciences trilingue que le VDAB avait orientée vers un atelier protégé parce qu'elle était sourde.

En Belgique, plus de 25 000 personnes travaillent dans des entreprises de travail adapté (16 700 en Flandre, 1 450 à Bruxelles et 8 600 en Wallonie). Chaque année, moins de 100 d'entre elles – soit moins de 0,5 % ! – accèdent au marché régulier du travail. Pourtant, les entreprises de travail adapté ont notamment pour mission de préparer les gens à un emploi sur le marché du travail ordinaire et de leur permettre d'accéder à ce marché. Il incombe aussi aux pouvoirs publics de mieux soutenir les entreprises de travail adapté dans ce rôle.

Het VN-Verdrag vraagt ook aan de Staten die partij zijn om ervoor te zorgen dat redelijke aanpassingen op de werkplek gebeuren. Dit overigens niet alleen bij aanwerving, er moet ook voldoende aandacht gaan naar re-integratie, wat steeds belangrijker wordt. De definitie van handicap omvat immers ook personen met kanker, diabetes, enz.

Een redelijke aanpassing weigeren aan een persoon met een handicap is een vorm van discriminatie volgens de antidiscriminatiewetgeving. Redelijke aanpassingen zijn passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de noden van de persoon worden getroffen.

Redelijke aanpassingen zijn geen voordeel. Ze compenseren de nadelen die aan de handicap zijn verbonden. Op die manier kunnen personen met een handicap zo zelfstandig mogelijk aan het beroepsleven deelnemen, op gelijke voet met andere werknemers.

Redelijke aanpassingen zijn slechts « reparaties » omdat de omgeving en de organisatie niet aangepast zijn voor iedereen. Om het recht om te werken te garanderen, moet de arbeidsmarkt toelaten dat mensen met een handicap een job vinden, die job behouden en promotie kunnen maken op gelijke voet met andere werknemers. De werkomgeving en werkorganisatie moeten aangepast zijn aan hun behoeften.

Dit houdt bijvoorbeeld in dat men er al van bij het tekenen van het ontwerp van een kantoorgebouw op let dat het gebouw perfect toegankelijk is. Zo voorkomt men dat er later dure aanpassingen moeten worden doorgevoerd voor een werknemer met beperkte mobiliteit, met een visuele of auditieve beperking, enz. Deze manier van werken heet « universeel ontwerp ». Het is niet alleen van toepassing op de fysieke toegankelijkheid van de omgeving, maar heeft ook betrekking op het materiaal dat door bedrijven wordt gebruikt, of op de manier waarop het werk is georganiseerd. Zo is een arbeidsreglement dat werknemers toelaat volgens een aangepast uurrooster of één of twee dagen per week thuis te werken, een maatregel in de geest van het universeel ontwerp. Het stelt werknemers met een handicap immers in staat om vermoedende verplaatsingen te vermijden en hun medische opvolging met hun beroepsleven te combineren.

La Convention des Nations unies demande aussi aux États parties de veiller à ce que des aménagements raisonnables soient apportés sur le lieu de travail, non seulement d'ailleurs lors du recrutement de personnes handicapées, mais aussi dans le cadre de la réinsertion dans le monde du travail, qui est un aspect de plus en plus important. En effet, dans la définition du handicap, on tient compte aussi des personnes malades qui ont un cancer, le diabète, etc.

Le fait de refuser un aménagement raisonnable à une personne handicapée est une forme de discrimination aux termes de la législation antidiscrimination. Les aménagements raisonnables sont des mesures appropriées qui sont prises dans une situation concrète et en fonction des besoins de la personne.

Les aménagements raisonnables ne sont pas un avantage. Ils compensent les inconvénients liés au handicap en permettant aux personnes handicapées de participer à la vie professionnelle avec un maximum d'autonomie et sur un pied d'égalité avec d'autres travailleurs.

Les aménagements raisonnables ne sont que des moyens de pallier certaines lacunes dues au fait que l'environnement et l'organisation du travail ne sont pas adaptés à tout un chacun. Pour garantir le droit au travail, il faut que le marché du travail permette aux personnes handicapées de trouver un emploi, de le conserver, d'obtenir des promotions sur un pied d'égalité avec d'autres travailleurs. L'environnement et l'organisation du travail doivent être adaptés aux besoins des personnes handicapées.

Cela implique par exemple que pour un projet d'immeuble de bureaux, l'on prévoie, dès le stade de l'ébauche, une parfaite accessibilité de celui-ci pour les personnes handicapées. On évite ainsi que des aménagements onéreux doivent être apportés ultérieurement pour un travailleur à mobilité réduite ou présentant un handicap visuel ou auditif, etc. Cette approche renvoie au concept de « projet universel ». Celui-ci porte non seulement sur l'accessibilité physique de l'environnement mais aussi sur le matériel utilisé par les entreprises ou sur la manière dont le travail est organisé. Un règlement du travail qui autorise les travailleurs à bénéficier d'un horaire adapté ou à travailler un ou deux jours par semaine à domicile est une mesure qui est conforme à l'esprit du projet universel. Cela permet en effet aux travailleurs handicapés d'éviter de fatigants déplacements et de combiner leur vie professionnelle avec leur suivi médical.

Het VN-Verdrag focust op zowel de overheidssector als de privésector. Maar de overheid slaagt er niet in haar eigen quota en streefcijfers te halen. Dit geldt voor bijna alle overheden op alle niveaus : van de gemeenten, over de provincies, de gewesten tot het federale niveau.

UNIA betreurt daarom dat het federaal parlement vorige week een wetsvoorstel heeft goedgekeurd om het verplichte quotum bij de federale overheid aan te vullen met tewerkstelling in maatwerkbedrijven. Het VN-Verdrag vraagt dat de Staten die partij zijn inzettend op tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt. Het is bovendien een fout signaal vanuit een overheid, die toch een voorbeeldfunctie heeft, maar op die manier laat uitschijnen dat het onmogelijk is de 3 % tewerkstelling van personen met een handicap te halen met jobs binnen de overheid zelf. Mevrouw Keysman vergelijkt deze toestand met de campagne die Landsverdediging onlangs heeft gevoerd om meer vrouwen aan te trekken, nadat ze vaststelden dat er heel weinig vrouwen werken op het departement. Waarom werkt men bijvoorbeeld niet op dezelfde manier om personen met een handicap warm te maken voor een job bij de overheid ?

Er zijn dus drempels bij de overheden, zowel wat instroom als wat jobbehoud van personen met een handicap betreft. Die moeten dringend weggewerkt worden. Er is onder andere een gebrek aan redelijke aanpassingen en flexibiliteit van de werkorganisatie.

Daarnaast moet de overheid ook de privésector de instrumenten geven om meer personen met een handicap aan te werven. Dat kan door betere informatie, bijvoorbeeld door het voorzien van één loket voor alle administratieve vragen, meer ondersteuning zoals job-coaching om personen met een handicap aan het werk te helpen, een duurzame tewerkstelling te bekomen en de werkgever bij te staan. Werkbaar werk voor iedereen is ook een aandachtspunt. Daarnaast moeten zelfstandige ondernemers met een handicap ook alle kansen krijgen.

De voornaamste aanbeveling vanuit UNIA ten slotte luidt : werk een samenhangend beleid uit met een visie, met een interfederaal plan met een ambitieus streefdoel

La Convention des Nations unies se focalise tant sur le secteur public que sur le secteur privé. Toutefois, les pouvoirs publics ne parviennent pas à atteindre leurs propres quotas et objectifs chiffrés. Et cela vaut pour la quasi-totalité des autorités à tous les niveaux, depuis les communes et les provinces jusqu'aux Régions en passant par le niveau fédéral.

C'est pourquoi UNIA déplore que le Parlement fédéral ait approuvé la semaine dernière une proposition de loi prévoyant de compléter la mesure relative aux quotas obligatoires dans les administrations fédérales par une mesure liée à l'emploi dans des entreprises de travail adapté. La Convention des Nations unies demande que les États parties renforcent la mise à l'emploi sur le marché du travail régulier. De plus, le fait qu'une autorité publique, qui a quand même une fonction d'exemple, montre son incapacité à atteindre un quota de 3 % de personnes handicapées parmi son personnel, constitue un mauvais signal. Mme Keysman fait un parallèle entre cette situation et la campagne que le département de la Défense a menée pour attirer davantage de femmes après avoir constaté qu'il employait très peu de femmes. Pourquoi ne procède-t-on pas de la même façon pour parvenir à convaincre les personnes handicapées d'accepter un emploi dans une administration publique ?

Il y a donc plusieurs obstacles qui freinent l'emploi des personnes handicapées dans les administrations publiques et ce, tant en ce qui concerne le taux d'emploi que le maintien à l'emploi. Il faut supprimer ces obstacles au plus vite. Il y a notamment un manque d'aménagements raisonnables et de flexibilité dans l'organisation du travail.

Par ailleurs, les pouvoirs publics doivent aussi donner au secteur privé les outils nécessaires pour pouvoir recruter davantage de personnes handicapées. Pour ce faire, les pouvoirs publics peuvent améliorer l'information en créant un guichet unique pour toutes les questions à caractère administratif par exemple, accentuer le soutien en prévoyant un *coaching* à l'emploi pour aider les personnes handicapées à trouver un travail, faire en sorte que les mises à l'emploi soient durables ou encore aider les employeurs. Un autre point d'attention est le fait de permettre à chacun d'effectuer un travail faisable. Il faut veiller aussi à ce que les entrepreneurs indépendants handicapés disposent d'un maximum de facilités.

Enfin, la principale recommandation d'UNIA est la suivante : il faut mettre en œuvre une politique cohérente et visionnaire, basée sur un plan interfédéral

en concrete stappen om dat doel binnen een bepaalde timing te bereiken.

Het voorliggende voorstel van resolutie streeft naar dit samenhangend beleid en in die zin juicht UNIA de tekst toe.

Tot slot legt mevrouw Keytsman uit dat het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap in 2014 een evaluatie heeft gemaakt over de stand van de rechten van mensen met een handicap in België. Het VN-Comité gaf als advies om « alle nodige reglementaire en aansporende maatregelen te nemen om het recht van personen met een handicap op werk in zowel de privésector als de openbare sector te waarborgen, om door middel van beroepsopleiding en passende toegankelijkheidsmaatregelen te zorgen voor een doeltreffende bescherming tegen discriminatie en om te zorgen voor de nodige redelijke aanpassingen ».

UNIA stelt vast dat er drie jaar later weinig vooruitgang is geboekt. Het is tijd voor actie. Er ligt vandaag een voorstel van resolutie voor dat de vinger op de wonde legt en voorstellen doet om het recht op werk van mensen met een handicap beter te garanderen. Het is aan de Senaat om ermee aan de slag te gaan en ervoor te zorgen dat de nodige maatregelen genomen worden zodat België bij de volgende evaluatie door het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap niet met het schaamrood op de wangen moet staan.

B. Uiteenzetting door de heren Patrick Vandelanotte, coördinator, Gelijke rechten voor iedere persoon met een handicap (GRIP) en Jos Wouters, stafmedewerker, Gebruikersoverleg Handicap, Chronische Ziekte en Arbeid (GOHA)

De heer Patrick Vandelanotte stelt dat als het gaat over « echt werk voor personen met een handicap ? », vooral moet gelet worden op het woord « echt » en op het afsluitende vraagteken. Het moet gaan om *echt* werk en het vraagteken staat voor de manier waarop dat moet waargemaakt worden.

Het voorliggende voorstel van resolutie helpt de zaak vooruit. Het voorstel is inhoudelijk sterk en reikt hefbomen aan, waarvan sommige origineel, en andere al bekend zijn en al door GRIP op het gebruikersoverleg geformuleerd werden. Dit voorstel van resolutie werd bovendien geschreven samen met personen met een handicap. Dat is een goed voorbeeld van hoe de politiek

fixant un objectif ambitieux et précisant les mesures concrètes à appliquer pour atteindre l'objectif dans un délai déterminé.

La proposition de résolution à l'examen préconise la mise en œuvre d'une telle politique cohérente et, en ce sens, UNIA approuve le texte.

Enfin, Mme Keytsman explique qu'en 2014, le Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies a réalisé une évaluation de la situation concernant les droits des personnes handicapées en Belgique. Le Comité a recommandé « de prendre toutes les mesures nécessaires tant réglementaires qu'incitatives pour garantir le droit à l'emploi pour les personnes handicapées, dans le secteur privé et le secteur public, en garantissant une protection efficace contre la discrimination, en assurant une formation professionnelle et une accessibilité adéquate, et en assurant les aménagements raisonnables nécessaires ».

UNIA constate que trois ans se sont écoulés et que les progrès sont maigres. Il est temps d'agir. Aujourd'hui, il y a une proposition de résolution qui met le doigt sur le problème et propose des pistes afin de mieux garantir le droit au travail pour les personnes handicapées. Le Sénat doit à présent se mettre au travail et faire en sorte que les mesures nécessaires soient prises afin que lors de la prochaine évaluation du Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies, la Belgique n'ait plus à rougir de la situation des personnes handicapées en matière d'emploi.

B. Exposé de MM. Patrick Vandelanotte, coordinateur, Gelijke rechten voor iedere persoon met een handicap (GRIP), et Jos Wouters, collaborateur, Gebruikersoverleg Handicap, Chronische Ziekte en Arbeid (GOHA)

M. Patrick Vandelanotte indique que dans l'expression « un vrai travail pour les personnes handicapées ? », le mot « vrai » et le point d'interrogation final méritent une attention particulière. Le mot « vrai » indique qu'il doit s'agir d'un travail à part entière et le point d'interrogation renvoie à la manière dont cela doit être concrétisé.

La proposition de résolution à l'examen contribue à faire progresser les choses. Elle traite en profondeur de la problématique et propose plusieurs leviers d'action ; certains d'entre eux sont nouveaux tandis que d'autres sont connus et ont déjà été proposés par l'ASBL GRIP dans le cadre de la plateforme GOHA. En outre, cette proposition de résolution a été rédigée conjointement

kan werken en sluit aan bij de slogan van het VN-Verdrag « Niets over ons zonder ons ».

Het voorstel van resolutie bevat bovendien een gedurfde speerpunt, namelijk de quota. Vorig jaar in juni werd op GRIP een debatavond georganiseerd rond quota. De conclusie van die debatavond was dat er quota moeten komen, maar dat het een politiek taboe is. De heer Vandelanotte is blij te constateren dat dit een verkeerde inschatting was, want in dit voorstel van resolutie komen quota wel aan bod. Het is goed dat het maatschappelijk debat daarover wordt aangegaan.

Spreker legt vervolgens kort uit waar GRIP en het overlegplatform GOHA voor staan. Soms bestaat er immers verwarring over beiden.

GRIP bestaat al zeventien jaar en is ontstaan vanuit mensen met een beperking die streven naar zelfbeschikking. GRIP staat voor gelijke rechten voor iedere persoon met een handicap. De organisatie is een mensenrechtenorganisatie en een gelijke kansenorganisatie en sluit aan bij andere, grotere bewegingen van personen die voor gelijke kansen en voor mensenrechten opkomen. GRIP is een organisatie *van* personen met een handicap, waar ervaringsdeskundigheid centraal staat, en streeft voor rechten voor *alle* personen met een handicap, ongeacht de aard en graad van de handicap. Zo staat het trouwens ook in het VN-Verdrag.

GRIP is geen koepelorganisatie, wat soms wel tot verwarring leidt. Er is op Vlaams niveau trouwens geen koepelorganisatie van personen met een handicap. De organisatie richt zich in de eerste plaats op het regionale Vlaamse beleidsniveau. Waar nodig, worden natuurlijk ook verbanden met het federale beleidsniveau gelegd.

Volgens het huidige meerjarenplan wil GRIP werk maken van meer inclusie in onze maatschappij. Daar werden vijf speerpunthema's voor gekozen. Werk is één van die vijf thema's.

Spreker wordt vergezeld door de heer Jos Wouters, die werkt voor het Gebruikersoverleg Handicap, Chronische ziekte en Arbeid (GOHA, www.handicapenarbeid.be). Het Gebruikersoverleg is een overlegplatform op Vlaams niveau. Het is een samenwerkingsverband op basis van

avec des personnes handicapées. Elle illustre bien la manière dont la politique peut fonctionner utilement et est conforme au principe sous-jacent à la Convention des Nations unies « Rien sur nous, sans nous ».

Par ailleurs, la proposition de résolution prévoit une mesure prioritaire audacieuse, à savoir la fixation d'un système de quotas. En juin de l'année dernière, l'ASBL GRIP a organisé une soirée-débat sur le thème des quotas. La conclusion du débat était que la fixation de quotas est indispensable mais qu'elle constitue un tabou politique. M. Vandelanotte est heureux de constater que cette perception était fausse puisque la proposition de résolution à l'examen évoque l'idée des quotas. Le fait de lancer le débat sur le sujet au sein de la société est positif.

L'intervenant explique ensuite brièvement ce que sont l'ASBL GRIP et la plateforme GOHA. Il y a parfois une confusion à propos des deux organisations.

L'ASBL GRIP existe depuis six-sept ans déjà et a été créée à l'initiative de personnes handicapées en quête d'autonomie. GRIP signifie « *Gelijke rechten voor iedere persoon met een handicap* » (Égalité des droits pour toutes les personnes handicapées). Il s'agit d'une organisation de défense des droits de l'homme et de l'égalité des chances, qui s'inscrit dans la ligne d'autres mouvements plus vastes regroupant des personnes œuvrant à la défense des droits de l'homme et de l'égalité des chances. L'ASBL GRIP est une organisation *de* personnes handicapées, dans laquelle l'expertise du vécu occupe une place centrale et qui œuvre à la défense des droits de *toutes* les personnes handicapées, quels que soient la nature et le degré du handicap. C'est d'ailleurs le principe qui figure aussi dans la Convention des Nations unies.

L'ASBL GRIP n'est pas une organisation faîtière, ce qui prête parfois à confusion. Il n'existe d'ailleurs pas d'organisation faîtière de personnes handicapées au niveau flamand. L'organisation s'adresse en priorité au niveau politique régional flamand. Si nécessaire, des liens sont aussi établis avec le niveau politique fédéral.

Dans le cadre de son plan pluriannuel actuel, l'ASBL GRIP entend promouvoir l'inclusion dans notre société. Cinq thèmes prioritaires ont été sélectionnés à cet effet, parmi lesquels l'emploi.

L'intervenant est accompagné par M. Jos Wouters, qui travaille pour la plateforme « *Gebruikersoverleg handicap, chronische ziekte en arbeid* » (la Concertation des usagers en matière de handicap, de maladie chronique et de travail) (GOHA, www.handicapenarbeid.be). La

één visietekst, opgesteld in 2003. Het GOHA wil dat de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap toeneemt. GRIP is projecthouder van dat project en krijgt de subsidies om het te realiseren, wat soms tot verwarring leidt. Het Gebruikersoverleg verzamelt veertien organisaties, die allemaal in Vlaanderen actief zijn rond de tewerkstelling van personen met een handicap en chronische ziekte.

Het Gebruikersoverleg neemt deel aan verschillende beleidstafels :

- SERV – commissie diversiteit (mét de sociale partners en het Minderhedenforum) ;
- VDAB – stakeholdersforum (is een werkgroep van de raad van bestuur) ;
- GTB (Algemene vergadering en raad van bestuur) – samen met de sociale partners.

Het Gebruikersoverleg is gekaderd binnen het project « Focus op talent » waar het samenwerkt met VOKA, UNIZO, de vakbonden en het Minderhedenforum.

De heer Vandelanotte zal het vervolgens hebben over inclusie, handicap en tewerkstelling, en het VN-Verdrag.

Inclusie gaat eigenlijk over de plaats die personen met een handicap krijgen, nemen, of gegeven wordt binnen onze maatschappij. Echt werk betekent een inclusieve tewerkstelling, maar dan is het wel goed te weten wat inclusie precies is en hoe het zich verhoudt tot uitsluiting, segregatie en integratie, de termen die gebruikt worden door het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap. De volgende symbolen geven dit grafisch weer.

GOHA est une plateforme de concertation au niveau flamand. C'est une association qui s'appuie sur un texte de vision rédigé en 2003. La GOHA souhaite que le taux d'emploi des personnes handicapées augmente. L'ASBL GRIP gère ce projet et perçoit des subsides pour le réaliser, ce qui prête parfois à confusion. La plateforme regroupe quatorze organisations, qui visent toutes à promouvoir l'emploi des personnes handicapées ou atteintes d'une maladie chronique en Flandre.

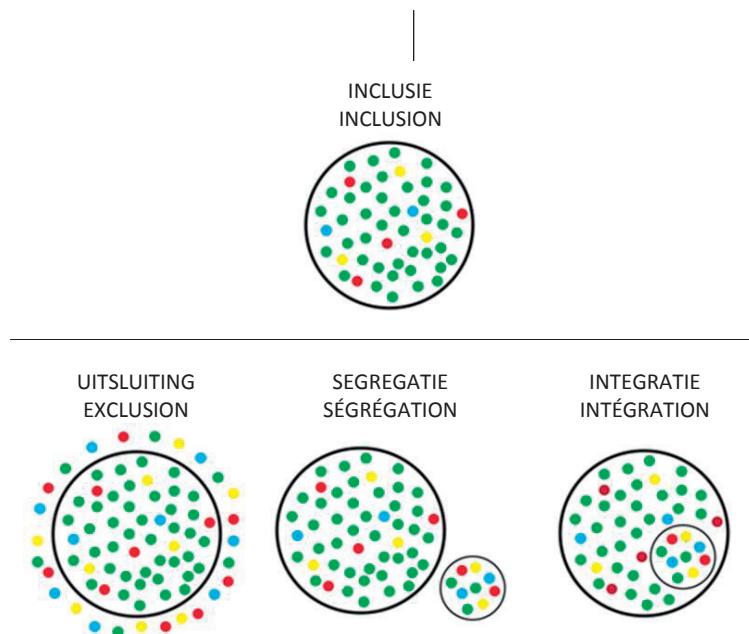
La plateforme participe à différents forums politiques :

- SERV – commission « diversité » (avec les partenaires sociaux et le « *Minderhedenforum* ») ;
- VDAB – forum des parties prenantes (est un groupe de travail du conseil d'administration) ;
- GTB (Assemblée générale et conseil d'administration) – conjointement avec les partenaires sociaux.

La plateforme s'inscrit dans le cadre du projet « *Focus op talent* », où elle collabore avec le VOKA, l'UNIZO, les syndicats et le « *Minderhedenforum* ».

M. Vandelanotte parlera ensuite de l'inclusion, du handicap et de l'emploi, ainsi que de la Convention des Nations unies.

L'inclusion renvoie en fait à la place que les personnes handicapées obtiennent, prennent ou se voient accorder dans notre société. Par « vrai travail », il faut entendre un emploi inclusif, mais il faut savoir alors ce que signifie exactement le mot « inclusion » et ce qu'il représente par rapport aux concepts d'exclusion, de ségrégation et d'intégration qui sont utilisés par le Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies. Les symboles qui suivent présentent les choses sous forme graphique.



Het is eenvoudig vast te stellen of een persoon met een handicap een plaats krijgt in de maatschappij, er van uitgesloten wordt, dan wel of er gesegregeerd of geïntegreerd gehandeld wordt ten opzichte van deze persoon.

GRIP vindt het belangrijk om, wanneer er over inclusie gesproken wordt, de discussie zuiver te houden. Inclusie dreigt immers een containerbegrip te worden. Vanaf het moment dat er iets gedaan wordt met personen met een handicap, valt dit voor velen onder de noemer inclusie, zelfs al gaat het om integratie of segregatie. Inclusie houdt echter in dat personen met een handicap, net als andere personen, deelnemen aan het geheel. Onze maatschappij heeft een traditie van segregatie, wat overigens niet betekent dat dit niet tot waarde verhalen heeft geleid. Verhalen evolueren echter, en een inclusieve aanpak is vandaag aangewezen.

Wat handicap en tewerkstelling betreft, is het ook noodzakelijk na te gaan hoe en waar personen met een handicap zich situeren ten opzichte van het arbeidscircuit. Daarvoor gebruikt GRIP graag het beeld van de « participatieladder », die uit zes treden bestaat :

- contacten beperkt tot de huiselijke kring (eerste trede) ;
- sociale contacten buitenhuis (tweede trede) ;
- arbeidsmatige activiteiten onder begeleiding met welzijns- en zorgbegeleiding (derde trede) ;

On peut facilement voir si une personne handicapée a une place dans la société ou en est exclue ou si l'on agit vis-à-vis d'elle en la ségrégant ou en l'intégrant.

L'ASBL GRIP trouve qu'il est important, lorsqu'on parle d'inclusion, de préciser de quoi il s'agit exactement. À défaut, l'inclusion risque de devenir un concept fourre-tout. Nombreux sont ceux qui pensent qu'à partir du moment où l'on prend une mesure en faveur des personnes handicapées, on « fait » de l'inclusion, même s'il s'agit d'intégration ou de ségrégation. Or, l'inclusion signifie que les personnes handicapées participent à la société dans son ensemble au même titre que les autres personnes. Notre société se caractérise par une tradition de ségrégation, ce qui ne veut pas dire que cela ait abouti à des résultats négatifs. Toutefois, les choses évoluent et aujourd'hui, une approche inclusive est indiquée.

S'agissant du handicap et de l'emploi, il faut aussi examiner comment et où les personnes handicapées se situent par rapport au circuit du travail. Dans ce domaine, l'ASBL GRIP utilise volontiers l'image de l'échelle de participation, qui comporte six échelons :

- contacts limités au cercle domestique (premier échelon) ;
- contacts sociaux à l'extérieur (deuxième échelon) ;
- activités de travail avec un encadrement en matière de bien-être et de soins (troisième échelon) ;

- tijdelijke activerende trajecten (vierde trede) ;
- betaald werk met ondersteuning (vijfde trede) ;
- betaald werk (zesde trede).

Op de eerste en tweede trede van de ladder nemen personen niet deel aan arbeid of arbeidsmatige activiteiten. De twee middelste treden zijn al gericht op arbeid. Als het gaat om echt werk, dan moeten we echter kijken naar de twee bovenste treden.

Werken aan inclusie en aan echt werk wil dus zeggen dat je afvraagt hoe mensen stappen vooruit kunnen zetten op de participatieladder. Of hoe de maatschappelijke structuren, die opgezet worden voor personen met een handicap, ervoor kunnen zorgen dat er stappen vooruit gezet worden.

Een derde element is het VN-Verdrag. Mevrouw Keytsman, directeur van UNIA, heeft het hier al over gehad. De heer Vandelanotte benadrukt echter graag dat het VN-Verdrag in 2009 door België werd geratificeerd. In 2014 heeft het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap opmerkingen geformuleerd. GRIP stelt vast, net zoals UNIA, dat er niet echt verbetering te bespeuren valt. Het voorliggende voorstel van resolutie roept op tot een interministeriële conferentie rond tewerkstelling, maar het is ook nuttig na te gaan wat er al interministerieel rond het VN-Verdrag is gebeurd, en dat is niet veel. Er moet echt werk gemaakt worden van het VN-Verdrag. GRIP heeft een brochure gemaakt « JA zeggen, JA doen » : een reisgids voor parlementsleden en beleidsmakers bij de implementatie van het VN-Verdrag inzake de Rechten van personen met een Handicap. Deze brochure kan geconsulteerd worden op <http://www.gripvzw.be/vn-verdrag/1081-brochure-ja-zeggen-ja-doen.html>.

De Inclusiespiegel Vlaanderen 2016 van GRIP is beschikbaar vanaf 23 juni 2017 en geeft een aantal cijfers over de deelname van personen met een handicap aan de samenleving en over de kloof met de deelname van personen zonder handicap. De Inclusiespiegel Vlaanderen 2016 geeft ook de evolutie weer ten opzichte van acht à tien jaar geleden, op basis van de beschikbare gegevens uit een aantal grootschalige enquêtes zoals de enquête

- trajets d'activation temporaires (quatrième échelon) ;
- travail rémunéré avec l'apport d'un soutien (cinquième échelon) ;
- travail rémunéré (sixième échelon).

Aux premier et deuxième échelons de l'échelle, les personnes n'ont pas d'emploi et n'exercent aucune activité liée au travail. Les deux échelons du milieu sont déjà davantage axés sur le travail. Mais, si l'on parle d'un emploi à part entière, alors il faut examiner les deux échelons supérieurs.

Si l'on veut promouvoir l'inclusion des personnes handicapées et leur donner accès à un vrai travail, on doit donc se demander comment elles peuvent gravir les échelons sur l'échelle de participation. Autrement dit, il s'agit de savoir comment les structures mises en place dans la société en faveur des personnes handicapées peuvent aider celles-ci à gravir les échelons.

Un troisième élément est la Convention des Nations unies. Mme Keytsman, directrice d'UNIA, en a déjà parlé. M. Vandelanotte tient néanmoins à souligner que la Convention des Nations unies a été ratifiée par la Belgique en 2009. En 2014, une série d'observations ont été formulées par le Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies. L'ASBL GRIP constate, tout comme UNIA, qu'il n'y a guère eu d'amélioration. La proposition de résolution à l'examen appelle à la convocation d'une conférence interministérielle sur le travail, mais il serait également utile de vérifier ce qui a déjà été fait au niveau interministériel en ce qui concerne la Convention des Nations unies, à savoir pas grand-chose. Il convient de s'atteler sérieusement à la mise en œuvre de la Convention des Nations unies. L'ASBL GRIP a publié à l'intention des parlementaires et des dirigeants politiques une brochure intitulée « *JA zeggen, JA doen* », qui est un guide pour la mise en œuvre de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Cette brochure peut être consultée sous <http://www.gripvzw.be/vn-verdrag/1081-brochure-ja-zeggen-ja-doen.html>.

Le miroir de l'inclusion Flandre 2016 de l'ASBL GRIP (« *Inclusiespiegel Vlaanderen 2016* »), qui sera disponible à partir du 23 juin 2017, fournit une série de chiffres sur la participation des personnes handicapées à la vie en société et sur l'écart par rapport à la participation des personnes non handicapées. Cette publication rend également compte de l'évolution par rapport à la situation qui prévalait il y a huit à dix ans, sur la base

naar de arbeidskrachten. Jammer genoeg moet er vastgesteld worden dat er geen vooruitgang is. « Ja zeggen en ja doen » is dus meer dan nodig.

Zowel de inclusiespiegel 2006 als die van 2016 kunnen gedownload worden via de website van GRIP : www.gripvzw.be.

Wat deze inclusiespiegel betreft, wenst de heer Vanackere toelichting bij de vergelijking « is job kwijtgeraakt », waar twee percentages worden weergegeven. Bepakt de 1,4 % dan dat slechts 1,4 % van de Vlamingen in de afgelopen periode zijn werk is kwijtgeraakt, terwijl dat 9,5 % is voor personen met een handicap ?

De heer Vandelanotte antwoordt dat de percentagens voor het onderdeel « is job kwijtgeraakt » inderdaad anders gelezen moeten worden dan de andere percentages. De percentages 42,7 % en 77 % geven aan hoeveel personen aan het werk zijn, respectievelijk voor personen met een handicap en personen zonder handicap. De kleinere percentages van 9,5 % en 1,4 %, respectievelijk voor personen met een handicap en personen zonder handicap, duiden op de fluctuatie tussen 2007 en 2015. Het is immers belangrijk vast te stellen dat er een veel grotere fluctuatie is in het hebben van een job bij personen met een handicap dan bij personen zonder handicap. Zijn ze bij de eersten die worden ontslagen als de werkgever het moeilijker krijgt ? Of bij de laatsten om (opnieuw) in dienst genomen te worden ? Feit is dat de werkzaamheidsgraad van personen met een handicap in 2007 (tweede kwartaal) 42,7 % bedroeg, om vervolgens te dalen naar 33,5 % in 2010 ! Het duurde tot 2015 vooraleer de werkzaamheidsgraad weer was opgeklommen naar 43,1 %.

De heer Jos Wouters zal nu focussen op een aantal knelpunten en een aantal hefbomen inzake arbeid en handicap.

Het eerste punt dat deze spreker wil aanhalen, en dat reeds bleek uit de inclusiewielen, is dat er op acht jaar tijd geen vooruitgang geboekt werd wat betreft de deelname aan arbeid. Het is belangrijk om te weten dat bij het gebruik van het inclusiewiel het om Vlaamse cijfers gaat, geen Belgische.

In 2007 waren er 42,7 % personen met een handicap die deelnamen aan arbeid, in 2015 waren dat er 43,1 %.

des données disponibles dans une série d'enquêtes à grande échelle telles que l'Enquête sur les forces de travail. Force est malheureusement de constater qu'aucun progrès n'a été réalisé. Il est donc plus que nécessaire de traduire en actes les engagements pris.

Les miroirs de l'inclusion de 2016 comme de 2006 peuvent être téléchargés sur le site de l'ASBL GRIP : www.gripvzw.be.

Concernant ce miroir de l'inclusion, M. Vanackere demande de plus amples explications sur le secteur du diagramme assorti de deux pourcentages. Doit-on comprendre que seulement 1,4 % des Flamands ont perdu leur emploi durant la période examinée, contre 9,5 % pour les personnes handicapées ?

M. Vandelanotte répond que les pourcentages renseignés pour le secteur « *is job kwijtgeraakt* » (« a perdu son emploi ») doivent effectivement être interprétés différemment que les autres pourcentages. Les pourcentages (42,7 % et 77 %) sont respectivement les taux d'occupation des personnes handicapées et des personnes non handicapées. Les valeurs 9,5 % et 1,4 %, qui concernent respectivement les personnes handicapées et les personnes non handicapées, indiquent les fluctuations entre 2007 et 2015. Il est à noter que les fluctuations de l'emploi sont beaucoup plus importantes chez les personnes atteintes d'un handicap que chez les personnes qui ne souffrent pas d'un handicap. Les personnes handicapées sont-elles parmi les premières à être licenciées lorsque l'employeur doit faire face à des difficultés ? Ou sont-elles les dernières à être (r)engagées ? Il est en tout cas un fait que le taux d'emploi des personnes handicapées atteignait 42,7 % en 2007 (au deuxième trimestre), avant de chuter à 33,5 % en 2010 ! Il a fallu attendre 2015 pour que le taux d'emploi se rétablisse à 43,1 %.

M. Jos Wouters souhaite à présent mettre en exergue un certain nombre de pierres d'achoppement et de leviers en matière de travail et de handicap.

Le premier point que l'intervenant souhaite souligner, et que l'on pouvait déjà observer sur les diagrammes d'inclusion, est qu'aucun progrès n'a été réalisé en huit ans en ce qui concerne la participation au travail. Un élément à ne pas oublier concernant le diagramme d'inclusion est que les chiffres renseignés sont ceux de la Flandre et non de la Belgique.

En 2015, le taux d'emploi des personnes handicapées était de 43,1 %, contre 42,7 % en 2007. Il n'y a donc

Dat is dus nauwelijks vooruitgang te noemen. Bovendien blijkt uit tussentijdse metingen dat het percentage in 2010 nauwelijks 33,5 % bedroeg.

De evolutie van de cijfers wijst op een probleem en toont aan dat personen met een handicap heel erg kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt. Ontslag krijgen of een loopbaanontwikkeling die ongunstig verloopt, is een groot probleem voor personen met een handicap.

Een tweede punt betreft het gebrek aan aanpassingen. Redelijke aanpassingen zijn voor personen met een handicap een recht dat wettelijk is vastgelegd. Maar het is ook nuttig het anders te formuleren, namelijk : redelijke aanpassingen zijn een brug tussen de job-inhoud en de persoon met een handicap. Ze zijn dus essentieel en fundamenteel voor personen met een handicap. Ze zijn soms ook eenvoudig toe te passen, bijvoorbeeld een voorbehouden parkeerplaats of een ophelling voorzien. Voor andere personen moeten de aanpassingen echter verder gaan als we een echt inclusieve arbeidsmarkt willen organiseren. Het moet mogelijk zijn personen met een handicap voldoende extra ondersteuning te geven om hen te laten deelnemen aan de reguliere arbeidsmarkt. Eigenlijk mag geen grens getrokken worden waardoor de ene wel terecht kan op de reguliere arbeidsmarkt, en de andere niet. Er wordt nogal gemakkelijk gezegd dat sommige situaties niet haalbaar zijn en dan komen er wat maatregelen die *de facto* een buitengewoon circuit organiseren. Dat klopt niet. De grens voor deelname aan de reguliere arbeidsmarkt moet, bij wijze van spreken, op oneindig worden gelegd. Dit is een belangrijke principiële stelling die toont dat er gekozen wordt voor een inclusieve werkvloer waarbij zoveel mogelijk personen zo veel mogelijk aan de slag kunnen.

Wat is de rol en de plaats van maatwerkbedrijven in dit verhaal ? In Vlaanderen hebben ongeveer 500 000 personen een handicap of een chronische ziekte. Slechts 7 % van de personen met een handicap die werken, werken in een maatwerkbedrijf, alhoewel het in de beeldvorming lijkt dat personen met een handicap vooral in maatwerkbedrijven werken.

De heer Wouters voegt hieraan toe dat veel personen met een handicap of chronische ziekte geen middelen van de overheid vragen. Er zijn op dit moment 15 000 Vlaamse ondersteuningspremies en er werken 25 000 personen in maatwerkbedrijven. Dat betreft dus 40 000 personen, terwijl er in Vlaanderen

guère eu de progrès. Il ressort en outre des mesures intermédiaires que ce taux n'était que de 33,5 % en 2010.

L'évolution des chiffres révèle donc l'existence d'un véritable problème et montre que les personnes handicapées sont très vulnérables sur le marché du travail. Les licenciements et les évolutions de carrière défavorables constituent un problème majeur pour les personnes handicapées.

Un deuxième point concerne le manque d'aménagements. Les aménagements raisonnables sont un droit que la loi accorde aux personnes handicapées. Il est toutefois utile de présenter aussi les choses sous un autre angle, en soulignant que les aménagements raisonnables constituent un pont entre le contenu du travail et la personne handicapée. Ils sont essentiels et fondamentaux pour les personnes qui souffrent d'un handicap. Leur mise en œuvre est parfois simple. On pense par exemple à l'aménagement d'une place de parking réservée ou d'une rampe pour fauteuils roulants. Mais des aménagements plus lourds doivent aussi être prévus pour certaines personnes, si nous voulons parvenir à un marché du travail véritablement inclusif. Il doit être possible d'offrir aux personnes handicapées un soutien supplémentaire suffisant qui leur permette de participer au marché du travail régulier. En fait, on ne peut pas fixer une frontière qui déterminerait que telle personne peut accéder au marché du travail régulier, mais pas telle autre. On décrète un peu rapidement que certaines situations ne sont pas possibles et on prend alors une série de mesures qui organisent *de facto* un circuit extraordinaire. Ce n'est pas une approche adéquate. Il ne peut en fait y avoir de limite à la participation au marché du travail régulier. C'est une position de principe importante qui montre que l'on opte pour un monde du travail inclusif où un maximum de personnes ont un maximum de chances de travailler.

Quel est le rôle et quelle est la place des entreprises de travail adapté à cet égard ? En Flandre, 500 000 personnes environ souffrent d'un handicap ou d'une maladie chronique. Seules 7 % des personnes handicapées qui travaillent sont actives dans une entreprise de travail adapté, alors qu'on pourrait croire que les handicapés travaillent principalement dans de telles entreprises.

M. Wouters ajoute que de nombreuses personnes atteintes d'un handicap ou d'une maladie chronique ne demandent pas d'aide financière aux autorités. On compte actuellement 15 000 primes de soutien flamandes, et 25 000 personnes travaillent dans des entreprises de travail adapté. Cela concerne donc 40 000 personnes,

200 000 personen met een handicap of chronische ziekte zijn die deelnemen aan arbeid. Dit betekent dat 160 000 personen geen compensatie van de overheid vragen. De vraag is of ze dat niet vragen omdat zij of de werkgever er niet van op de hoogte zijn. Dat is wel belangrijke informatie omdat het implicaties heeft voor het overheidsbudget. Als de ondersteuning door iedereen die ervoor in aanmerking komt zou aangevraagd worden, is het immers goed mogelijk dat een groter budget nodig is.

Van personen met een verstandelijke handicap wordt vaak gezegd dat ze niet kunnen werken in een reguliere job. Dat heeft echter veel te maken met de manier waarop de maatregelen worden ontworpen. Als ondersteunende maatregelen worden voorzien, zoals bijvoorbeeld de Vlaamse ondersteuningspremie, moet een deel daarvan ook voorzien in ondersteuning, jobcoaching, zelfs assistentie op de werkvloer. Wat die assistentie precies inhoudt, is variabel. Het kan gaan over begeleiding op de werkvloer, door een collega of iemand anders. Belangrijk is te beseffen dat maatregelen heel erg gedifferentieerd moeten zijn om het breed scala aan personen ten goede te komen. Er moet voortdurend beoordeeld worden hoe ver bepaalde maatregelen mogen of moeten gaan, om te vermijden dat bepaalde groepen worden uitgesloten.

Wat betreft ondernemen en zelfstandig werken met een handicap, wijst spreker er op dat het belangrijk is dat personen met een handicap ook deze rol kunnen opnemen. Het fundament van inclusie is immers dat personen met een handicap dezelfde maatschappelijke rol kunnen vervullen als andere personen. In Vlaanderen bestaat een Vlaamse ondersteuningspremie voor zelfstandige ondernemers, die echter heel weinig wordt gebruikt. Er zijn momenteel 126 personen met een zelfstandig statuut die deze premie aanvragen. Daar is dus duidelijk nog groeimarge. Spreker is er van overtuigd dat een aantal mensen daar baat bij zouden hebben.

Vervolgens stelt de heer Wouters enkele mogelijke oplossingen voor.

Een eerste oplossing is flexibiliteit in arbeidsduur, in in- en uittreden, enz. Een gebrek aan flexibiliteit is een van de belangrijkste problemen bij de gedifferentieerde aanpak. De combinatie tussen uitkeringen en loon naar arbeid is trouwens slecht geregeld in dit land. Een persoon met een tegemoetkoming voor personen met een handicap die een bepaalde activiteit begint, loopt het risico onmiddellijk een deel van de uitkering te moeten inleveren omdat hij of zij actief wordt. Dat is geen intelligent systeem want het mobiliseert mensen niet om

alors qu'en Flandre, 200 000 personnes souffrant d'un handicap ou d'une maladie chronique travaillent. Cela signifie que 160 000 personnes ne demandent aucune compensation aux pouvoirs publics. La question est de savoir si elles n'en font pas la demande parce qu'elles ou l'employeur ne sont pas au courant de l'existence de ces primes. Il s'agit là d'une information importante, car elle n'est pas sans incidence sur le budget de l'État. Si une aide était demandée par toute personne susceptible d'en bénéficier, il se pourrait bien qu'un budget plus important soit nécessaire.

On dit souvent que les personnes souffrant d'un handicap mental ne peuvent pas travailler dans le circuit régulier. Or, cela dépend en grande partie de la manière dont les mesures sont conçues. Si des mesures de soutien sont prévues, comme la prime de soutien flamande, certaines d'entre elles doivent aussi prévoir un soutien, un *jobcoaching* ou même une assistance sur le lieu de travail. Le contenu exact de cette assistance est variable. Il peut s'agir d'un accompagnement sur le lieu de travail, assuré par un collègue ou une autre personne. Il est important que les mesures soient très différenciées afin de pouvoir bénéficier à un large éventail de personnes. Il faut évaluer en permanence jusqu'où certaines mesures peuvent ou doivent aller, afin d'éviter que certains groupes soient exclus.

L'intervenant estime qu'il est important qu'une personne souffrant d'un handicap puisse aussi être entrepreneur ou travailleur indépendant. En effet, le fondement de l'inclusion est que les personnes handicapées puissent assumer le même rôle social que les autres personnes. En Flandre, il existe une prime de soutien pour les entrepreneurs indépendants, qui est toutefois très peu utilisée. À ce jour, cette prime a été demandée par 126 personnes possédant un statut d'indépendant. Il y a donc encore clairement une marge de progression. L'intervenant est convaincu qu'un certain nombre de personnes pourraient en tirer profit.

M. Wouters présente ensuite plusieurs possibilités de solutions.

Une première solution réside dans la flexibilité en termes de durée du travail, d'entrée en fonction, de départ, etc. Le manque de flexibilité est l'un des principaux problèmes qui se posent en ce qui concerne l'approche différenciée. La combinaison entre allocations et salaire pour le travail fourni est d'ailleurs mal organisée en Belgique. Une personne bénéficiant d'une allocation de handicap qui entame une activité risque, en devenant active, de perdre immédiatement une partie de son allocation. Ce n'est pas un système intelligent, car il n'encourage

aan de slag te gaan. Het zou beter zijn om bijvoorbeeld een forfaitair bedrag vrij te stellen zodat mensen altijd winst boeken wanneer ze gaan werken.

Het systeem dat mevrouw De Block, minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, voorstelt voor de re-integratie van zieke personen, en waarbij in een overgang wordt voorzien waar een gedeelte van de uitkering kan behouden blijven, is een belangrijke stap vooruit. Waarom zou dit wel mogelijk zijn voor personen met een ziekte- en invaliditeitsuitkering en niet voor personen met een tegemoetkoming ? Bovendien bevinden personen met een handicap zich in alle uitkeringsstelsels, dus eigenlijk moet het systeem voor iedereen mogelijk zijn en niet enkel voor een bepaalde groep.

Een andere mogelijke oplossing is individueel maatwerk. Het is immers niet voldoende collectieve voorzieningen te hebben, zoals in het geval van maatwerkbedrijven. Er moet ook gezorgd worden dat ondersteuning daar kan ingezet worden waar het nodig is. Individueel maatwerk is de concrete uitvoering daarvan. In Vlaanderen staat het wel op de rails, maar gaat het niet verder dan dat. Er zijn immers problemen in de onderhandelingen met de sociale partners, die individueel maatwerk moeilijk vinden. Misschien kan de overheid een duwtje in de goede richting geven ?

Een volgende oplossing is het creëren van mogelijkheden. Het « glazen plafond » is een begrip dat uit een andere wereld komt, maar het is belangrijk te weten dat dit fenomeen ook geldt voor personen met een handicap. Het is voor hen bijvoorbeeld moeilijk om weg te geraken uit een maatwerkbedrijf. Of ze beginnen aan een baan en vinden het erg moeilijk daar door te groeien. Er moet dus ingezet worden op het creëren van mogelijkheden om die overgang van één situatie naar een andere, of van één niveau naar een volgend, toch te kunnen maken. Men kan pas carrière maken als de structuren dit mogelijk maken.

Wat betreft een oplossing voor het probleem van discriminatie, is het natuurlijk belangrijk dat er gesensibiliseerd wordt, zodat mensen zich ervan bewust worden dat sommige acties en handelingen discriminerend zijn. Maar naast sensibilisering is ook handhaving nodig. Hier schiet de overheid volgens spreker tekort, want dit is een overheidsopdracht. Af en toe is de overheid de actor die moet handhaven.

pas les personnes concernées à travailler. Mieux vaudrait par exemple prévoir un montant forfaitaire exonéré, qui ferait en sorte que les personnes concernées soient toujours gagnantes lorsqu'elles travaillent.

Le système proposé par Mme De Block, ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, pour la réinsertion des personnes malades, et qui prévoit le maintien d'une partie de l'allocation à titre transitoire, est déjà un grand pas en avant. Pourquoi cela serait-il possible pour les bénéficiaires d'une indemnité de maladie ou d'invalidité et non pour les personnes bénéficiant d'une allocation ? En outre, comme les personnes handicapées sont concernées par tous les régimes d'allocations, le système doit en fait être accessible à toutes les personnes concernées, et pas seulement à un groupe déterminé.

Une autre solution envisageable est celle du travail adapté individuel. En effet, il ne suffit pas de prévoir des dispositifs collectifs comme les entreprises de travail adapté. Il faut aussi faire en sorte qu'un soutien puisse être mis en place là où c'est nécessaire, ce que permet concrètement le travail adapté individuel. En Flandre, le système est sur les rails, mais cela ne va pas plus loin. Des problèmes se posent au niveau des négociations avec les partenaires sociaux, qui estiment que le travail adapté individuel n'est pas évident à mettre en œuvre. Les pouvoirs publics ne pourraient-ils pas faciliter les choses à cet égard ?

Une autre solution consiste à créer des possibilités. Le « plafond de verre » est un concept issu d'une autre sphère, mais il faut savoir que ce phénomène touche aussi les personnes handicapées. Il est par exemple difficile pour ces personnes de quitter une entreprise de travail adapté. Et lorsqu'elles parviennent à décrocher un emploi hors de ce secteur, il leur est très difficile d'évoluer. Il faut donc miser sur la création d'opportunités permettant de réaliser concrètement cette transition d'une situation à une autre ou d'un niveau donné à un niveau supérieur. On ne peut évoluer dans une carrière que s'il existe un certain nombre de structures permettant une telle évolution.

Pour ce qui est des solutions au problème de la discrimination, il est évidemment important de sensibiliser les personnes concernées, afin qu'elles prennent conscience que certaines actions ou certains actes sont discriminatoires. Outre la sensibilisation, il y a aussi le respect des réglementations existantes. Selon l'intervenant, ce sont les pouvoirs publics qui sont ici défaillants, car cette responsabilité leur incombe. C'est à l'autorité publique qu'il appartient parfois d'assurer le respect de la réglementation.

Een laatste oplossing is het hanteren van quota. In Frankrijk bijvoorbeeld werd het percentage tewerkgestelde personen met een handicap in privébedrijven op 6 % gebracht. Er werd vastgesteld dat de tewerkstelling toeneemt, zoals reeds vermeld in de toelichting bij de resolutie. Quota zetten druk op werkgevers om in te zetten op tewerkstelling. De heer Wouters benadrukt dat quota geen wondermiddel zijn en deel uitmaken van een kader van maatregelen. Bovendien gaan capaciteiten boven handicap. Het is niet de bedoeling dat een quotum tot resultaat heeft dat het opgevuld wordt met personen die wel een handicap hebben, maar niet de nodige capaciteiten voor de job. Een quotum is ook maar een tijdelijke maatregel, een hulpmiddel om er te geraken.

Een goed voorbeeld is samenwerking met de sociale partners. Het voorstel van resolutie bevat een oproep tot de sociale partners, en dat is belangrijk. Binnen de SERV worden adviezen geformuleerd. Eind 2015 is een actielijst ontwikkeld met zeventig maatregelen voor de tewerkstelling van personen met een handicap binnen de reguliere sector en ook binnen maatwerkbedrijven. Alleen de overheid moet nu nog een engagement nemen, en dat blijft wat achter. Vier ministers hebben een aantal acties mee onderschreven. De belendende domeinen onderwijs, mobiliteit, wonen, welzijn en sociale economie, waar tijdens deze hoorzitting niet op ingegaan is, zijn ook belangrijk in de tewerkstelling van personen met een handicap. Op je werk geraken is immers de eerste stap.

De heer Vandelanotte geeft drie slotbemerkingen.

De eerste bemerking is dat rechten van personen met een handicap ook om mensenrechten gaan. Dat is trouwens ook terug te vinden in de tekst van het voorstel van resolutie. Enerzijds is er een talentbenadering die aansluit bij het economisch principe dat stelt dat alle talenten benut kunnen worden. Een talentbenadering omhelst ook een positieve kijk op handicap : mensen met een handicap hebben ook talenten. Maar naast een talentbenadering is het nodig te benadrukken dat tewerkstelling van personen met een handicap ook een zaak is van mensenrechten. Een talentbenadering mag er immers niet op neerkomen dat personen met een handicap hun talenten moeten ontwikkelen om te kunnen aansluiten bij de arbeidsmarkt. Dan verkies je een integratieverhaal, waar alle inspanningen geleverd moeten worden door de personen met een handicap om zich aan te passen. Een inclusief verhaal gaat uit van een wisselwerking : de maatschappij moet zelf ook stappen zetten naar de personen met een handicap. Daarvoor is

Dernière solution : l'utilisation de quotas. En France, par exemple, la proportion de personnes handicapées occupées dans des entreprises privées a été portée à 6 %. On a constaté que l'emploi des personnes handicapées augmente, comme l'indiquent les développements de la résolution. Les quotas incitent les employeurs à miser sur l'emploi. M. Wouters souligne que les quotas ne sont pas la solution miracle et qu'ils font partie d'un cadre de mesures. En outre, les capacités ont la primauté sur le handicap. L'existence de quotas ne peut pas avoir pour effet que l'on engage une personne qui présente un handicap mais qui ne possède pas les capacités requises pour le poste. Un quota n'est qu'une mesure temporaire, un moyen d'arriver au résultat voulu.

La collaboration avec les partenaires sociaux en est un bon exemple. La proposition de résolution lance un appel aux partenaires sociaux, ce qui est un point important. Des avis sont formulés au sein du SERV. À la fin de l'année 2015, une liste de septante mesures a été établie en vue de promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans le secteur régulier et aussi dans les entreprises de travail adapté. Pour l'heure, seuls les pouvoirs publics ont encore un engagement à concrétiser, et les choses traînent un peu. Quatre ministres ont marqué leur accord sur plusieurs actions. Les domaines attenants que sont l'enseignement, la mobilité, le logement, le bien-être et l'économie sociale, qui n'ont pas été abordés durant la présente audition, sont également importants pour l'emploi des personnes handicapées. La première étape en effet est de pouvoir atteindre le lieu de travail.

M. Vandelanotte souhaiterait formuler trois remarques en conclusion.

Premièrement, il souligne que lorsqu'on parle des droits des personnes handicapées, on parle aussi en fait de droits humains. Cela figure d'ailleurs aussi dans le texte de la proposition de résolution. D'une part, il y a une approche fondée sur les talents qui est conforme au principe économique qui veut que tous les talents peuvent être utilisés. Cette approche permet aussi de développer une perception positive du handicap : les personnes handicapées aussi ont des talents. Mais il importe de souligner qu'au-delà de cette approche, l'emploi des personnes handicapées est aussi une affaire de droits humains. L'approche basée sur les talents ne saurait en effet avoir pour conséquence que les personnes handicapées doivent développer leurs talents pour avoir accès au marché du travail. Il vaut mieux développer une approche basée sur l'intégration, qui implique que tous les efforts d'adaptation doivent être consentis par les personnes handicapées elles-mêmes. L'inclusion repose sur le principe de l'interaction : la société elle-même

een mensenrechtenbenadering aangewezen. Dan spreek je over recht op arbeid en recht op participatie. Dat geldt dus ook als de persoon in kwestie niet veel talenten heeft, of de talenten ontbreken die nodig zijn om ten volle te renderen in een arbeidsmarkt. Ook dan moet die persoon kunnen participeren aan de arbeidsmarkt. Dat vraagt andere instrumenten dan enkel sensibiliseren. Er zijn dan gelijke kanseninstrumenten, instrumenten van redelijke aanpassing en bijvoorbeeld ook quota nodig.

Een tweede bemerking betreft het gegeven dat je steeds voor ogen moet houden dat het gaat om echte inclusie. Het VN-Verdrag vraagt om door te denken naar échte inclusie. Dat verplicht ons na te denken over de juiste plaats van de maatwerkbedrijven, zelfs al zal dit tot pijnlijke discussies leiden. In de sector van het onderwijs bijvoorbeeld, denkt het M-decreet niet door over wat inclusie betekent. De Vlaamse regering heeft beslist dat een apart systeem van buitengewoon onderwijs zal blijven bestaan, ook al is dat volledig in strijd met wat het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap heeft gezegd. Het is dus absoluut nodig na te denken over de inhoud van inclusie.

Als laatste bemerking herinnert spreker aan de leuze « Niets over ons, zonder ons ! ». Het beleid dat zich – hopelijk – verder zal ontwikkelen, doet dit best blijvend in samenspraak met personen met een handicap en met structuren en organen die het mogelijk maken dat personen met een handicap kunnen meewerken aan het beleid. De Nationale Hoge Raad voor personen met een handicap (NHRPH) heeft daar zeker een plaats in. Op Vlaams niveau is er het overlegplatform GOHA, waar zich wel een pijnpunt bevindt, namelijk dat dit overlegplatform nog steeds als project wordt beschouwd en dus niet structureel is vastgelegd. Het voorbije jaar was het ook even een wankel project. Er moet een evolutie komen naar een structurele samenwerking om beleid te ontwikkelen ten voordele van personen met een handicap.

Spreker beseft dat er nog een lange weg af te leggen is. Hij hoopt dat, na de pijnlijke vaststelling van tien jaar stilstand, na de vaststelling dat België nog niet echt tot actie is overgegaan wat betreft het VN-Verdrag, het voorliggende voorstel van resolutie het mogelijk maakt eindelijk werk te maken van de problemen en vooruitgang kan boeken.

doit aussi entreprendre des démarches en direction des personnes handicapées. À cet effet, une approche basée sur les droits humains est indiquée. On parle dans ce cas de droit au travail et de droit à la participation. Ces droits valent donc dans toutes les situations, indépendamment du fait que la personne handicapée n'ait guère de talents ou n'ait pas les talents requis pour être pleinement rentable sur le marché du travail. Dans ce cas aussi, la personne doit pouvoir participer au marché du travail. Pour cela, l'outil de la sensibilisation ne suffit pas ; il faut recourir à d'autres moyens comme la mise en œuvre de mesures en matière d'égalité des chances, d'aménagements raisonnables et aussi, par exemple, de quotas.

Une deuxième remarque a trait au fait qu'il faut toujours garder à l'esprit qu'il s'agit d'une vraie inclusion. La Convention des Nations unies demande de réfléchir à ce qu'est la vraie inclusion. Cela nous obligera aussi à penser à la place à accorder aux entreprises de travail adapté, même si cela donne lieu à des discussions délicates. Dans le secteur de l'enseignement flamand, par exemple, le décret relatif à des mesures pour les élèves à besoins éducatifs spécifiques (décret M) ne précise pas ce qu'il faut entendre par inclusion. Le gouvernement flamand a décidé qu'un système séparé d'enseignement spécial subsistera, même si cela est en totale contradiction avec l'approche préconisée par le Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies. Il faut donc absolument réfléchir à la teneur de l'inclusion.

Dans le cadre de sa dernière remarque, l'intervenant revient au principe évoqué précédemment « Rien sur nous, sans nous ! ». La politique future sera élaborée – il faut l'espérer – en concertation permanente avec des personnes handicapées et avec des structures et organes permettant à celles-ci d'avoir leur mot à dire dans ce domaine. Le Conseil supérieur national des personnes handicapées (CSNPH) aura assurément un rôle à jouer en l'espèce. Au niveau flamand, il existe aussi la plateforme GOHA mais le problème est qu'elle est toujours considérée comme un projet et n'est donc pas encore ancrée structurellement. L'année dernière aussi, son existence a été assez précaire à un moment donné. Il faut évoluer vers une collaboration structurelle axée sur le développement de la politique en faveur des personnes handicapées.

L'intervenant est bien conscient qu'il reste encore un long chemin à parcourir. Il espère qu'après ces dix années déplorables d'immobilisme et de quasi-inaction de la Belgique quant à la mise en œuvre de la Convention des Nations unies, il sera désormais possible, grâce à la proposition de résolution à l'examen, de s'attaquer enfin aux problèmes et de faire progresser les choses.

C. Gedachtewisseling

Mevrouw Brusseel wenst meer uitleg over de quota die toegepast worden in Frankrijk. De privésector moet zich daar ook aan houden en geldt dit ook voor kleinere bedrijven ? Er wordt door de sprekers gesteld dat personen die niet over de juiste talenten beschikken ook mogen participeren op de arbeidsmarkt. Men lijkt er van uit te gaan dat bepaalde personen geen talenten zouden hebben, wat spreekster een verkeerde benadering lijkt want iedereen beschikt wel over een zekere aanleg. Deze talenten ten goede aanwenden lijkt haar een noodzakelijke vorm van responsabilisering van de betrokkenen.

Mevrouw De Bue vermeldt dat het voorstel van resolutie het over « sancties » en « stimulansen » heeft in de context van het quotumsysteem. Voor welk systeem pleiten de sprekers in België ? In een aantal landen heeft men voor een systeem met sancties gekozen, waarbij de actoren een bedrag in een fonds moeten storten. Is dat geen gemakkelijkheidsoptie, waardoor men geld kan storten zonder maatregelen te treffen om personen met een handicap beter in de arbeidsmarkt te integreren ?

Mevrouw Brouwers wijst er op dat de sprekers enkel de cijfers voor het Vlaams Gewest hebben kunnen geven. De commissie zou ook moeten kunnen beschikken over de gegevens voor het Waals en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Volstaat een ondersteuningspremie voor gehandicapten die een onderneming willen starten of zijn er nog andere suggesties op dit gebied ? Personen met een handicap zullen nog meer obstakels moeten overwinnen dan andere personen, terwijl het ondernemerschap reeds risico's inhoudt.

Mevrouw de Bethune gelooft zeer sterk in afdwingbare quota om vooruitgang te boeken. Zij wenst te weten hoe de sprekers de assistentie coaching zien in het bedrijfsleven van personen met een handicap.

Mevrouw De Ridder is geen voorstander van quota omdat daardoor personen worden aangeworven louter omdat zij een handicap hebben. Men moet zich vooral concentreren op participatie en emancipatie van personen met een handicap binnen het regulaire arbeidscircuit. Als men geschikt is voor een functie, heeft het weinig belang of men gehandicapt is.

C. Échange de vues

Mme Brusseel aimerait obtenir des précisions sur les quotas appliqués en France. Le secteur privé doit lui aussi respecter les quotas ; ceux-ci s'appliquent-ils également aux petites entreprises ? Les intervenants soutiennent que les personnes qui ne disposent pas des talents *ad hoc* ont aussi le droit de participer au marché du travail. On postule manifestement que certaines personnes n'ont aucun talent, ce qui ne semble pas être une bonne approche aux yeux de l'intervenant car tout le monde a certaines dispositions. Selon elle, la pleine exploitation de ces talents est une forme indispensable de responsabilisation des personnes concernées.

Mme De Bue signale que la proposition de résolution parle de « sanctions » et « d'incitants » dans le contexte du système des quotas. Qu'est-ce que les orateurs préconisent comme système en Belgique ? Dans certains pays, on a opté pour un système de sanctions où les acteurs doivent verser un montant dans un fonds. Cela n'est-il pas un système de facilité qui permet de verser de l'argent sans mettre en place des mesures pour mieux intégrer les personnes handicapées au marché du travail ?

Mme Brouwers souligne que les intervenants ne peuvent citer que les chiffres afférents à la Région flamande. La commission devrait également pouvoir disposer des données relatives à la Région wallonne et à la Région de Bruxelles-Capitale.

Est-il suffisant de prévoir une prime destinée à soutenir les personnes handicapées qui souhaitent lancer une entreprise ou existe-t-il d'autres pistes de réflexion à cet égard ? Toute activité entrepreneuriale comporte des risques, mais les personnes qui souffrent d'un handicap auront encore plus d'obstacles à surmonter que les autres.

Mme de Bethune croit profondément en l'efficacité des quotas contraignants pour faire avancer les choses. Elle aimerait savoir comment les intervenants envisagent le *coaching* (assistance) des personnes handicapées au sein de l'entreprise.

Mme De Ridder n'est pas partisane du système des quotas car celui-ci implique que des personnes sont embauchées pour l'unique raison qu'elles sont porteuses d'un handicap. Il convient surtout de se concentrer sur la participation et l'émanicipation des personnes handicapées dans le circuit de travail régulier. Si une personne convient pour une fonction, son handicap éventuel importe peu.

Het verbaast mevrouw Ryckmans dat er geen vooruitgang is sinds België in juli 2009 het VRPH geratificeerd heeft.

Wordt de wetgeving betreffende materiële aanpassingen om de toegankelijkheid voor personen met een handicap in overheids- en privéondernemingen te verbeteren gestroomlijnd en toegepast ?

Lopen overheids- en privéondernemingen die de quota niet naleven het risico op wettelijke sancties ?

De heer Van Malderen is van mening dat er wel degelijk quota nodig zijn om er voor te zorgen dat personen met een handicap worden aangeworven in het regulier arbeidscircuit.

Ondanks de aanwezigheid van een steunpunt Arbeid en Handicap en de ondersteuningspremie voor de gehandicapte zelfstandige ondernemers in de Vlaamse regio, zijn er nog vele hinderpalen die de integratie in de reguliere arbeidsmarkt in de weg staan. Spreker verwijst in dit verband naar het voorbeeld van de dove bio-ingenieur, een absoluut knelpuntnberoep, die door de VDAB werd doorverwezen naar een maatwerkbedrijf. Het is dus niet enkel een kwestie van financiële middelen en hefbomen, maar ook vooral van mentaliteitswijzing. Het VRPH mag immers geen dode letter blijven.

Antwoorden van UNIA

Mevrouw Keytsman legt uit dat UNIA geen standpunt inneemt over quota voor ondernemingen. In ieder geval moeten quota zeker gepaard gaan met andere maatregelen en dient men vooral de nadruk te leggen op de kwaliteit van de voorgestelde tewerkstelling.

Werkgevers in Frankrijk die meer dan twintig personen tewerkstellen moeten zes personen met een handicap tewerkstellen. Publieke organisaties die het quotum niet halen, moeten sinds 2005 een jaarlijkse bijdrage betalen aan een fonds. Dat fonds wordt ingezet om de aanwerving van personen met een handicap in publieke organisaties te bevorderen. Ook voor private organisaties bestaat er sinds 1987 een gelijkaardig fonds. Als de openbare instellingen nadien voldoende werkkrachten met een handicap aanwerven, kunnen ze hun stortingen in het fonds terugvorderen. Openbare ondernemingen met minder dan twintig werknemers kunnen vrijwillig aan het fonds deelnemen.

Mme Ryckmans s'étonne de l'absence d'avancée depuis la ratification de la CDPH par la Belgique en juillet 2009.

La législation en matière d'aménagements matériels pour améliorer l'accessibilité des entreprises publiques et privée aux personnes handicapées est-elle harmonisée et mise en œuvre ?

Les entreprises publiques ou privées qui ne respectent pas les quotas risquent-elles des sanctions légales ?

M. Van Malderen estime qu'il est effectivement nécessaire d'instaurer des quotas pour veiller à ce que des personnes handicapées soient engagées dans le circuit de travail régulier.

Malgré l'existence en Région flamande d'une antenne Handicap & Travail (« *Steunpunt handicap en arbeid* ») et d'une prime d'accompagnement des entrepreneurs indépendants handicapés, il subsiste de nombreux obstacles à l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail régulier. L'intervenant cite à cet égard l'exemple de la bio-ingénieur sourde, profession en pénurie absolue, qui a été dirigée par le VDAB vers une entreprise de travail adapté. En l'occurrence, il ne s'agit donc pas uniquement de moyens financiers et de leviers, mais il faut aussi et surtout un changement des mentalités. La CDPH ne peut en effet pas rester lettre morte.

Réponses d'UNIA

Mme Keytsman explique qu'UNIA ne prend pas position en ce qui concerne l'instauration de quotas au sein des entreprises. Quoi qu'il en soit, les quotas éventuels doivent absolument s'accompagner d'autres mesures et l'accent doit surtout être mis sur la qualité de l'emploi proposé.

En France, les employeurs qui occupent plus de vingt personnes doivent employer 6 % de personnes handicapées. Les organisations publiques qui ne respectent pas le quota doivent payer, depuis 2005, une cotisation annuelle à un fonds destiné à promouvoir le recrutement de personnes handicapées au sein des organisations publiques. Un fonds similaire existe également depuis 1987 pour les organisations privées. Si les institutions publiques engagent par la suite suffisamment de travailleurs handicapés, ils peuvent récupérer les sommes qu'ils ont versées au fonds. Les entreprises publiques qui comptent moins de vingt travailleurs peuvent cotiser au fonds sur base volontaire.

Mevrouw Vandecandelaere wijst erop dat er voor- schriften zijn om openbare gebouwen of gebouwen die openstaan voor het publiek toegankelijk te maken voor personen met een lichamelijke handicap. In die gewestelijke reglementeringen houdt men echter niet echt rekening met visuele of zintuiglijke handicaps. Het VN-expertencomité wenst dat België een ambitieuzer plan voor toegankelijkheid aanneemt. Momenteel houdt men zich bezig met alle gebouwen en arbeidsplaatsen die te bouwen of te renoveren zijn, maar is er geen plan voor de bestaande gebouwen. Men moet een planning invoeren zoals in Frankrijk, waarin wordt bepaald dat alle gebouwen binnen een termijn van tien, vijftien of twintig jaar toegankelijk moeten zijn. Zonder die maatregel dreigt men niet tot een inclusieve arbeidsmarkt te komen.

Het aanwerven van personen met een handicap kan voor werkgevers ingewikkeld lijken wanneer ze een be-roep willen doen op de diverse werkgelegenheidsbevor- derende maatregelen voor personen met een handicap, dus dringt een vereenvoudiging zich op. De bestaande maatregelen zijn gekoppeld aan de woonplaats van de werknemer met een handicap en niet aan de arbeids- plaats. De werkgevers moeten zich wenden tot de AViQ wanneer de werknemer Waals is, tot PHARE wanneer hij een Franstalig Brusselaar is, tot de VDAB wanneer de werknemer een Vlaming is.

Het openen van één enkel loket voor de werkgevers kan werkelijk een belangrijke vereenvoudiging zijn.

Antwoorden van GRIP

Aanvullende benadering mensenrechtendiscours en talentendiscours

De heer Vandelanotte verwijst naar een onderzoek van de universiteit van Hasselt over het discours dat wordt gebruikt in verband met tewerkstelling, namelijk *ofwel* het economisch discours *ofwel* het mensenrechten discours.

Men wil de personen met een handicap niet langer beschouwen als « mindervaliden » maar als mensen met een talent. De paradigma-shift van de Verenigde Naties betreft echter niet alleen de kijk op de handicap, maar wil ook de rechten benadrukken. In de talentbenadering schuilt het gevaar dat alleen personen met een korte afstand tussen hun talent en de noden van het bedrijf worden aangeworven. Als er dan een grote afstand is tussen dat talent en de noden van het bedrijf, dan zullen de betrokken personen uit de boot vallen. Spreker geeft

Mme Vandecandelaere signale qu'il y a des pres-criptions pour rendre les bâtiments publics ou ouverts au public accessibles aux personnes avec un handicap physique. Cependant, on ne tient pas vraiment compte des handicaps visuels ou sensoriels dans ces réglementations régionales. Le comité des experts de l'ONU souhaite que la Belgique adopte un plan plus ambitieux en matière d'accessibilité. Pour l'instant, on s'occupe de tout ce qui est bâtiments et lieux de travail à construire ou à rénover, mais il n'y a pas de plan pour les bâtiments existants. On devrait introduire un calendrier, comme en France, qui prévoit que tous les bâtiments doivent être accessibles à échéance de dix, quinze ou vingt ans. Sans cette mesure on risque de ne pas atteindre un marché du travail inclusif.

L'embauche de personnes en situation de handicap peut sembler compliquée pour les employeurs s'ils souhaitent faire appel aux différentes aides à l'emploi prévues pour les personnes en situation de handicap et, dès lors, une simplification s'impose. Les mesures qui existent sont liées au domicile du travailleur en situation de handicap et non pas au lieu de travail. Les employeurs doivent s'adresser à l'AViQ si le travailleur est wallon, à PHARE s'il est francophone bruxellois, au VDAB s'il est flamand.

La création d'un guichet unique pour les employeurs représenterait vraiment une simplification importante à cet égard.

Réponses de l'ASBL GRIP

Discours fondé sur les droits de l'homme et discours fondé sur les talents : deux approches complémentaires

M. Vandelanotte renvoie à une étude de l'université d'Hasselt sur le discours utilisé dans le domaine de l'emploi, à savoir *soit* le discours économique, *soit* le discours fondé sur les droits de l'homme.

On ne veut plus considérer les personnes en situation de handicap comme des « moins-valides » mais bien comme des personnes dotées d'un talent. Le change- ment de paradigme des Nations unies ne concerne pas seulement le regard que l'on porte sur le handicap ; il vise aussi à mettre l'accent sur les droits. L'approche fondée sur les talents risque de faire en sorte que seules seront engagées les personnes dont le talent n'est pas très éloigné des besoins de l'entreprise. S'il y a trop d'écart entre ce talent et les besoins de l'entreprise, les

het voorbeeld van personen met downsyndroom waarbij de talentenbenadering en de mensenrechten benadering elkaar moeten aanvullen.

De streefcijfers zijn een voorbeeld van de mensenrechtenbenadering maar leverden nog niet zo heel veel vooruitgang op. Daarom lijkt het nuttig andere instrumenten te gebruiken die verder gaan dan sensibilisering en die een hardere rechtenbenadering van handicap inhouden.

Coaching/assistentie

De heer Wouters verwijst naar een onderzoek van de universiteit van Hasselt in verband met de Vlaamse ondersteuningspremie waaraan zowel een positief als een negatief aspect verbonden is.

Het is enerzijds interessant voor de werkgever om financiële middelen te ontvangen, maar tegelijk « moet » er iets gecompenseerd worden. Hetzelfde geldt voor het opleggen van quota. Dat kan een loutere financiële verplichting worden.

Eigenlijk gelden voor mensen met een handicap dezelfde verwachtingen als voor andere mensen. De overheid moet echter wel de hefbomen leveren om aan de slag te kunnen gaan, zoals bijvoorbeeld inzake openbaar vervoer.

In Nederland werd een pact afgesloten tussen de regering en werkgevers om 125 000 banen voor personen met een handicap te creëren tegen 2025. Dit is positief, ook al is er een keerzijde. Men merkt immers dat mensen met een hogere scholing uit de « banen-boot » vallen. Daarom moet men er in de eerste plaats voor zorgen dat iedereen in aanmerking komt voor een bepaalde maatregel. De Vlaamse ondersteuningspremie moet daarom voldoende flexibel zijn om zoveel mogelijk personen met een handicap te kunnen helpen en eigenlijk moet de overheid enigszins op maat van de betrokkenen werken. Men moet ook voor ogen houden dat quota een tijdelijk karakter hebben en dat het uiteindelijk doel is om zoveel mogelijk personen met een handicap in het reguliere arbeidscircuit in te schakelen.

personnes concernées resteront sur la touche. L'intervenant cite l'exemple des personnes atteintes du syndrome de Down (trisomie 21), pour lesquelles l'approche fondée sur les talents et celle fondée sur les droits de l'homme doivent se compléter mutuellement.

Les objectifs chiffrés sont un exemple de l'approche fondée sur les droits de l'homme, mais ils n'ont pas encore permis d'engranger de grandes avancées. C'est pourquoi il semble utile de recourir à d'autres instruments allant plus loin que la sensibilisation et impliquant une approche plus ferme fondée sur les droits.

Coaching/assistance

M. Wouters se réfère à une étude de l'université d'Hasselt concernant la prime de soutien flamande, qui présente à la fois un aspect positif et un aspect négatif.

S'il est intéressant pour l'employeur de bénéficier de moyens financiers, il faut aussi qu'il y ait une compensation quelque part. Il en va de même pour les quotas, qui risquent de devenir une pure obligation financière.

En réalité, les attentes sont les mêmes pour les personnes en situation de handicap que pour n'importe qui d'autre. Mais il appartient aux pouvoirs publics de fournir les leviers qui permettent d'enclencher le processus, comme dans le domaine des transports publics, par exemple.

Aux Pays-Bas, un pacte a été conclu entre le gouvernement et les employeurs en vue de la création de 125 000 emplois pour les personnes en situation de handicap d'ici à 2025. C'est positif, malgré quelques inconvénients. On constate en effet que des personnes qui ont un niveau de formation supérieur restent exclues du marché de l'emploi. C'est pourquoi il faut avant tout faire en sorte que tout le monde puisse entrer en ligne de compte pour une mesure donnée. La prime de soutien flamande doit donc être suffisamment flexible pour pouvoir aider un maximum de personnes en situation de handicap, et les pouvoirs publics doivent en quelque sorte proposer des mesures personnalisées aux intéressés. Il faut également garder à l'esprit que les quotas n'ont qu'un caractère temporaire et que l'objectif final est de permettre à un maximum de personnes en situation de handicap d'intégrer le circuit du travail régulier.

Replieken

De heer Vanackere stelt vast dat de participatie van de gehandicapten aan het onderwijs en aan het hoger onderwijs het laatste decennium verhoogd is.

De heer Wouters antwoordt dat het onderwijs in het algemeen geen degelijke voorbereiding op het ondernemerschap is, wat inhoudt dat men een aantal risico's dient te nemen in het leven. Als studenten met een handicap in het hoger onderwijs aan de Erasmus-projecten willen deelnemen, rijst meteen het probleem van de mobiliteit en aangepaste huisvesting. Daarom zou men aan ervaringsdeskundigen, ondernemers met een handicap, moeten vragen wat hun grootste problemen zijn. In het Vlaams Gewest bestaat enkel een kleine organisatie met als naam « Handicap en Zelfstandig Ondernemen » die personen met een handicap wil begeleiden in het ondernemerschap.

Mevrouw Brusseel is van oordeel dat talentontwikkeling eerder kadert in het mensenrechtendiscours, terwijl de sprekers dit plaatsen binnen het economisch discours.

3.2. Hoorzitting van 22 mei 2017

A. Uiteenzetting door de heer Michel Magis, directeur, Brailleliga

De Brailleliga heeft al in 1969 een gespecialiseerd opleidingscentrum opgericht dat nog altijd bestaat. Er werden diverse diensten tot stand gebracht die met werkgelegenheid te maken hebben alsook een beroepsinschakelingsdienst. Die dienst heeft een dubbele doelstelling, enerzijds de persoon ondersteunen bij het zoeken naar een baan en om aan het werk te blijven en anderzijds het bedrijf in dat hele proces ondersteunen.

Hoe kan men ervoor zorgen dat personen met een handicap echt toegang krijgen tot de arbeidsmarkt ?

Er waren nog nooit zoveel juridische kaders en wetgevende teksten die de actieve participatie van personen met een handicap uitdragen, die over de inclusie van personen met een handicap gaan en het voorstel van resolutie beschrijft ze uitgebreid. Sinds enkele decennia is er een positieve evolutie, maar personen met een handicap worden nog steeds met vooroordelen en situaties van uitsluiting geconfronteerd.

Répliques

M. Vanackere constate que la participation des jeunes handicapés à l'enseignement et à l'enseignement supérieur a augmenté au cours de la dernière décennie.

M. Wouters répond que, d'une manière générale, l'enseignement ne prépare pas vraiment à l'entrepreneuriat, ce qui implique qu'il faut prendre certains risques dans la vie. Lorsque des étudiants souffrant d'un handicap veulent participer à un projet Erasmus dans l'enseignement supérieur, le problème de la mobilité et d'un logement adapté se pose d'emblée. C'est la raison pour laquelle il faudrait demander à des experts du vécu, entrepreneurs porteurs d'un handicap, quels sont les plus gros problèmes auxquels ils sont confrontés. La Région flamande ne compte qu'une petite organisation, dénommée « *Handicap en Zelfstandig Ondernemen* », qui accompagne les personnes en situation de handicap dans la création d'une entreprise.

Mme Brusseel est d'avis que le développement des talents s'inscrit plutôt dans le cadre du discours axé sur les droits de l'homme, alors que les intervenants le situent dans le discours économique.

3.2. Auditions du 22 mai 2017

A. Exposé de M. Michel Magis, directeur, Ligue Braille

En 1969 déjà, la Ligue Braille a créé un centre de formation spécialisée qui existe toujours. Différents services ont été créés qui tournent autour de l'emploi ainsi qu'un service d'insertion professionnelle. Ce service a un double objectif : d'une part, épauler la personne à la recherche d'un emploi ainsi que dans son maintien à l'emploi et, d'autre part, épauler l'entreprise dans tout ce processus.

Comment concrétiser un réel accès à l'emploi des personnes en situation de handicap?

Il n'y a jamais eu autant de cadres juridiques et de textes législatifs qui prônent la participation active des personnes en situation de handicap, qui traitent de leur inclusion et la proposition de résolution en fait état largement. On sent l'évolution positive depuis des décennies mais les personnes en situation de handicap sont toujours confrontées à des préjugés et à des situations d'exclusion.

Het is belangrijk te begrijpen dat elke betrokkenen die het proces dient te vergemakkelijken, tegelijk een rem kan zijn om de persoon met een handicap een baan te bezorgen. Tot die actoren behoren de familie en het sociaal netwerk van de persoon met een handicap, de onderneming (de directie, de human resources, de collega's, de arbeidsgeneesheer, de vakbonden), het middenveld en de politiek op federaal, gewestelijk en gemeenschapsniveau.

Een echte toegang tot werk komt er via een reeks maatregelen waarbij al die actoren betrokken zijn. Die maatregelen zijn :

Personen met een handicap instrumenten aanreiken waardoor ze over voldoende beroepsbekwaamheden kunnen beschikken

Er moet dus een en ander worden gedaan op het niveau van de school, van de opleiding, die moet worden opgewaardeerd door de begeleiding van de persoon met een handicap in zijn zoektocht naar een baan en in het houden van die baan.

Een aspect in het voorstel van resolutie dat onvoldoende ontwikkeld is, is het behoud van de baan, wat absoluut noodzakelijk blijft.

De tewerkstelling van personen met een handicap benaderen vanuit een mainstreamlogica

Daarover moet een dialoog tussen de federale Staat en de deelstaten tot stand komen. Wat dat betreft kan de interministeriële conferentie over de tewerkstelling van personen met een handicap die enkele jaren geleden werd opgericht een goed instrument zijn. Het opnemen in de *mainstreaming* beperkt zich uiteraard niet tot het samenvangen van het werkgelegenheidsbeleid en het beleid gericht op personen met een handicap. Een persoon met een handicap mag de nodige beroepsbekwaamheid hebben en tegenover zich een onderneming hebben die bereid is hem in dienst te nemen, dan nog zal hij niet aangeworven worden als hij niet voldoende middelen heeft om zich te verplaatsen. De *mainstreaming* moet dus onder andere worden aangevuld met een beleid inzake het openbaar vervoer en de toegankelijkheid van de gebouwen.

Een coherente interfederale aanpak ontwikkelen

Er zijn veel voorbeelden waaruit blijkt dat er op één niveau goede politieke beslissingen kunnen worden

Il est important de comprendre que chaque intervenant dans ce processus est un facilitateur mais peut être en même temps un frein par rapport à l'emploi de la personne en situation de handicap. Ces acteurs comprennent la famille et le réseau social de la personne en situation de handicap, l'entreprise (la direction, les ressources humaines, les collègues, le médecin du travail, les syndicats), le secteur associatif et la politique aux niveaux fédéral, régional et communautaire.

Un réel accès à l'emploi passe par une série de mesures qui englobent en fait tous ces acteurs. Ces mesures sont :

Doter les personnes en situation de handicap d'outils leur permettant de disposer de compétences professionnelles suffisantes

Il faut donc agir au niveau de l'école, de la formation qui doit être valorisée par l'accompagnement de la personne en situation de handicap dans sa recherche de l'emploi et dans le maintien de son emploi.

Dans la proposition de résolution à l'examen, il y a un élément qui n'est pas suffisamment développé, et c'est le maintien de l'emploi, qui reste indispensable.

Envisager l'emploi des personnes en situation de handicap dans une logique de mainstreaming

Un dialogue doit être installé entre le fédéral et les entités fédérées à cet égard. La conférence interministérielle en matière d'emploi des personnes en situation de handicap mise en place il y a quelques années, peut être un bon instrument dans ce cadre. Cependant le *mainstreaming* ne se limite évidemment pas à mettre ensemble des politiques de l'emploi et des politiques orientées vers les personnes en situation de handicap. Une personne en situation de handicap peut avoir toutes les compétences professionnelles suffisantes et face à elle une entreprise qui est disposée à l'engager, mais cet emploi ne se fera pas si cette personne en situation de handicap ne dispose pas des moyens suffisants pour se déplacer. Le *mainstreaming* doit donc être complété notamment par une politique en matière de transports en commun et d'accessibilité des bâtiments.

Développer une approche interfédérale cohérente

Il y a de nombreux exemples qui montrent que, finalement, il peut y avoir de bonnes décisions politiques à

genomen en op een ander niveau maatregelen die daar volstrekt strijdig mee zijn.

De politieke nota van mevrouw Zuhal Demir, staatssecretaris voor Personen met een beperking, die binnenkort in de Hoge Raad zal worden besproken, ontwikkelt een aantal positieve doelstellingen. Hoe kan men die doelstellingen verwezenlijken ? De deelstaten verdedigen soms beslissingen die strijdig zijn met wat op federaal niveau werd beslist. De RVA heeft enkele jaren geleden uitsluitingsprocedures ingesteld op basis van een medische erkenning. De VDAB is de subsidies voor de gespecialiseerde opleidingscentra aan het herzien. *Bruxelles Formation* probeert steeds meer de ondersteuning van werkzoekenden met een handicap opzij te schijven en zich alleen op de werkzoekenden te concentreren. ACTIRIS beschouwt iemand die overstapt naar de sociale zekerheid, als positieve uitstroom. Er worden dus een hoop beslissingen genomen die uiteindelijk met elkaar in strijd zijn en dat veroorzaakt uiteraard enorme problemen in het dagelijks leven.

Aan de vertegenwoordiging van alle actoren van het beroepsinschakelingsproces werken

De bewustmaking is essentieel, omdat elke gesprekspartner de tewerkstelling van een persoon met een handicap kan vergemakkelijken of afremmen. Die tewerkstelling wordt vaak negatief bekeken (minder rendabel, vaker afwezig, er is specifiek en duur materieel nodig, enz.), maar ze kan ook als toegevoegde waarde voor de onderneming worden beschouwd, met een volwaardige economische partner met voldoende economische vaardigheden. De diversiteit zorgt voor een breder rekruteringsveld voor de onderneming en de aanpassingen voor de personen met een handicap kunnen voor de hele onderneming heilzaam zijn.

De werkloosheidsvallen wegwerken

Gedurende de vorige regeerperiode heeft de Hoge Raad aan de hervorming van de wet van 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap gewerkt. Het is belangrijk dat werk voort te zetten en zich ervan te vergewissen dat de integratie-uitkeringen niet aan het inkomen gebonden zijn. De afgeleide fiscale rechten moeten onafhankelijk van de uitkeringen worden toegekend.

Er zijn tegenwoordig personen met een handicap die, terecht of ten onrechte, niet verder gaan in hun

un niveau et des mesures à un autre niveau qui vont tout à fait à l'encontre.

La note politique de Mme Zuhal Demir, secrétaire d'État aux Personnes handicapées, qui sera discutée sous peu au Conseil supérieur, développe un nombre d'objectifs positifs. Comment atteindre ces objectifs ? Les entités fédérées prônent parfois des décisions qui vont à l'encontre de ce qui a été décidé au niveau fédéral. L'ONEM a mis en place il y a quelques années des procédures d'exclusion sur la base d'une reconnaissance médicale. Le VDAB est en train de revoir les subventions des centres de formation spécialisée. Bruxelles Formation essaie de plus en plus de mettre de côté le soutien des travailleurs handicapés en se concentrant uniquement sur les demandeurs d'emploi. ACTIRIS considère comme une évolution positive, le passage du statut de demandeur d'emploi à celui d'allocataire social. Il y a des multitudes de décisions prises qui, finalement, s'opposent l'une à l'autre et cela pose évidemment d'énormes problèmes au quotidien.

Travailler sur les représentations de tous les acteurs du processus d'insertion professionnelle

La sensibilisation revêt un caractère essentiel étant donné que chaque interlocuteur peut être un facilitateur ou un frein en ce qui concerne la mise au travail d'une personne en situation de handicap. Cette dernière est souvent considérée de manière négative (moins rentable, plus souvent absente, besoin de matériel spécifique et coûteux, etc.), mais elle peut aussi être considérée comme une valeur ajoutée au sein de l'entreprise, étant un partenaire économique à part entière disposant des compétences économiques suffisantes. La diversité procure des possibilités de recrutement plus vastes pour l'entreprise et les adaptations en faveur de personnes en situation de handicap peuvent être considérées comme bénéfiques pour l'entreprise dans son ensemble

Éliminer les pièges à l'emploi

Lors de la législature précédente, le Conseil supérieur a travaillé sur la réforme de la loi de 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées. Il est important de continuer ce travail et de s'assurer que les allocations d'intégration ne soient pas liées aux revenus. Les droits fiscaux dérivés doivent être attribués indépendamment des allocations.

Il y a aujourd'hui des personnes en situation de handicap qui, à tort et à raison, ne vont pas plus loin dans leur

inspanningen voor beroepsinschakeling omdat ze, al dan niet met reden, vrezen hun uitkering te verliezen.

De verenigingssector ondersteunen

Ook dit punt ontbreekt in het voorstel van resolutie : de ondersteuning van de verenigingen, die een volwaardige partner zijn op het gebied van de begeleiding van de persoon met een handicap, maar ook op het gebied van de ondersteuning van de bedrijven.

De politieke strategieën mogen dus, in naam van de inclusie, « het specialistenwerk » niet tegenover « de algemene aanpak » plaatsen. Het specialistenwerk kant zich niet tegen inclusie, het werkt er aan mee !

Het is dus raadzaam dat de verenigingssector, de politiek en het bedrijf samenwerken ten gunste van de beroepsinschakeling van de persoon met een handicap.

Het proces van de quota in de publieke sector verbeteren

De federale overheid en de deelstaten hebben elk hun wetgeving. Nergens halen de betrokken administraties de geïntegreerde quota, omdat er sancties noch positieve stimuli bestaan voor de administraties die het quotasy-steem willen toepassen.

Op de plaatsen waar er begeleidingscomités bestaan, is er een echt debat tussen de publieke sector en het mid-denfeld, dat vaak tot de formulering van aanbevelingen voor de politiek leidt.

De privéondernemingen wijzen op hun verantwoordelijkheid om proactieve stappen te zetten om de beroepsinschakeling van personen met een handicap te bevorderen

Het systeem van de verplichte quota is een noodzakelijk kwaad. In de landen die een dergelijk systeem verkiezen, zijn er veel grotere successen. Men mag de verplichting echter niet beperken tot het in dienst nemen van personen met een handicap. Men moet ervoor zorgen dat de onderneming zelf haar beslissingen in verband met een bepaalde verplichting kan nemen. Ondernemingen kunnen de zaak proactief aanpakken door zich in te spannen om de tewerkstelling van de personen met een handicap in stand te houden.

Een onderneming kan die doelstellingen halen door een beleid van aan het werk houden, toelevering of door

démarches d'insertion professionnelle parce qu'elles craignent, à tort ou à raison, de perdre leurs allocations.

Soutenir le secteur associatif

Un autre élément fait défaut dans la proposition de résolution : le soutien du secteur associatif, qui est un partenaire à part entière au niveau de l'accompagnement de la personne en situation de handicap mais également du soutien qu'il apporte aux entreprises.

Au nom de l'inclusion, les stratégies politiques ne doivent pas opposer « le spécialisé » à « l'ordinaire ». Le spécialisé ne s'oppose pas à l'inclusion, il y participe !

Il convient donc que le secteur associatif, la politique et l'entreprise travaillent ensemble en faveur de l'insertion professionnelle de la personne en situation de handicap.

Améliorer le processus du quota dans le secteur public

Le fédéral et l'ensemble des entités fédérées ont chacun leur législation. Nulle part les administrations concernées n'atteignent les quotas intégrés parce qu'il n'y a pas de sanctions ni d'incitants positifs pour les administrations qui veulent appliquer le système des quotas.

Là où il existe des comités d'accompagnement, il y a un réel débat entre le secteur public et le secteur associatif qui aboutit souvent à la formulation de recommandations politiques.

Responsabiliser les entreprises privées à entreprendre des démarches proactives dans le but de favoriser l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap

Le système des quotas obligatoires est un mal nécessaire. Dans les pays qui ont adopté un tel système, il y a des réussites beaucoup plus importantes. On ne peut toutefois limiter l'obligation au recrutement de personnes en situation de handicap. Il faut faire en sorte que l'entreprise puisse elle-même prendre ses décisions par rapport à une certaine obligation. Les entreprises peuvent adopter une approche proactive en s'efforçant de maintenir l'emploi des personnes en situation de handicap.

Une entreprise peut atteindre ces objectifs par des politiques de maintien à l'emploi, par la sous-traitance

middel van uitgaven ten voordele van de tewerkstelling en de opleiding van het personeel.

Gedachtewisseling

Mevrouw de Bethune stelt vast dat de heer Magis erop gewezen heeft dat in het voorstel van resolutie een aantal aandachtspunten ontbraken, namelijk het duurzaam maken van de tewerkstelling van personen met een handicap en de juiste plaats geven aan de verenigingen. Het voorstel van resolutie kan uiteraard via amendering aangepast worden.

Het voorstel van resolutie bevat een bepaling over de ondersteuning van en informatie aan de ondernemingen via een speciale « desk ». Kan de heer Magis hier evenueel nog elementen aan toevoegen ?

Mevrouw Ryckmans wenst dat de heer Magis definitert wat het belang is van het aan het werk houden van de persoon met een handicap. Hoe kan men de rotatie van dat personeel voorkomen en wat is in die context de rol van de werkloosheidswal ?

Het voorstel van resolutie stelt voor om een interministeriële conferentie over werkgerelateerde aspecten bijeen te roepen. Kan de bestaande interministeriële conferentie inzake de tewerkstelling van gehandicapte personen op een meer transversale en efficiënte wijze werken ?

Spreekster meent dat het probleem van een handicap op het werk niet noodzakelijk ligt aan de gehandicapte persoon zelf, maar aan andere factoren als de toegankelijkheid van de gebouwen en het openbaar vervoer. Wat is de impact van de activeringsmaatregelen voor de tewerkstelling van gehandicapte personen ?

Mevrouw El Yousfi vraagt om verduidelijkingen op het vlak van bewustmaking en quota.

De begeleidingscommissie is een goed voorbeeld op het vlak van tewerkstelling van personen met een handicap. Bestaan er andere voorbeelden die hiervoor een inspiratiebron kunnen zijn ?

Mevrouw Grouwels stelt vast dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Waals Gewest de quota nu ook willen bereiken door een beroep te doen op maatwerkbedrijven en niet alleen door rechtstreekse aanwerving.

ou par les dépenses faites en faveur de l'emploi et la formation du personnel.

Échange de vues

Mme de Bethune note que M. Magis a souligné que la proposition de résolution passait sous silence un certain nombre de points prioritaires, à savoir le maintien de l'emploi des personnes en situation de handicap et le soutien à accorder au secteur associatif. La proposition peut naturellement être adaptée par voie d'amendement.

La proposition de résolution contient une disposition concernant le soutien et l'information fournis aux entreprises par le biais d'un point de contact spécial. M. Magis pourrait-il éventuellement apporter des éléments complémentaires à ce sujet ?

Mme Ryckmans souhaite que M. Magis définisse l'enjeu du maintien au travail de la personne en situation de handicap. Comment empêcher la rotation de ce personnel et quel est le rôle du piège à l'emploi dans ce cadre ?

La proposition de résolution suggère de convoquer une conférence interministérielle sur les aspects liés au travail. La conférence interministérielle existante en matière de mise au travail des personnes en situation de handicap peut-elle fonctionner de manière plus transversale et plus efficace ?

L'oratrice estime que le handicap au travail n'est pas nécessairement lié à la personne en situation de handicap elle-même mais à d'autres facteurs, comme l'accessibilité aux bâtiments et aux transports en commun. Quel est l'impact des mesures d'activation sur la mise au travail des personnes en situation de handicap ?

Mme El Yousfi désire des clarifications concernant la sensibilisation et les quotas.

Le comité d'accompagnement constitue un bon exemple de la réinsertion professionnelle de la personne en situation de handicap. Existe-t-il d'autres exemples dont on pourrait s'inspirer ?

Mme Grouwels constate que la Région de Bruxelles-Capitale et la Région wallonne entendent à présent respecter les quotas qui leur sont imposés en partie en faisant appel à des entreprises de travail adapté, et non plus seulement par le biais d'embauches directes.

Hoe kan men een onderneming belonen die de doelstelling inzake de tewerkstelling van gehandicapte personen bereikt heeft ?

Antwoorden van de heer Magis

Door een aantal onvoorspelbare factoren, zoals een verergering van de handicap, riskeert de betrokken op een bepaald moment te worden ontslagen. Als men echter op tijd overlegt met de gehandicapte persoon, de werkgever en de verenigingssector, kunnen er oplossingen worden gevonden, zoals aanpassingen aan de werkplek, gerichte opleidingen of een specifieke bewustmaking.

Spreker geeft het voorbeeld van een slechtziende persoon die receptionist is in een rusthuis. Deze werknemer is blind geworden en kon daardoor zijn taken niet meer vervullen. Dankzij besprekingen tussen deze persoon, de werkgever en de verenigingssector kon hij toch blijven werken.

Spreker is van oordeel dat een ondersteuningsdesk een meerwaarde zou betekenen voor een bedrijf omdat zij zich zouden richten tot één centraal punt voor inlichtingen.

Tijdens de vorige regeerperiode werd de Hoge Raad uitgenodigd tot vergaderingen van de interministeriële conferentie die onder meer de werkgelegenheid behandelde. De interministeriële conferentie heeft een subgroep in het leven geroepen om onder meer de tewerkstelling van personen met een handicap te bespreken. Verschillende organisaties van de federale overheid en de deelstaten als de ONEM, de VDAB en ACTIRIS hebben eraan deelgenomen, wat voor hen een goede gelegenheid was om hieraan een bijdrage te leveren.

Spreker betreurt dat de erkenning van een handicap op het werk verschilt naargelang van het gewest. In het Waals Gewest hanteert men het criterium « redelijke inrichting van de werkplek » om quota te verkrijgen inzake professionele herintegratie van gehandicapte personen, wat soms tot misbruik kan leiden.

Als de administratie de quota niet haalt, betekent dit niet dat de personen met een handicap van slechte wil zijn of niet de nodige stappen ondernemen. Het probleem is veeleer dat het quotasysteem ingewikkeld is en dat weinig gehandicapte personen werk zoeken in de overheidssector.

Comment peut-on récompenser une entreprise qui a atteint l'objectif fixé en matière d'emploi de personnes en situation de handicap ?

Réponses de M. Magis

Étant donné un certain nombre d'inconnues, dont l'aggravation du handicap, la personne concernée risque d'être licenciée à un certain moment. Or, si on commence à temps des discussions avec la personne en situation de handicap, l'employeur et le secteur associatif, des solutions peuvent être trouvées, soit par des aménagements du lieu de travail soit par des formations plus ciblées, soit par une sensibilisation plus spécifique.

L'orateur donne l'exemple d'une personne malvoyante, réceptionniste dans une maison de repos. Ce travailleur est devenu aveugle et est dès lors dans l'incapacité de remplir ses tâches. Des discussions entre cette personne, l'employeur et le secteur associatif ont permis de maintenir ce travailleur au travail.

L'intervenant estime que la mise en place d'une cellule de soutien offrirait une plus-value aux entreprises, qui pourraient s'adresser à un point de contact central unique pour tous les renseignements qu'elles souhaitent obtenir.

Lors de la précédente législature, le Conseil supérieur était invité aux réunions de la conférence interministérielle qui traitait notamment de l'emploi. La conférence interministérielle a créé un sous-groupe de discussion en matière d'emploi de la personne en situation de handicap. Les différents organismes du fédéral et des entités fédérées, comme l'ONEM, VDAB et ACTIRIS, y participaient et cela présentait une belle opportunité pour ces institutions de contribuer à la réalisation de ce même objectif.

L'intervenant déplore que la reconnaissance du handicap au travail soit différente d'une Région à l'autre. En Région wallonne, on utilise le critère de « l'aménagement raisonnable du lieu de travail » pour obtenir les quotas en matière de réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap, ce qui peut engendrer certains excès.

Si l'administration n'atteint pas ses quotas, cela ne signifie pas qu'elle ou les personnes en situation de handicap soient de mauvaise volonté ou ne fassent pas les démarches nécessaires. Le problème est plutôt lié à la complexité du système des quotas et au peu de personnes en situation de handicap qui cherchent du travail dans le secteur public.

De bepalingen betreffende deugdelijke praktijken en de begeleidingscommissie zijn vervat in wetten op drie niveaus : het federale, het Waalse en de lokale Waalse besturen. Zij voorzien in uitwisselingen tussen ministeriële kabinetten, besturen, bestuursdirecties, vakbonden en verenigingen.

Samen kunnen zij aanbevelingen doen aan de politieke wereld. De begeleidingscommissie is een nuttige hefboom die een proactief beleid mogelijk maakt.

De federale wetgeving bepaalt dat de federale besturen een quotum van 3 % gehandicapte personen in dienst moeten nemen. De begeleidingscommissie kan aanbevelen om verder te kijken dan de aanwerving van gehandicapte personen door ook alle kwalitatieve initiatieven van een bepaald bestuur in aanmerking te nemen.

Men kan overwegen om fiscale of algemene voordeelen toe te kennen aan bedrijven. Als het bedrijf blijkt geeft van een proactief beleid, kan men het een budget toekennen voor de opleiding van zijn personeel en voor specifieke investeringen.

B. Uiteenzetting door mevrouw Véronique Gailly, bestuursdirecteur, Aide aux personnes handicapées, Service public francophone bruxellois

Spreekster zal een kort overzicht geven van de activiteiten die het bestuur « *Aide aux personnes handicapées, Service public francophone bruxellois* » van de COCOF aanbiedt aan de overheids- en privésectoren om de integratie van personen met een handicap te bevorderen. De gangbare naam van haar administratie is « PHARE » (*Personnes handicapées Autonomie recherchée*) geworden.

Dit bestuur is de tegenhanger van de AViQ in het Waals Gewest, het VAPH (Vlaams Agentschap voor personen met een handicap) van de VDAB en de *Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben* van de Duitstalige Gemeenschap.

De opdrachten van PHARE bestaan uit het informeren van gehandicapte personen over hun rechten, raad geven aan gehandicapte personen en hun entourage op professioneel vlak, financieel tussenkomsten, en verschillende categorieën van instellingen die personen met een handicap aannemen goedkeuren en subsidiëren.

Trois législations intègrent les dispositions relatives aux bonnes pratiques et au comité d'accompagnement, notamment au niveau fédéral, au niveau wallon et au niveau des pouvoirs locaux wallons. Elles prévoient des lieux d'échange entre les cabinets ministériels, les administrations, les directions d'administration, les syndicats et le secteur associatif.

Ensemble, ils peuvent faire des recommandations à la politique. Le comité d'accompagnement est un beau levier qui permet une approche proactive.

La législation fédérale prévoit que l'administration fédérale doit engager un quota de 3 % de personnes en situation de handicap. Le comité d'accompagnement peut recommander de voir au-delà du recrutement de la personne en situation de handicap en mettant en avant toutes les démarches qualitatives mises en place par une certaine administration.

On peut réfléchir à des avantages fiscaux ou généraux pour les entreprises. Si l'entreprise fait preuve d'une démarche proactive, on pourrait lui accorder un budget à consacrer à la formation de son personnel et à des investissements spécifiques.

B. Exposé de Mme Véronique Gailly, directrice d'administration, Aide aux personnes en situation de handicap, Service public francophone bruxellois

L'oratrice fera une brève présentation des actions que l'administration « *Aide aux personnes en situation de handicap, Service public francophone bruxellois* » de la COCOF peut offrir aux secteurs public et privé pour promouvoir l'intégration des personnes en situation de handicap. Son administration s'appelle « PHARE » (*Personnes en situation de handicap Autonomie recherchée*) qui est devenu le nom courant de l'administration.

Cette administration est l'équivalent de l'AViQ en Région wallonne, de la VAPH (*Vlaams Agentschap voor personen met een handicap*) du VDAB et de l'Office germanophone *Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben*.

Les missions du service PHARE consistent à informer la personne en situation de handicap de ses droits, à conseiller la personne en situation de handicap et son entourage sur le plan professionnel, à intervenir financièrement et à agréer et subventionner différentes catégories d'institutions qui permettent l'inclusion des personnes en situation de handicap.

De dienst PHARE houdt zich echter niet bezig met begeleiding bij het zoeken naar werk, wat de opdracht is van begeleidingsdiensten zoals de Brailleliga, *Info-sourds* en *Transition*. PHARE komt in actie zodra de persoon met een handicap werk heeft gevonden.

Er gelden verschillende toelatingsvoorwaarden om de bijstand van PHARE te kunnen genieten, overeenkomstig de bepalingen van het decreet van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap :

- woonachtig zijn in een van de negentien gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ;
- de leeftijd van vijfenzestig jaar nog niet hebben bereikt op het ogenblik van de indiening van de erkenningsaanvraag (aangezien de pensioenleeftijd wordt opgetrokken, zal deze leeftijd eveneens moeten worden aangepast) ;
- een handicap hebben die voortvloeit uit een vermindering van de fysieke capaciteit met minstens 30 % of van de mentale capaciteit met minstens 20 % ;
- Belg zijn, EU-onderdaan zijn, de erkende status van staatloze of vluchteling hebben of een verblijf van vijf jaar aantonen.

Deze voorwaarden beperken de werkingsfeer van de dienst PHARE gelet op de budgettaire beperkingen.

Voor alle personen die tot de dienst PHARE worden toegelaten, bestaat er bijstand in de gewone omgeving en bijstand in een aangepaste omgeving. Deze steunmaatregelen werden geëvalueerd en bekrachtigd in het decreet van 2014.

Spreekster geeft een overzicht van de steunmaatregelen in de gewone omgeving :

Ontdekkingstage

Het gaat hierbij om een onbezoldigde stage van tien tot maximum twintig dagen bij een werkgever die de betrokken de kans biedt een beroep te ontdekken. De dienst PHARE neemt de burgerlijke aansprakelijkheid op zich en dekt de arbeidsongevallenverzekering.

Deze stages zijn steeds bekender dankzij een nationale actie, namelijk « de *DUOdays* », die alle partners zoals ACTIRIS, AViQ, VAPH en VDAB samenbrengt. Deze campagne is een succes en kan voor de persoon

Toutefois, le service PHARE ne s'occupe pas de l'accompagnement vers l'emploi, ce qui est une mission des services d'accompagnement, comme par exemple la Ligue Braille, Info-sourds et Transition. PHARE entre en action une fois que la personne en situation de handicap a trouvé un emploi.

Il y a plusieurs conditions d'admission pour pouvoir bénéficier des aides de PHARE conformément aux dispositions du décret du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne en situation de handicap :

- être domicilié dans une des dix-neuf communes de la Région de Bruxelles Capitale ;
- être âgé de moins de soixante-cinq ans lors de la demande d'admission (comme l'âge de la retraite sera revu à la hausse, il y a lieu d'adapter également cet âge) ;
- présenter une incapacité mentale d'au moins 20 % ou une incapacité physique d'au moins 30 % ;
- être Belge, ressortissant de l'UE, reconnu comme réfugié/apatride ou prouver cinq ans de résidence.

Ces conditions limitent le champ d'action du service PHARE étant donné les restrictions budgétaires.

Pour toutes les personnes admises au service PHARE, il y a des aides en milieu ordinaire et des aides en milieu adapté. Ces aides ont été évaluées et reconduites dans le décret de 2014.

L'oratrice donne un aperçu des aides en milieu ordinaire :

Stage découverte

Il s'agit d'un stage non rémunéré de dix à vingt jours maximum chez un employeur qui permet de découvrir un métier. Le service PHARE assume la responsabilité civile et couvre l'assurance pour les accidents de travail.

Ces stages sont de plus en plus connus grâce à une action nationale « les *DUOdays* » qui regroupe tous les partenaires comme ACTIRIS, l'AViQ, la VAPH et le VDAB. Cette campagne est un succès et elle peut aboutir

met een handicap bovendien een arbeidsovereenkomst opleveren.

Omscholingsovereenkomst

Het gaat hierbij om financiële bijstand. De persoon met een handicap behoudt zijn statuut en zijn vervangingsinkomen, maar heeft een opleidingsovereenkomst bij een werkgever van drie maanden tot een jaar, die kan worden vernieuwd met een maximum van drie jaar. De dienst PHARE werkt met de werkgever en de persoon met een handicap een opleidingsplan uit. Bovenop zijn uitkeringen ontvangt de persoon met een handicap een opleidingsvergoeding. Deze overeenkomst geeft geen recht op een certificaat, maar vormt een verrijkende beroepservaring voor het cv van de betrokkenen.

Inschakelingspremie

Deze premie is bedoeld om het productiviteitsverlies vanwege de handicap voor de werkgever te compenseren. Deze premie is opgenomen in een arbeidsovereenkomst en wordt toegekend voor een jaar en is vernieuwbaar zolang er sprake is van rendementsverlies. Indien de overeenkomst een maximumduur van drie maanden heeft, bedraagt de terugbetaling 30 % van het loon. Indien de overeenkomst een langere looptijd dan drie maanden heeft of van onbepaalde duur is, bepaalt PHARE het terugbetalingspercentage aan de hand van een evaluatie op de werkplaats. De tegemoetkoming is evenwel beperkt tot 50 %. Voor overheidsdiensten kan de premie slechts worden toegekend indien deze overheid kan aantonen dat ze haar quotum heeft gerealiseerd.

Aanpassing van de werk- of opleidingspost

De dienst PHARE neemt de kosten voor de aanpassing van de werkpost ten laste (aan de werkgever of aan de betrokkenen). De kosten moeten bijkomende kosten zijn die verband houden met de handicap en zijn ook mogelijk in het kader van een omscholingsovereenkomst of een opleiding. Het kan bijvoorbeeld gaan om een brailleleesregel, vergrotingssoftware, een eenhandig toetsenbord, spraakherkenningssoftware, enz.

Mentoraatspremie

De werkgever die een persoon met een handicap in dienst neemt, wijst een mentor aan. De mentor begeleidt de persoon tijdens de eerste maanden na zijn indiensttreding, teneinde de nieuwe werknemer te informeren, te begeleiden en te volgen gedurende een termijn van

à un contrat de travail pour la personne en situation de handicap.

Contrat d'adaptation professionnelle (CAP)

Il s'agit d'une aide financière. La personne en situation de handicap garde son statut et son revenu de remplacement mais elle a un contrat de formation chez un employeur qui va de trois mois à un an, renouvelable pour un maximum de trois ans. Le service PHARE élaboré avec l'employeur et la personne en situation de handicap un plan de formation. En plus de ses allocations, la personne en situation de handicap reçoit une indemnité de formation. Ce contrat est non certifiant mais il s'agit d'une expérience professionnelle enrichissante à valoriser sur le CV de la personne concernée.

Prime d'insertion

Cette prime vise à compenser la moindre productivité liée au handicap pour l'employeur. Cette prime s'inscrit dans un contrat de travail et est octroyée pour un an et renouvelable tant que la perte de rendement subsiste. Si le contrat a une durée de maximum trois mois, le remboursement s'élève à 30 % du salaire. Si le contrat dépasse les trois mois ou a une durée indéterminée, PHARE détermine le pourcentage de remboursement en venant évaluer sur le lieu de travail. L'intervention est toutefois limitée à 50 %. Pour les autorités publiques, la prime ne peut être accordée que si cette autorité peut démontrer qu'elle a rempli son quota.

Adaptation du poste de travail ou de formation

Le service PHARE prend en charge les frais d'adaptation du poste de travail (en faveur de l'employeur ou de la personne concernée). Les frais doivent être des frais supplémentaires liés au handicap et l'intervention est aussi possible dans le cadre d'un CAP ou d'une formation. Il peut s'agir par exemple d'une barrette braille, du logiciel d'agrandissement, d'un clavier monomanuel, d'un logiciel de dictée vocale, etc.

Prime de tutorat

Un tuteur est désigné par l'employeur qui engage une personne en situation de handicap. Le tuteur accompagne la personne les premiers mois qui suivent son engagement pour informer, guider et suivre le nouveau travailleur durant une période de six mois maximum,

maximaal zes maanden die één keer kan worden vernieuwd en dit voor 250 euro per maand voor een voltijds equivalent (VTE).

Sensibiliseringsspremie

Terugbetaling aan de werkgever van kosten om zijn personeel op te leiden rond of bewust te maken van de handicap van een van zijn werknemers. Het maximum is vastgesteld op 1 000 euro en is niet vernieuwbaar. Het kan gaan om het ontvankelijk maken voor een cursus gebarentaal.

Tegemoetkoming in de reiskosten

De reiskosten van de persoon met een handicap worden terugbetaald op voorwaarde dat deze persoon niet in staat is om alleen het openbaar vervoer te gebruiken. Het gaat om gespecialiseerd vervoer, minibus van de MIVB, kosten van eigen wagen, taxi, terugbetaling van de TEC-kosten voor een begeleider en een heen- en terugrit voor het woon-werkverkeer per dag.

Vestigingspremie voor zelfstandigen

De dienst PHARE komt op de werkplaats de moeilijkheden van de persoon met een handicap evalueren en kent financiële bijstand toe aan zelfstandigen in hoofdberoep om het rendementsverlies te compenseren. De tegemoetkoming loopt gedurende een jaar en is vernieuwbaar zolang er sprake is van rendementsverlies. Het maximum bedraagt 50 % van het gewaarborgd minimummaandinkomen.

Sommige tewerkstellingsmaatregelen zijn niet cumulerbaar (volgens het besluit van 7 mei 2015 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de individuele prestaties en de werkgelegenheidssteun aan personen met een handicap). Bijvoorbeeld : een aanpassing van de werkplaats tijdens een ontdekkingsstage, een omscholingsovereenkomst en een mentoraatspremie, een inschakelingspremie en een vestigingspremie.

Mevrouw Gailly heeft het vervolgens over de overeenkomst van de dienst PHARE met het RIZIV. Het gaat om een samenwerkingsovereenkomst die sinds 2013 in Brussel van kracht is tussen het RIZIV, de verzekeringsinstellingen (de ziekenfondsen), ACTIRIS, VDAB, *Bruxelles Formation* en de dienst PHARE. Deze overeenkomst maakt het mogelijk om nieuwe vaardigheden te verwerven met het oog op werkhervervating na een langdurige arbeidsongeschiktheid.

renouvelable une fois et pour 250 euros par mois pour un équivalent temps plein (ETP).

Prime de sensibilisation à l'inclusion

Remboursement à l'employeur de frais de formation ou de sensibilisation de son personnel au handicap d'un de ses travailleurs. Le maximum est fixé à 1 000 euros et est non renouvelable. Il peut s'agir d'une sensibilisation à l'apprentissage de la langue des signes.

Intervention dans les frais de déplacement

Les frais de déplacement de la personne en situation de handicap sont remboursés à condition que cette personne soit incapable de prendre seule les transports en commun. Il s'agit de transports spécialisés, minibus STIB, frais de voiture personnelle, taxi, remboursement des frais TEC pour un accompagnant et un aller-retour domicile-travail par jour.

Prime d'installation pour indépendants

Le service PHARE vient évaluer sur le lieu de travail les difficultés de la personne en situation de handicap et accorde un soutien financier aux indépendants à titre principal en compensation de la perte de rendement. L'intervention est accordée pour une durée d'un an, renouvelable tant que la perte de rendement persiste. Le maximum est de 50 % du revenu mensuel minimum garanti.

Certaines aides à l'emploi ne sont pas cumulables (selon l'arrêté du 7 mai 2015 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux prestations individuelles et aux aides à l'emploi des personnes en situation de handicap). Par exemple : une adaptation du poste de travail pendant un stage découverte, un CAP et une prime de tutorat, une prime d'insertion et une prime d'installation.

Mme Gailly passe ensuite à la convention du service PHARE avec l'INAMI. Il s'agit d'une convention de collaboration mise en place à Bruxelles depuis 2013 entre l'INAMI, les organismes assureurs (les mutuelles), ACTIRIS, le VDAB, Bruxelles Formation et le service PHARE. Cette convention permet à l'intéressé d'acquérir de nouvelles compétences pour reprendre le travail après une incapacité de longue durée.

Deze overeenkomst wordt vrijwillig aangegaan met de toestemming van de adviserend geneesheer en is bestemd voor personen die een uitkering van het ziekenfonds genieten wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

De onderstaande tabel biedt een overzicht van het aantal interventies voor bijstand in de gewone omgeving en bijstand in een aangepaste omgeving met betrekking tot personen die tot de dienst PHARE zijn toegelaten.

Cette convention, conclue sur une base volontaire et avec l'accord du médecin conseil, est destinée aux personnes qui touchent une indemnité de la mutuelle en raison d'une incapacité de travail de longue durée.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu du nombre d'interventions pour toutes les aides en milieu ordinaire et les aides en milieu adapté concernant les personnes admises au service PHARE.

	2013	2014	2015	2016
Omscholingsovereenkomst Contrat d'adaptation professionnelle (CAP)	79	89	106	104
Omscholingsovereenkomst in Maatwerkbedrijf CAP en Entreprise de Travail Adapté (ETA)	21	11	25	32
Ontdekkingstage Stage découverte	3	17	65	99
Inschakelingspremie Prime d'insertion	196	183	202	209
Sensibiliseringspremie Prime de sensibilisation	0	0	0	1
Werkpost Poste de travail	22	7	13	16
Vestigingspremie Prime d'installation	17	11	14	14
TOTAAL TOTAL	338	318	425	475

Van 2013 tot 2016 werd er een stijging van 40 % opgetekend. De sterke toename van het aantal aanvragen voor begeleiding van personen met een handicap en van het aantal ontdekkingstages is uiteraard toe te schrijven aan de nationale DUOday-actie.

Van 2013 tot 2016 is het budget gestegen met 52 %.

2013	2014	2015	2016
1 692 000	2 332 000	2 613 000	2 569 000

Spreekster heeft het vervolgens over maatwerkbedrijven. Twaalf ondernemingen in Brussel (erkend en gesubsidieerd door de dienst PHARE) bieden eenvoudig, zich herhalend en begeleid werk aan : bandwerk,

De 2013 à 2016, les interventions ont crû de 40 %. La forte augmentation des demandes d'accompagnement des personnes en situation de handicap et du stage de découverte est bien sûr due à l'action nationale DUOday.

De 2013 à 2016, le budget a augmenté de 52 %.

2013	2014	2015	2016
1 692 000	2 332 000	2 613 000	2 569 000

L'oratrice en vient ensuite aux entreprises de travail adapté. Douze entreprises à Bruxelles (agrées et subventionnées par le service PHARE) proposent du travail simple, répétitif et encadré : travail à la chaîne, conditionnement,

inpakwerk, keukenhulp, tuinieren, postbedeling, enz., voor mensen die kunnen werken, maar voor wie met de tewerkstellingspremies geen werk kan worden gevonden in een gewone werkomgeving. Enkele voorbeelden van maatwerkbedrijven : Serre Outil, Ferme Nos Pilifs, enz.

Er zijn uiteraard belemmeringen bij de tewerkstelling van gehandicapten. Het gaat om objectieve elementen, zoals het statuut (verschil tussen de inkomensvervangende uitkering en de inkomsten uit arbeid, medische herevaluatie), de opleiding of informatie en subjectieve elementen, zoals vooroordelen of misvattingen.

Gedachtewisseling

Mevrouw de Bethune verwijst naar de ondersteuning door PHARE van de twaalf maatwerkbedrijven met een tewerkstelling van 1 430 personen. Een deel van de quota die de overheid moet bereiken wordt ingevuld door bestellingen bij maatwerkbedrijven.

Op 24 april 2017 heeft de Kamer van volksvertegenwoordigers een wetsontwerp aangenomen tot wijziging van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage met het oog op de optimalisering van het quotum inzake tewerkstelling van personen met een handicap bij de federale overheidsdiensten (stuk Kamer, nr. 54 1773/006).

Deze aanpak wordt ook in het buitenland toegepast om meer tewerkstellingskansen te creëren voor personen met een handicap.

In dit verband heeft mevrouw de Bethune op 27 april 2017 een vraag om uitleg gesteld aan mevrouw Homans, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, over het realiseren van de doelstelling inzake de tewerkstelling van personen met een handicap via uitbesteding aan maatwerkbedrijven (stuk Vlaams parlement 2016-2017, nr. 1737/1). Minister Homans is zeer kritisch over de federale wet en vindt dat de federale overheid niet mag veronderstellen dat zij, door bestellingen bij maatwerkbedrijven te plaatsen, haar quotum zou kunnen bereiken. De federale overheid wil, volgens de minister, de kost om bijkomende jobs te creëren voor personen met een handicap op de Vlaamse regering afwachten, maar deze laatste heeft ook niet voldoende middelen op haar begroting om hieraan tegemoet te komen. Hierover

cuisine, jardinage, *mailing*, etc., pour les personnes qui peuvent travailler mais pour lesquelles il n'est pas possible de trouver du travail en milieu ordinaire avec les aides à l'emploi. Exemples d'entreprises de travail adapté : la Serre Outil, la Ferme Nos Pilifs, etc.

Il existe bien sûr des freins à l'emploi de personnes en situation de handicap. Il s'agit d'éléments objectifs, comme le statut (différentiel entre l'allocation de remplacement de revenus et revenus du travail, réévaluation médicale), la formation, ou l'information, et d'éléments subjectifs, comme des préjugés ou des idées fausses.

Échange de vues

Mme de Bethune se réfère au soutien assuré par PHARE aux douze entreprises de travail adapté, qui emploient 1 430 personnes. Une partie des quotas que les pouvoirs publics sont tenus de respecter le sont grâce aux commandes passées auprès d'entreprises de travail adapté.

Le 24 avril 2017, la Chambre des représentants a adopté un projet de loi modifiant l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage en vue d'optimiser le quota en matière d'emploi de personnes handicapées dans les services publics fédéraux (doc. Chambre, n° 54 1773/006).

L'approche suivie en l'occurrence est également appliquée à l'étranger en vue de créer davantage d'opportunités d'emploi pour les personnes en situation de handicap.

Mme de Bethune a adressé à cet égard, le 27 avril 2017, une demande d'explications à Mme Homans, ministre flamande de l'Administration intérieure, de l'Intégration civique, du Logement, de l'Égalité des chances et de la Lutte contre la pauvreté, concernant la réalisation de l'objectif fixé en matière d'emploi de personnes handicapées par le recours à des entreprises de travail adapté (doc. Parlement flamand 2016-2017, n° 1737/1). La ministre Homans se montre très critique vis-à-vis de la loi fédérale et estime que l'autorité fédérale ne peut pas considérer que son quota serait respecté grâce à des commandes passées à des entreprises de travail adapté. Selon la ministre, l'autorité fédérale entend répercuter sur le gouvernement flamand le coût de la création d'emplois supplémentaires en faveur des personnes en situation de handicap. Le gouvernement flamand

moet dringend overleg komen met de federale overheid en met de andere gewesten.

Hoe wordt de financiering van maatwerkbedrijven geregeld en is hierover samenwerking met de lokale besturen ?

Mevrouw Ryckmans stelt vast dat mevrouw Gailly de cijfers heeft gegeven over de verschillende begeleidingsmaatregelen en het aantal mensen dat zich daartoe verbindt. Kan mevrouw Gailly een nauwkeuriger beeld schetsen van het soort bijdrage die openbare en privé-sector leveren met betrekking tot de verschillende tewerkstellingspremies ? Welke belemmeringen van tewerkstelling heeft PHARE vastgesteld in de privésector en welke oplossingen zou PHARE vooropstellen ?

Mevrouw Grouwels wenst te weten of een begeleidingsmaatregel zoals de « *stages découverte* » ook door Nederlandstalige organisaties wordt toegepast.

Antwoorden van mevrouw Gailly

Mevrouw Gailly geeft aan dat ze niet voldoende vertrouwd is met de regeling van de begeleiding van gehandicapten in het Vlaams Gewest.

De twaalf maatwerkbedrijven (MWB) hebben moeilijke economische periodes doorgemaakt die ze gelukkig stilaan achter zich kunnen laten, maar desondanks is de economische werkloosheidsgraad vrij groot. Als steun hebben de MWB specifieke subsidies gekregen om nieuwe markten aan te boren. Erg vaak zijn de MWB actief op erg concurrentiële markten, bijvoorbeeld voor al het werk dat met onderhoud te maken heeft. Gevangenissen zoeken ook actief naar inpakwerk.

Een groot deel van de maatregelen van de dienst PHARE is bestemd voor de privésector, maar spreekster zou in dat opzicht meer verduidelijking kunnen geven.

De dienst PHARE heeft al enkele jaren instrumenten ontwikkeld, zoals een internetsite, om zijn steun te promoten en om contacten met werkgeversorganisaties te leggen. Het gaat echter niet om structurele acties, maar veeleer om gerichte acties. De campagne « DUOday » heeft wel een meer structurele aard op nationaal niveau.

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werkt de dienst PHARE met de VDAB die zijn tegenhanger is voor tewerkstellingssteun voor Brussel.

n'a cependant lui non plus pas les moyens budgétaires suffisants pour y faire face. Une concertation doit être menée d'urgence à ce sujet avec l'autorité fédérale et les autres Régions.

Comment le financement d'entreprises de travail adapté est-il réglementé et existe-t-il à ce sujet une forme de coopération avec les administrations locales ?

Mme Ryckmans constate que Mme Gailly a cité les chiffres relatifs aux différentes mesures d'accompagnement et le nombre de personnes qui s'y engagent. Mme Gailly a-t-elle une vision plus précise du type de soutien apporté par les secteurs public et privé dans les différentes aides à l'emploi ? Quels sont les freins à l'emploi que PHARE a constatés au niveau du secteur privé et quelles sont les solutions qu'il préconiserait ?

Mme Grouwels aimerait savoir si une mesure de soutien telle que les « stages découverte » est également appliquée par certaines organisations néerlandophones.

Réponses de Mme Gailly

Mme Gailly signale qu'elle ne connaît pas suffisamment bien le paysage de l'accompagnement des personnes en situation de handicap en Région flamande.

Les douze entreprises de travail adapté (ETA) ont vécu des périodes économiques difficiles – qui commencent heureusement à s'atténuer – avec comme conséquence un taux de chômage économique assez important. En guise de soutien, les entreprises ETA ont obtenu des subventions spécifiques pour chercher de nouveaux marchés. Très souvent, les ETA agissent sur des marchés très concurrentiels : tout ce qui est lié au travail d'entretien par exemple. Des travaux d'emballage sont aussi activement recherchés par les prisons.

Une grande partie des mesures du service PHARE vont vers le secteur privé mais l'oratrice pourrait fournir de plus amples précisions à cet égard.

Pour promouvoir ses aides et créer des relais avec des organes patronaux, le service PHARE a développé depuis quelques années des outils comme un site internet. Il ne s'agit toutefois pas d'actions structurelles mais plutôt d'actions ponctuelles. Or, la campagne « DUOday » revêt un caractère plus structurel au niveau national.

Dans la Région de Bruxelles-Capitale, le service PHARE travaille avec le VDAB qui est son pendant pour les aides à l'emploi à Bruxelles.

De dienst PHARE begeleidt steeds meer mensen die niet het profiel van gehandicapte hebben, wat nochtans de oorspronkelijke doelgroep van PHARE moet blijven en dat vormt volgens spreekster een gevaar.

C. Uiteenzetting door mevrouw Michèle Claus, Senior Adviser, Labour & Social Security, VBO

Het VBO is een organisatie die er naar streeft een zo gunstig mogelijke context te creëren om te ondernemen, en dit zowel op nationaal, Europees en internationaal niveau.

Cijfers

Tewerkstellingsgraad in België versus in andere landen van de Europese Unie (cijfers van 2016)

Le service PHARE accueille un public de plus en plus large qui dépasse le profil de la personne en situation de handicap, qui pourtant doit rester le groupe cible initial de PHARE, ce qui, selon l'intervenante, n'est pas sans danger.

C. Exposé de Mme Michèle Claus, première conseillère, Emploi & Sécurité sociale, FEB

La FEB est une organisation qui entend contribuer à la création d'un environnement entrepreneurial optimal et ce, tant au niveau national qu'aux niveaux européen et international.

Chiffres

Taux d'emploi en Belgique en comparaison avec celui d'autres pays de l'Union européenne (chiffres de 2016)

	2016
EU 28	71.0
Euro area (19 countries)	69.9
Belgium	67.7
Bulgaria	67.7
Czech Republic	76.7
Denmark	77.4
Germany	78.7
Estonia	76.6
Ireland	70.3
Greece	56.2
Spain	63.9
France	70.0
Croatia	61.4
Italy	61.6
Cyprus	68.8
Latvia	73.2
Lithuania	75.2
Luxembourg	70.7
Hungary	71.5
Malta	69.6
Netherlands	77.1
Austria	74.8
Poland	69.3
Portugal	70.6
Romania	66.3
Slovenia	70.1
Slovakia	69.8
Finland	73.4
Sweden	81.2
United Kingdom	77.6
Norway	78.6

De tabel geeft een overzicht van de tewerkstellingsgraad van de volledige bevolking van een land (tussen

Ce tableau présente le taux d'emploi de la population totale (entre 15 et 65 ans) dans plusieurs pays. Il montre

15 en 65 jaar). Hieruit blijkt duidelijk een minder goede score voor België : ons land scoort slechts net iets hoger dan Spanje, Griekenland, Italië, Bulgarije, Kroatië en Roemenië. Dit cijfer is des te belangrijker want hoe hoger de totale tewerkstellingsgraad is, hoe groter ook de tewerkstellingsgraad voor elke kansengroep, inbegrepen mensen met een handicap.

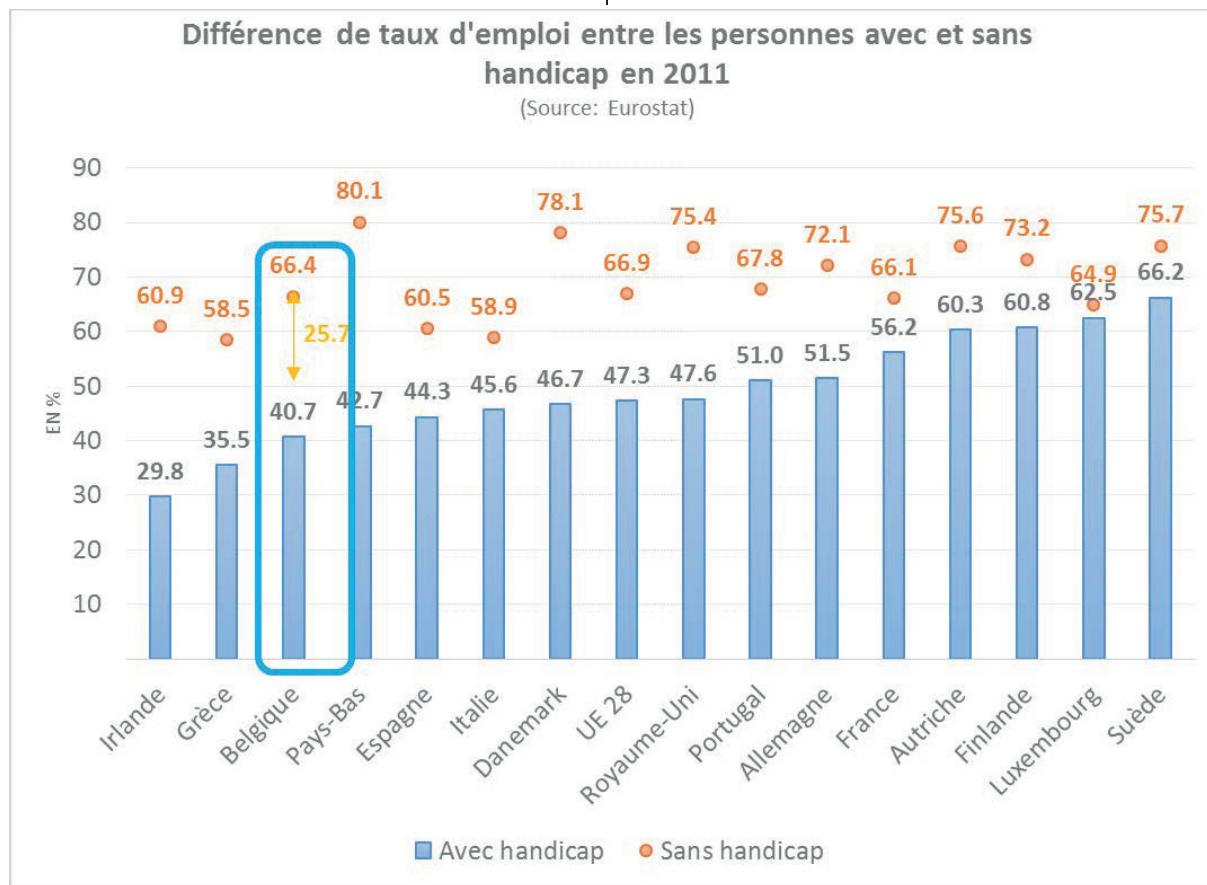
Een aantal factoren verklaren deze lage tewerkstellingsgraad. Zo kent ons land nog altijd een systeem van vroegtijdig vertrek. Bij elke herstructurering laait de discussie over de leeftijd voor vroegtijdig vertrek opnieuw op en worden er dikwijls zeer lage leeftijden voorgesteld. Ook buiten herstructurering kunnen werknemers nog steeds op brugpensioen (wat niet mogelijk is in het buitenland). Verder geldt in België een leerplicht tot achttien jaar en bestaat er nog altijd een werkloosheidsduur zonder tijdsbeperking (wat bijna nergens anders in de wereld bestaat).

Tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in België versus in andere landen (cijfers van 2011)

clairement qu'en Belgique, le taux est plus faible : notre pays affiche un résultat tout juste supérieur à celui de l'Espagne, de la Grèce, de l'Italie, de la Bulgarie, de la Croatie et de la Roumanie. Ce taux d'emploi est une donnée importante : en effet, plus il est élevé dans la population totale, plus il l'est aussi dans chaque groupe défavorisé, y compris chez les personnes en situation de handicap.

Parmi les facteurs qui expliquent la faiblesse du taux d'emploi en Belgique, il y a le fait qu'il existe toujours chez nous un système de départ anticipé. À chaque restructuration, la question de l'âge du départ anticipé est posée et il n'est pas rare que les propositions formulées aillent dans le sens d'un départ à un âge très bas. Les travailleurs conservent aussi la possibilité, en dehors de toute restructuration, de prendre leur prépension (ce qui est impossible à l'étranger). Par ailleurs, l'obligation scolaire en Belgique s'étend jusqu'à l'âge de dix-huit ans et on peut toujours bénéficier du chômage pendant une durée illimitée (ce qui n'existe quasi nulle part ailleurs dans le monde).

Taux d'emploi des personnes en situation de handicap en Belgique en comparaison avec celui d'autres pays (chiffres de 2011)



In deze grafiek geven de blauwe balken de cijfers voor mensen met een handicap weer en de oranje balken de cijfers voor mensen zonder handicap.

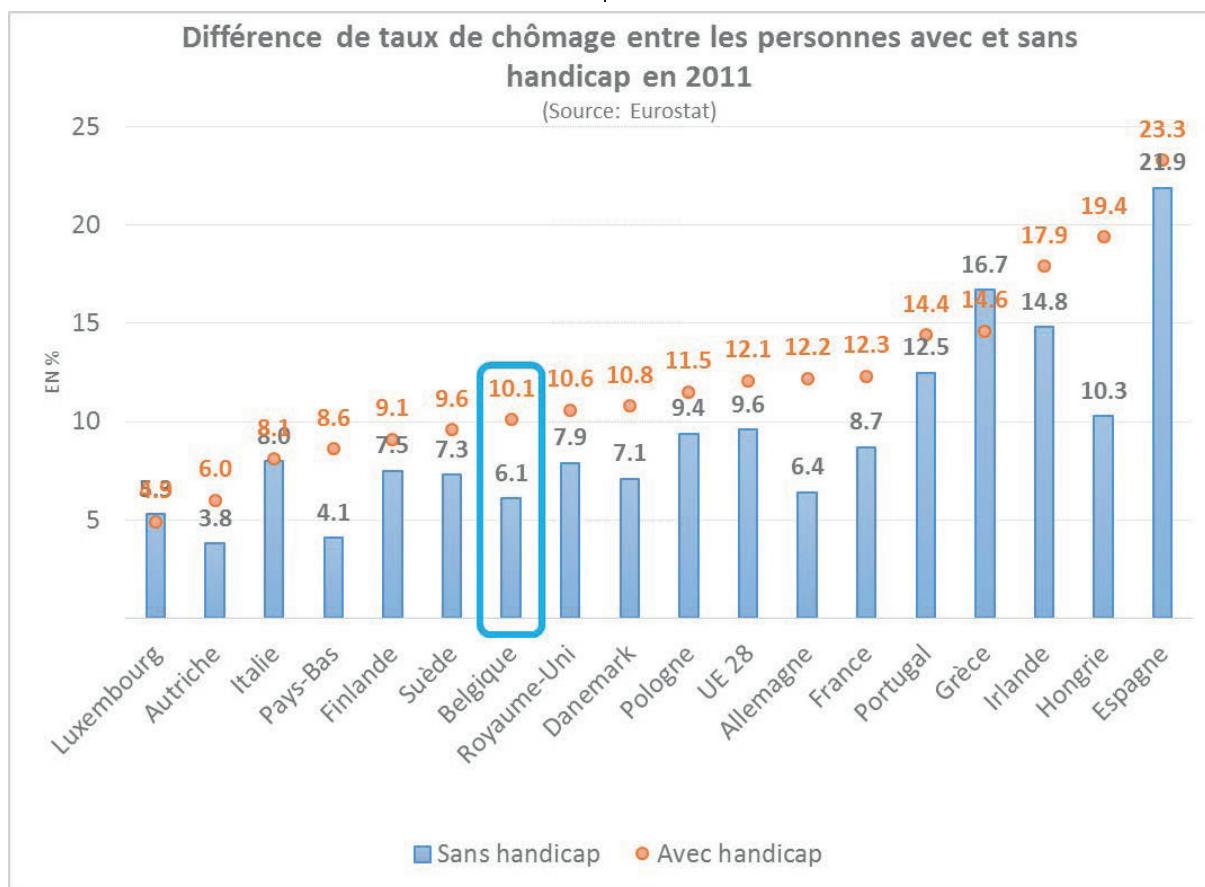
Uit deze grafiek blijkt dat een aantal landen (Nederland, Oostenrijk, Duitsland, Zweden) niet alleen betere cijfers inzake globale tewerkstellingscijfers kunnen voorleggen, maar ook qua tewerkstelling van mensen met een handicap.

De vraag is dan ook : waarom kunnen deze landen betere cijfers dan België voorleggen ? Verschillende factoren verklaren dit verschil. Hier wordt verder op teruggekomen.

Dans ce graphique, les barres bleues correspondent aux chiffres relatifs aux personnes avec handicap et les barres orange correspondent aux chiffres des personnes sans handicap.

Ce graphique montre qu'un certain nombre de pays (les Pays-Bas, l'Autriche, l'Allemagne, la Suède) obtiennent de meilleurs résultats en termes non seulement de taux d'emploi global mais aussi de taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

La question est donc la suivante : pourquoi ces pays sont-ils plus performants que la Belgique ? Plusieurs facteurs expliquent cet écart. Nous y reviendrons ultérieurement.



Deze grafiek toont de werkloosheidscijfers van mensen met een handicap (in het blauw) en van mensen zonder handicap (in het oranje). Deze cijfers voor België bedragen respectievelijk 10,1 % en 6,1 % (cijfers van 2011 ; ondertussen is de situatie verbeterd).

We zien grote verschillen tussen de landen : sommige landen tonen een te hoge werkloosheidsgraad voor iedereen met weinig verschil tussen mensen met en zonder handicap.

Ce graphique présente les chiffres du chômage des personnes avec handicap (en bleu) et des personnes sans handicap (en orange). Pour la Belgique, ces chiffres atteignent respectivement 10,1 % et 6,1 % (chiffres de 2011 ; entre-temps, la situation s'est améliorée).

Nous constatons d'importants écarts entre les pays : certains pays affichent un taux de chômage global excessif avec un faible écart entre les personnes avec handicap et les personnes sans handicap.

Oorzaken

Eén van de grote problemen in België zijn de hoge productiviteitsdempels. Door het afschaffen van de proefperiode, de hoge arbeidskost en de dure opzeggingsovereenkomsten kiezen werkgevers voor zekerheid en zullen ze eerder iemand aanwerven die onmiddellijk inzetbaar is. Werkgevers kunnen zich niet veel risico veroorloven en maken daarom enigszins conservatieve keuzes : liefst adequate diploma's en ervaring, liefst geen atypische parcours. Ze mijden onbekende factoren, zoals een handicap er één kan zijn.

Een andere oorzaak is de lage scholingsgraad van mensen met een handicap, waardoor ze moeilijker toegang krijgen tot de arbeidsmarkt. Bijna de helft van hen is laaggeschoold.

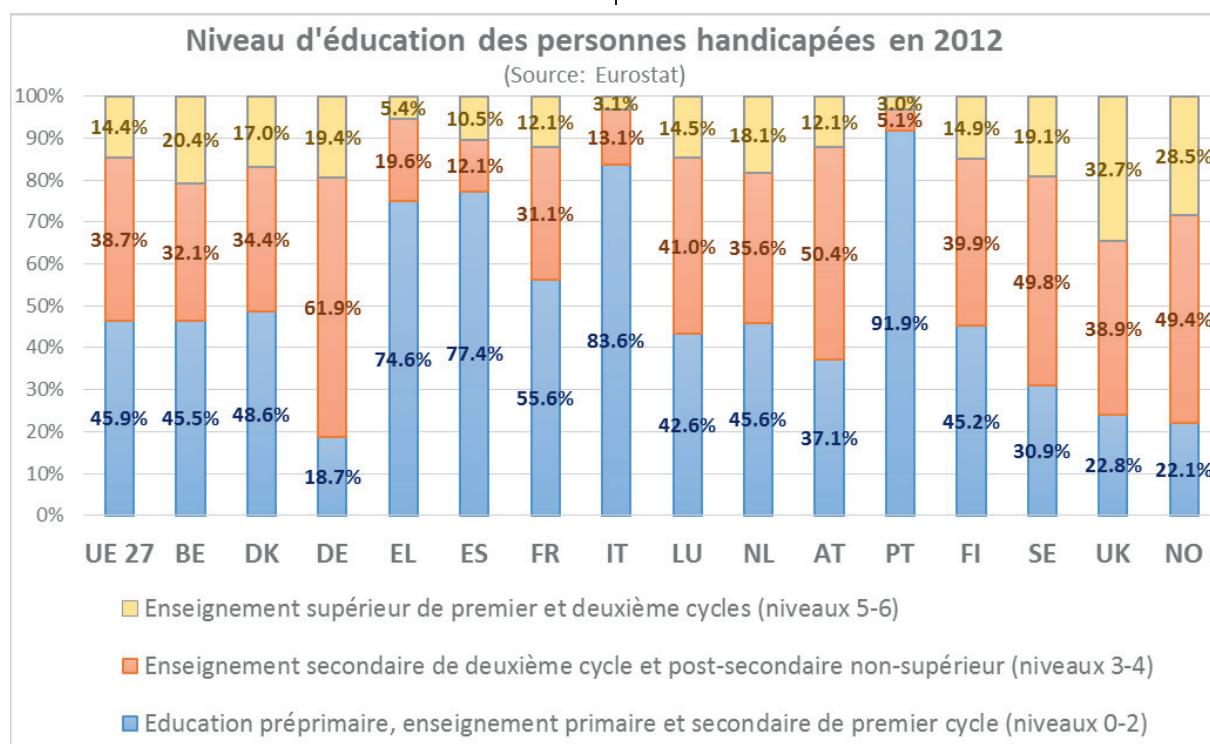
*Scholingsgraad voor personen met een handicap
(cijfers van 2012)*

Causes

Parmi les problèmes majeurs qui se posent en Belgique, il y a les seuils de productivité élevés. La suppression de la période d'essai ainsi que le niveau élevé du coût du travail et des indemnités de préavis ont pour conséquence que les employeurs choisissent la sécurité et préfèrent embaucher quelqu'un qui peut être d'emblée opérationnel. Les employeurs ne peuvent pas se permettre de prendre trop de risques et font donc des choix quelque peu conservateurs : aux parcours atypiques, ils préfèrent les diplômes et l'expérience requis. Ils se préparent contre les inconnues telles que le handicap, par exemple.

Une autre cause est le faible niveau de qualification des personnes en situation de handicap, qui a pour conséquence que celles-ci ont un accès moins aisément au marché du travail. Presque la moitié d'entre elles sont peu qualifiées.

*Niveau d'éducation des personnes handicapées
(chiffres de 2012)*



De blauwe balk geeft de cijfers weer voor mensen met een handicap met een diploma secundair onderwijs, eerste cyclus, de oranje balk voor een diploma van secundair onderwijs, tweede cyclus en de gele balk voor bachelor- en masterdiploma's. We stellen vast dat in België 20,4 % mensen een hoger diploma behalen (bachelor of master), wat weinig is voor een land dat meer en meer overschakelt van een industriële naar een dienstensector. Dit leidt tot een *mismatch* tussen de kennis/

Les barres bleues correspondent aux chiffres relatifs aux personnes en situation de handicap titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire du premier cycle ; les barres oranges traduisent les chiffres relatifs aux personnes en situation de handicap titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire du deuxième cycle et les barres jaunes correspondent aux porteurs d'un diplôme de bachelier ou de master. Nous constatons qu'en Belgique, 20,4 % des personnes décrochent un diplôme de

competenties van de kandidaten en de kwalificaties die de werkgevers zoeken.

Landen als Noorwegen, Zweden, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk doen het veel beter inzake kwalificaties omdat ze veel inspanningen leveren om kinderen met een handicap een normale schoolloopbaan aan te bieden. Scholen kunnen rekenen op middelen, zowel financiële als andere, ter ondersteuning. Dat verklaart wellicht waarom deze kinderen er nadien ook in slagen een hoger diploma te behalen, en nadien dan een job.

Aandeel leerlingen uit beroepsonderwijs in alternerend leren (cijfers van 2014)

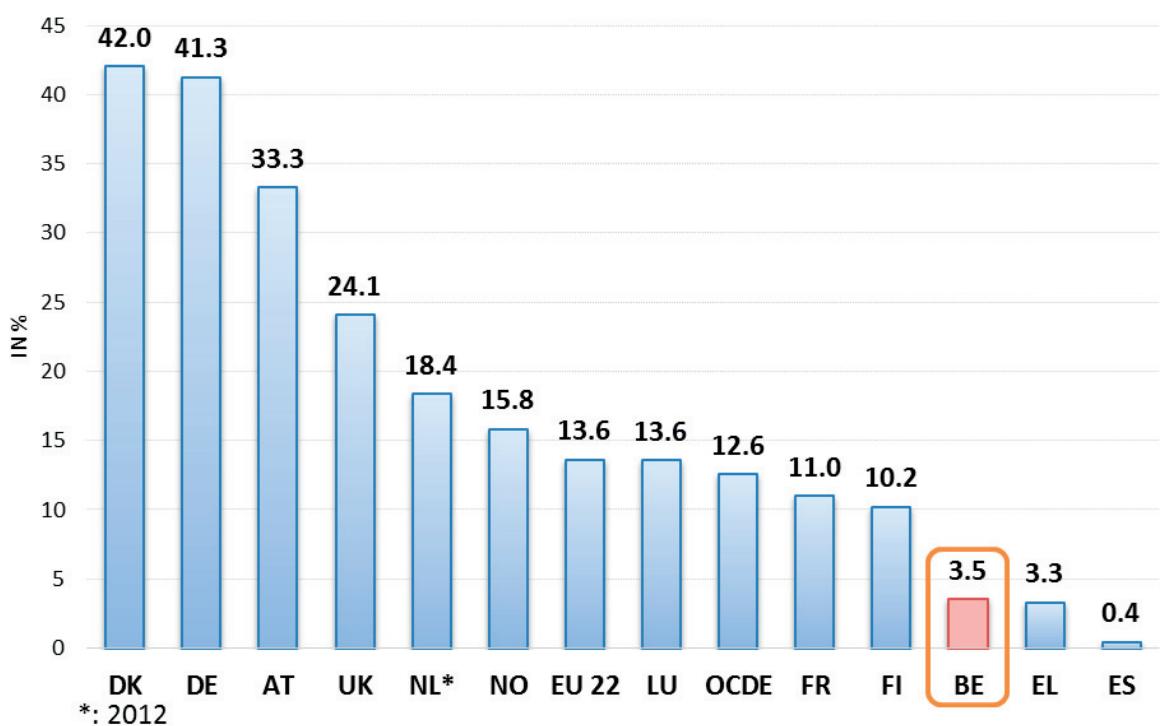
l'enseignement supérieur (bachelier ou master), ce qui est un faible pourcentage pour un pays qui se tourne de plus en plus vers le secteur des services au détriment du secteur industriel. Cela aboutit à créer une inadéquation entre les connaissances/compétences des candidats et les qualifications que les employeurs recherchent.

Des pays comme la Norvège, la Suède, l'Allemagne et le Royaume-Uni obtiennent des résultats sensiblement meilleurs en termes de qualifications parce qu'ils font beaucoup d'efforts pour permettre aux enfants en situation de handicap de suivre une scolarité normale. Ils aident les écoles en leur octroyant des moyens financiers et autres. Cela explique sans doute pourquoi ces enfants parviennent ultérieurement à décrocher un diplôme de niveau supérieur et plus tard un emploi.

Proportion d'élèves de l'enseignement professionnel dans le système de formation en alternance (chiffres de 2014)

Aandeel leerlingen uit beroepsonderwijs in alternerend leren (2014)

Education at a Glance 2016, OECD Indicators



In andere landen bestaat een leer-werktraject, dat in ons land praktisch onbestaande is. De cijfers tonen dit voldoende aan : voor België gaat het om 3,5 % van de leerlingen, terwijl dat 42 % is voor Denemarken, 41,3 % voor Duitsland en 33,3 % voor Oostenrijk.

Dans certains pays, il existe un trajet apprentissage-travail, dispositif qui est quasi inexistant en Belgique. Les chiffres le montrent à suffisance : en Belgique, ce système concerne 3,5 % des élèves contre 42 % des élèves au Danemark, 41,3 % en Allemagne et 33,3 % en Autriche.

Voor kinderen met een handicap (maar ook zonder handicap) zou dit alternerend leren en werken zeker mogelijkheden bieden om een diploma te verwerven in functie van hun talenten, interesses en capaciteiten. Daarom moet dit vormingstraject van alternerend leren gestimuleerd worden als een normale wijze om een diploma te verwerven.

Wat bedrijven al doen

Ondernemingen bieden al jobs aan verscheidene kansengroepen (jongeren, vijftigplussers, herintreders, laaggeschoolden, allochtonen, enz.). Zij doen vaak ook inspanningen voor eigen personeel dat slachtoffer is van ziekte of ongeval en voor personeelsleden met een familielid (kind) die hiermee geconfronteerd worden. Dat is een realiteit.

Voor wat de toekomst betreft, legt mevrouw Claus uit dat op 1 december 2016 twee koninklijke besluiten over de re-integratie van arbeidsongeschikten in werking zijn getreden (koninklijk besluit van 28 oktober 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers wat de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemers betreft en koninklijk besluit van 8 november 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, wat de sociaalprofessionele re-integratie betreft). Verder heeft de regering nog op 16 november 2016 een wetsontwerp in de Kamer ingediend om diverse bepalingen inzake arbeidsrecht en arbeidscontracten aan te passen om rekening te houden met deze nieuwe re-integratietrajecten.

Werkgevers zijn er aldus toe gehouden om voor hun werknemers die arbeidsongeschikt worden een nieuwe job te vinden, al dan niet dezelfde als deze die ze voordien uitoefenden, soms ook deeltijds. Dat vergt veel inspanningen van werkgevers en zij bereiden zich daarop nu al voor. Ook al doen ze het nu dikwijls al op vrijwillige basis voor een aantal personeelsleden, met de wet wordt dit nu gesystematiseerd en procedureel een stuk complexer en zwaarder.

Moeilijkheden die de bedrijven ondervinden

Het is voor bedrijven moeilijk te weten welk type handicap compatibel is met welke job, zeker gelet op de

Ce système de formation et de travail en alternance procurerait assurément davantage de possibilités aux enfants avec handicap (mais aussi aux enfants sans handicap) d'obtenir un diplôme en fonction de leurs talents, leurs intérêts et leurs capacités. C'est pourquoi il faut faire en sorte que ce système de travail et de formation en alternance puisse devenir aussi un moyen à part entière d'obtenir un diplôme.

Ce que les entreprises font déjà

Les entreprises proposent déjà des emplois à divers groupes fragilisés (jeunes, plus de cinquante ans, personnes qui réintègrent le marché du travail, personnes peu qualifiées, allochtones, etc.). Souvent aussi, elles font des efforts pour leur propre personnel touché par la maladie ou par un accident et pour les membres du personnel dont un membre de la famille (enfant) est confronté à ce genre de problème. C'est une réalité.

En ce qui concerne l'avenir, Mme Claus explique que le 1^{er} décembre 2016, deux arrêtés royaux sur la réintégration des personnes en incapacité de travail sont entrés en vigueur (arrêté royal du 28 octobre 2016 modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail et arrêté royal du 8 novembre 2016 modifiant l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 en ce qui concerne la réinsertion socioprofessionnelle). Par ailleurs, le gouvernement a encore déposé à la Chambre, le 16 novembre 2016, un projet de loi visant à adapter des dispositions diverses en droit du travail et en matière de contrats de travail en vue de tenir compte de ces nouveaux trajets de réintégration.

Les employeurs sont ainsi tenus de trouver, pour leurs travailleurs en incapacité de travail, un nouvel emploi, éventuellement à temps partiel, identique ou non à celui qu'ils exerçaient avant leur incapacité. Cela requiert beaucoup d'efforts de la part des employeurs, qui s'y préparent d'ailleurs dès à présent. Bien qu'ils le fassent déjà souvent sur base volontaire pour un certain nombre de membres du personnel, la loi systématisé cette pratique et rend la procédure plus complexe et plus lourde.

Difficultés rencontrées par les entreprises

Il est difficile pour les entreprises de savoir quel type de handicap est compatible avec quel emploi, eu égard

grote diversiteit in types en graden van handicaps : visueel, spraak, auditief, cognitief, neurologisch of fysiek.

Voor een werkgever is het moeilijk om de juiste mogelijkheden in te schatten van gehandicapte kandidaten en geschikte kandidaten te bereiken. Dat proces is erg arbeidsintensief. Zelfs verenigingen die zich toespitsten op het vinden van de *match* tussen een vacante functie en een persoon met een handicap, erkennen dat het om een tijdrovend proces gaat, *a fortiori* voor een werkgever die niet over de nodige expertise beschikt.

Hoe kan het beter ?

Verschillende maatregelen zijn mogelijk :

– de toegankelijkheid van gebouwen, openbare ruimten en openbaar vervoer verbeteren : dit geldt zowel voor de toegankelijkheid van scholen en aula's, als de toegankelijkheid van openbare ruimte (voetpaden, openbaar vervoer, parkeerplaatsen). De openbare ruimte in België blijft een gevaarlijke bedoeling, vooral in vergelijking met Nederland. Ook de toegankelijkheid van bedrijfsgebouwen (parkings, trappen, brede liften, toiletten) kan verbeterd worden, maar soms is dat niet altijd mogelijk in oudere gebouwen.

– inspelen op de *skills mismatch* : er zijn veel vacante betrekkingen in België en toch is er een tekort aan geschikte kandidaten. Zo is de lijst met knelpuntberoepen al bijna twintig jaar dezelfde. Er is een grote nood aan STEM-kwalificaties. Jongeren en hun ouders kiezen nog te vaak (on/bewust) voor studies waarvoor geen vraag is op de arbeidsmarkt. Dit wil niet zeggen dat personen met een handicap vaker dan personen zonder een handicap zouden moeten opteren voor een knelpuntberoep, maar wel dat er transparant moet gecommuniceerd worden over studies met hoge jobkansen en andere. Het is spijtig dat vooral meisjes nog te vaak kiezen voor *soft skills* richtingen, zoals antropologie, communicatie, kunstgeschiedenis, psychologie, politieke en sociale wetenschappen en na een aantal maanden werkloosheid vaak terechtkomen in jobs die niet van universitair niveau zijn. Als men iets wil doen aan de loonkloof, dan moet men jongeren doen nadenken over het diploma waarvoor ze kiezen. Dat geldt ook voor mensen met een handicap : als ze kiezen voor een studierichting die leidt tot een job waarnaar veel vraag is, dan stijgen hun tewerkstellingskansen aanzienlijk. Het verdient dus aandacht om in te spelen op knelpuntberoepen en de weg te effenen naar werk : bezorg werkgevers geschikte kandidaten

notamment à la grande diversité de types et de degrés de handicaps : handicap visuel, de la parole, auditif, cognitif, neurologique ou physique.

Pour un employeur, il n'est pas évident d'estimer les possibilités exactes de candidats présentant un handicap ni de dénicher les candidats adéquats. Ce processus demande beaucoup de travail. Même des associations spécialisées dans l'adéquation entre une fonction vacante et une personne en situation de handicap reconnaissent qu'il s'agit là d'un processus qui demande énormément de temps, *a fortiori* pour un employeur qui ne possède pas l'expertise requise.

Comment améliorer les choses ?

Plusieurs mesures sont envisageables :

– améliorer l'accessibilité des bâtiments, des lieux publics et des transports publics : cela vaut aussi bien pour les écoles et les auditoires d'université que pour l'espace public en général (trottoirs, transports publics, places de stationnement). L'espace public en Belgique reste dangereux, surtout en comparaison avec la situation aux Pays-Bas. L'accessibilité des bâtiments d'entreprises (parkings, escaliers, ascenseurs suffisamment larges, toilettes) peut aussi être améliorée, ce qui n'est malheureusement pas toujours possible dans les bâtiments plus anciens ;

– tenir compte de l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences : il y a beaucoup d'emplois vacants en Belgique, mais on constate pourtant un manque de candidats aptes. Ainsi, la liste des métiers en pénurie est la même depuis près de vingt ans. Il y a un grand besoin de qualifications en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques. Les jeunes et leurs parents choisissent encore trop souvent (consciemment ou non) des études pour lesquelles il n'y a pas de demande sur le marché du travail. Cela signifie non pas que les personnes en situation de handicap devraient opter plus souvent que des personnes sans handicap pour une profession en pénurie, mais qu'il faut mener une communication transparente sur les études offrant de grandes opportunités de trouver un emploi et sur les autres types d'études. Il est dommage que ce soient surtout les filles qui optent trop souvent pour des orientations non techniques (*soft skills*) comme l'anthropologie, la communication, l'histoire de l'art, la psychologie ou les sciences politiques et sociales, pour finalement se retrouver, après quelques mois de chômage, dans des emplois de niveau non universitaire. Si l'on veut remédier à l'écart salarial, on doit amener les jeunes à réfléchir au diplôme qu'ils cherchent à décrocher. Cela vaut

en stagiairs en tracht een match te vinden tussen een vacante betrekking of stage en een handicap ;

– ondersteuning voor werkgevers : werkgevers hebben nood aan begeleiding. Toon werkgevers hoe praktische problemen opgevangen kunnen worden (digitale tools, enz.), maak het eenvoudig en aantrekkelijk om mensen met een handicap aan te werven en zorg voor een minimum aan administratie en bureaucratie ;

– toon succesverhalen (media) : maak gebruik van reality TV. Vraag filmscholen om korte eindwerken te maken over verhalen van bedrijven en mensen met een handicap die elkaar vonden. Er is nood aan rolmodellen ;

– vermijd werkloosheidsvallen, zoals het verlies van de integratietegemoetkoming van gehandicapten boven een bepaalde loongrens. Het is niet omdat een persoon met een handicap een job vindt, dat zijn/haar praktische noden verdwijnen (aangepaste woning, wagen, enz.).

Waakzaamheid : geen overkill

Wat de aanbevelingen in het voorstel van resolutie ook mogen zijn, we moeten blijvend aandacht hebben voor de noden van bedrijven. Bedrijven moeten productief en winstgevend zijn want zij zijn marktafhankelijk (in tegenstelling tot overheidsinstellingen). België is een zeer open markt waar bedrijven moeten kunnen concurreren met buitenlandse bedrijven.

Ten slotte onderstreept mevrouw Claus dat quota en streefcijfers niet geschikt zijn. Waarom ?

De toegang van mensen met een handicap tot de arbeidsmarkt is een breed maatschappelijk probleem dat ook breed maatschappelijke oplossingen vraagt. We moeten opletten met de tendens om curatieve oplossingen altijd te zoeken op de werkvloer, wat de laatste jaren steeds vaker gebeurt. Er moet voldoende aandacht zijn voor preventieve maatregelen die inwerken op de oorzaken van achterstelling en voor efficiënte sensibiliseringssacties.

également pour les personnes en situation de handicap : si elles optent pour des études débouchant sur un emploi à forte demande, leurs chances de décrocher un emploi augmentent considérablement. Il vaut donc la peine d'être attentif aux professions en pénurie et d'ouvrir la voie à l'emploi : il faut proposer aux employeurs des candidats et des stagiaires adéquats et tenter de faire le lien entre un emploi ou un stage vacant et un handicap ;

– soutenir les employeurs : ceux-ci ont besoin d'être accompagnés. Il faut leur montrer comment les problèmes pratiques peuvent être surmontés (outils numériques, etc.), simplifier et rendre attractif le recrutement de personnes présentant un handicap et réduire au maximum les contraintes administratives et bureaucratiques ;

– mettre en évidence des exemples de réussite (médias) : il faut recourir à la téléréalité. Pourquoi ne pas demander à des écoles de cinéma de réaliser des petits travaux de fin d'études présentant des récits d'entreprises et de personnes en situation de handicap qui se sont trouvées ? Il faut des modèles ;

– éviter les pièges à l'emploi, comme la perte de l'allocation d'intégration pour les personnes en situation de handicap qui dépassent un certain plafond de rémunération. Ce n'est pas parce qu'une personne en situation de handicap trouve un emploi que ses besoins pratiques disparaissent (logement ou véhicule adapté, etc.).

Attention à l'excès de zèle

Quelles que puissent être les recommandations formulées dans la proposition de résolution, il faut rester attentif aux besoins des entreprises. Ces dernières doivent être productives et rentables car elles sont tributaires du marché (contrairement aux organismes publics). La Belgique est un marché très ouvert où les entreprises doivent pouvoir concurrencer des sociétés étrangères.

Enfin, Mme Claus souligne que les quotas et les objectifs chiffrés ne sont pas la bonne solution. Pourquoi ?

L'accès des personnes en situation de handicap au marché du travail est un vaste problème social qui demande aussi des solutions sociales à grande échelle. Il faut se garder de la tendance qui consiste à toujours rechercher des solutions curatives sur le lieu de travail, comme cela se fait de plus en plus souvent ces dernières années. Il importe de réfléchir, d'une part, à des mesures préventives permettant d'agir sur les causes de la discrimination des personnes en situation de handicap et, d'autre part, à des actions de sensibilisation efficaces.

Er zijn de afgelopen jaren reeds voorstellen gelanceerd voor quota voor elke kansengroep : jongeren, vijftigplusers, laaggeschoolden, allochtonen, herintreders en nu voor mensen met een handicap.

Voor bedrijven is het in ieder geval reeds moeilijk om geschikte kandidaten te vinden in een « ruime » vijver zoals de regionale arbeidsmarkt (zie onder meer de lange lijst met knelpuntberoepen) ; met quota's zouden bedrijven geschikte kandidaten moeten vinden in een nog « kleinere » vijver.

We moeten ook opletten met « kunstmatige »/over-tollige tewerkstelling die leidt tot weinig zinvolle jobs. Dat is duur voor het bedrijf en demotiverend voor de werknemer.

We moeten eveneens opletten voor *insourcing* van eenvoudige taken om quota of streefcijfers te halen. Door quota op te leggen, zullen bedrijven de outsourcing stopzetten wat louter tot een verschuivingseffect in de tewerkstelling zal leiden.

Kortom, om het beter te doen moeten we de werkgevers « goesting » geven om meer risico's te nemen bij de aanwerving. Niet door quota en streefcijfers, maar door geschikte kandidaten aan te reiken en te tonen hoe men een handicap ontvangt met doeltreffende begeleiding, zonder overdreven bureaucratie.

De media hebben hier ook een rol te spelen : toon werkgevers dat het kan, dat andere bedrijven het gedaan hebben, mét succès. Veel bedrijven zijn immers gevoelig voor *corporate social responsibility*.

Gedachtewisseling

Mevrouw Grouwels vindt de uiteenzetting van mevrouw Claus eerder een beschrijvend en defensief verhaal waaruit moet blijken dat het bedrijfsleven in deze aangelegenheid geen maatschappelijke rol te vervullen heeft, terwijl voor ondernemingen wel degelijk en belangrijke rol is weggelegd in het inschakelen van personen met een handicap in het arbeidscircuit.

De heer Van Malderen stelt eveneens teleurgesteld te zijn over de getoonde inzet van het bedrijfsleven inzake het aanwerven van personen met een handicap. De Belgische arbeidsmarkt scoort hoog voor niet-doelgroepen,

Au cours des dernières années, des propositions de quotas ont été prévues pour toutes les catégories fragilisées : les jeunes, les plus de cinquante ans, les personnes peu qualifiées, les allochtones, les personnes qui réintègrent le marché du travail et les personnes en situation de handicap.

Il est de toute façon déjà difficile pour les entreprises de trouver des candidats adéquats dans un « vaste » réservoir comme le marché du travail régional (voir notamment la longue liste des professions en pénurie) ; or, des quotas obligeraient les entreprises à trouver de bons candidats dans un réservoir encore plus restreint.

Il faut aussi veiller à ne pas créer des emplois « artificiels »/superflus, et donc peu riches de sens. C'est coûteux pour l'entreprise et démotivant pour le travailleur.

Il faut aussi éviter le piège de l'internalisation des tâches simples dans le but d'atteindre les quotas et les objectifs chiffrés. En imposant des quotas, on risque d'amener les entreprises à mettre fin à l'externalisation, ce qui ne fera que déplacer purement et simplement le problème de l'emploi.

Bref, pour améliorer les choses, il faut donner envie aux employeurs de prendre davantage de risques dans le recrutement. Pour ce faire, il faut non pas imposer des quotas et des objectifs chiffrés, mais proposer des candidats adéquats aux entreprises et leur montrer comment on peut pallier un handicap par un accompagnement efficace et sans bureaucratie excessive.

Les médias ont ici un rôle important à jouer, en montrant aux employeurs que c'est possible et que d'autres entreprises l'ont fait avec succès. En effet, de nombreuses entreprises sont sensibles à la responsabilité sociale.

Échange de vues

Mme Grouwels considère l'intervention de Mme Claus plutôt comme un exposé descriptif et défensif tendant à montrer que les entreprises n'ont aucun rôle social à jouer en la matière, alors qu'elles ont bel et bien une responsabilité importante à assumer concernant l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le circuit du travail.

M. Van Malderen est lui aussi déçu des efforts consentis jusqu'à présent par les entreprises en matière de recrutement de personnes en situation de handicap. Le marché du travail belge se porte bien pour les personnes

maar zeer laag voor het tewerkstellen van kansengroepen, laaggeschoolden, personen met een allochtone achtergrond of personen met een handicap. Het is daarom belangrijk de werkzaamheidsgraad te meten en niet zozeer de werkloosheidscijfers om een beter beeld te hebben van de categorieën werknemers die aan bod komen in de arbeidsmarkt.

In de lijst met factoren die een negatieve invloed hebben op de arbeidsmarkt, staat ook de leerplicht. Laaggeschoolden (dit zijn personen die « slechts » tot achttien jaar naar school zijn geweest) scoren dramatisch slechter dan hoggeschoolden, omwille van de verschuiving in profielen en de verschuiving van industrie naar een dienstensector. Een verlaging van de leerplicht zal dus maatschappelijk niets opllossen.

In haar uiteenzetting wijst mevrouw Claus op de vrees van werkgevers om personen met een handicap aan te werven na afloop van de proefperiode, terwijl we toch een zeer grote continuïteit voor deze doelgroep kunnen vaststellen. Het oorzakelijk verband is dus niet bewezen.

Het is een feit dat werkgevers vaak het selecteren van werknemers uitbesteden aan selectiebureaus. Bij deze kantoren moeten er toch *knowhow* zijn inzake trajectbegeleiding.

Wat de studiekeuze betreft, stelt spreker grote evoluties vast op korte termijn : twintig jaar geleden was er een groot overschot aan archeologen, terwijl dit nu een kwelpuntberoep is. Men moet meer oog hebben voor de beroepstrajecten in hun geheel op lange termijn dan voor een momentopname, zoals een studiekeuze of beroepskeuze die soms niet de juiste keuze op lange termijn is.

Spreker is het wel eens met de opmerking over de werkloosheidsval : men moet die aanpakken en de integratieterugkomming mag niet wegvalLEN van zodra iemand een beroepsinkomen verwerft. Het basisondersteuningsbudget van 300 euro voor zorg (in het Vlaams Gewest) wordt door sommige OCMW's als inkomen beschouwd, wat contraproductief is voor de personen met een handicap.

Het is evident dat werkgevers nood hebben aan werknemers met de juiste capaciteiten, kennis en talent, maar ook personen met een handicap beschikken hierover

qui ne font pas partie des groupes cibles, mais affiche de piétres résultats en ce qui concerne l'emploi des groupes fragilisés, des personnes peu qualifiées, des personnes d'origine allochtone et des personnes en situation de handicap. Il est dès lors important d'examiner le taux d'emploi, et pas tant les chiffres du chômage, pour se faire une meilleure idée des catégories de travailleurs présents sur le marché du travail.

L'obligation scolaire fait partie des facteurs qui ont une influence négative sur le marché du travail. Les personnes peu qualifiées (c'est-à-dire ayant fréquenté l'école jusqu'à dix-huit ans « seulement ») affichent des résultats incomparablement plus mauvais que les personnes hautement qualifiées, en raison d'un changement des profils recherchés et d'une évolution vers le secteur des services au détriment du secteur industriel. Un abaissement de l'âge légal de l'obligation scolaire ne résoudra donc rien sur le plan social.

Dans son exposé, Mme Claus souligne la crainte de certains employeurs d'engager des personnes en situation de handicap au terme de la période d'essai, alors que nous constatons pourtant une très grande continuité pour ce groupe cible. Le lien de causalité n'est donc pas démontré.

Il est vrai que les employeurs confient souvent la sélection de leurs travailleurs à des bureaux de recrutement. Or, ces bureaux doivent quand même avoir un certain savoir-faire en matière d'accompagnement.

En ce qui concerne le choix des études, l'intervenant constate que la donne a sensiblement évolué en un court laps de temps : alors que les archéologues étaient beaucoup trop nombreux il y a vingt ans, il s'agit aujourd'hui d'une profession en pénurie. Il faut davantage appréhender les parcours professionnels dans leur globalité à long terme plutôt que de s'intéresser à des instantanés, comme par exemple le choix des études ou de la profession qui n'est pas toujours le bon choix à long terme.

L'intervenant souscrit néanmoins à l'observation relative aux pièges à l'emploi : nous devons nous efforcer d'y remédier et ne pouvons pas supprimer l'allocation d'intégration dès que le bénéficiaire perçoit un revenu professionnel. Le budget de soutien de base de 300 euros (accordé en Région flamande) est considéré par certains CPAS comme un revenu, ce qui est contre-productif pour les personnes en situation de handicap.

Les employeurs ont naturellement besoin de travailleurs qui possèdent les capacités, connaissances et talents *ad hoc*, mais les personnes en situation de

ondanks enig, eventueel tijdelijk, productiviteitsverlies, wat dan door de overheid kan gecompenseerd worden.

Gelet op het feit dat België het VRPH geratificeerd heeft, moeten er zeker extra stappen worden gezet om de integratie van personen met een handicap in de arbeidsmarkt te stimuleren. Wat kunnen we hiervoor nog verder doen ?

Mevrouw de Bethune is het eens met mevrouw Claus over het vermijden van de werkloosheidsval, wat trouwens ook in het voorstel van resolutie wordt aanbevolen. Dit is door de Ministerraad tijdens de vorige legislatuur goedgekeurd, maar is nooit uitgevoerd. Met de steun van de sociale partners, waaronder het VBO, kan dit echter nu wel uitgevoerd worden. Voor vele personen blijft dit immers een drempel om de stap naar tewerkstelling te zetten.

De lage tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in ons land is aan vele factoren te wijten en daarom moeten alle betrokkenen dringend hun verantwoordelijkheid nemen.

Het VBO heeft echter geen standpunt ter zake. De bedoeling is immers niet alleen een analyse te maken, maar ook zich afvragen hoe personen binnen de reguliere arbeidsmarkt de juiste plaats kunnen vinden en mee bijdragen tot productiviteit. De wetgever kan een aantal maatregelen opleggen aan bedrijven, maar wil wel graag eerst de inbreng kennen van de bedrijven om gepaste maatregelen te nemen.

In Nederland komt men tot een hogere tewerkstelling van personen met een handicap op basis van een sociaal akkoord tussen de werkgevers- en werknemersorganisatie en de overheid. Dit aangepast beleidsinstrumentarium kan als inspiratie dienen voor ons land.

Nederland, Frankrijk, Duitsland, Oostenrijk en Zwitserland hebben allemaal quota en financiële sancties ingevoerd voor de tewerkstelling van personen met een handicap, zowel voor de privé sector als voor de overheid. Ze behalen een relatief grote effectiviteit, maar quota zijn wel niet de essentie van het voorstel van resolutie.

Het is tijd om pilootprojecten op te zetten met de sociale partners voor het bevorderen van de tewerkstelling van personen met een handicap zodat hun talenten

handicap en disposent également malgré une certaine perte de productivité, parfois temporaire, qui peut être compensée par les pouvoirs publics.

Dès lors que la Belgique a ratifié la CDPH, il convient incontestablement de prendre des mesures supplémentaires pour promouvoir l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Que peut-on faire de plus à cet égard ?

Mme de Bethune rejoint Mme Claus quant au fait qu'il faut éviter les pièges à l'emploi. La proposition de résolution le recommande d'ailleurs également. Ce point a été approuvé par le Conseil des ministres sous la précédente législature mais n'a jamais été mis en œuvre. Il peut à présent l'être avec le soutien des partenaires sociaux, dont la FEB. Pour beaucoup de personnes, cela constitue en effet un obstacle à une mise au travail.

La faiblesse du taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans notre pays est imputable à une multitude de facteurs. Il est dès lors urgent que toutes les personnes concernées prennent leurs responsabilités.

La FEB n'a toutefois pas de point de vue en la matière. Il s'agit en effet non seulement de réaliser une analyse, mais aussi de se demander combien de personnes peuvent trouver une place qui leur convienne sur le marché du travail régulier et y contribuer à la productivité. Le législateur peut imposer une série de mesures aux entreprises, mais aimeraient au préalable connaître l'apport des entreprises dans la mise en place de mesures adaptées.

Aux Pays-Bas, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est plus élevé grâce à un accord social conclu entre les organisations patronales et syndicales et les pouvoirs publics. Cet instrument politique adapté peut être source d'inspiration pour notre pays.

Les Pays-Bas, la France, l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse ont tous instauré un système de quotas et de sanctions financières en matière d'emploi des personnes en situation de handicap, tant dans le secteur privé que dans la fonction publique. Ils affichent une performance relativement élevée, mais les quotas ne constituent pas l'essence de la proposition de résolution.

Il est temps de mettre en place des projets pilotes, en collaboration avec les partenaires sociaux, afin de promouvoir l'emploi des personnes en situation de

niet verloren gaan. Het VBO en ook VOKA zijn hierbij partners.

Mevrouw Lieve Maes vermeldt dat 85 % van digitalisering van de plantentuin van Meise wordt uitgevoerd door personen met een handicap.

Verder wenst spreekster te weten of er goede structurele voorbeelden uit het buitenland zijn voor de tewerkstelling van personen met een handicap.

Antwoorden van mevrouw Claus

Het VBO heeft recent, samen met UNIA, een evenement georganiseerd over mensen met een handicap. Beide organisaties delen dezelfde doelstelling : meer mensen met een handicap aan werk helpen, maar, in tegenstelling tot sommige belangengroepen, is het VBO hierbij geen voorstander van quota als oplossing.

Wat de schoolplicht betreft, wijst mevrouw Claus op het verschil tussen schoolplicht en scholingsgraad. Het is niet omdat een schoolplicht tot achttien jaar reikt, dat jongeren een diploma halen dat overeenstemt met het einde van een tweede cyclus. De schoolplichtleeftijd heeft wel een impact op de tewerkstellingsstatistieken van EUROSTAT die de leeftijdscategorie van 15 tot 65 beslaan. Er kan immers een distorsie ontstaan indien in één land de schoolplicht reikt tot zestien jaar en in een ander land tot achttien jaar.

Wat het afschaffen van de proefperiode betreft, wijst mevrouw Claus op de impact op werkgevers die minder risico's durven nemen bij aanwervingen aangezien zij niet meer beschikken over een proeftermijn om een kandidaat te testen.

De instroom van personen met een handicap is soms moeilijk omdat rekruteringsdiensten en -agentschappen niet de vereiste expertise hebben betreffend handicaps. Bedrijven hebben de pro-actieve inbreng nodig van andere organisaties, zoals bijvoorbeeld de vzw DiversiCom die mensen met een handicap aan werk helpt op basis van hun competenties.

Het is inderdaad aangewezen om een studie te kiezen die men graag doet, maar men moet tevens oog hebben voor de loopbaan die erop volgt. Is het zinvol op te leiden tot diploma's waarvoor geen vraag is op

handicap et de veiller à ce que leurs talents ne restent pas inexploités. La FEB mais aussi le VOKA sont des partenaires à cet égard.

Mme Lieve Maes signale que la numérisation des collections du jardin botanique de Meise est effectuée à 85 % par des personnes en situation de handicap.

L'intervenante aimerait par ailleurs savoir s'il existe des bonnes initiatives structurelles mises en place à l'étranger en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Réponses de Mme Claus

La FEB a récemment organisé, en collaboration avec UNIA, un événement consacré aux personnes en situation de handicap. Les deux organisations poursuivent le même objectif, à savoir aider davantage de personnes en situation de handicap à trouver un emploi, mais, contrairement à certains groupements d'intérêts, la FEB n'est pas partisane de l'application de quotas.

En ce qui concerne l'obligation scolaire, Mme Claus attire l'attention sur la différence entre « obligation scolaire » et « niveau de qualification ». Ce n'est pas parce que l'obligation scolaire va jusqu'à dix-huit ans que les jeunes obtiennent systématiquement un diplôme de fin de deuxième cycle. L'âge légal de l'obligation scolaire a néanmoins un impact sur les statistiques d'EUROSTAT relatives à l'emploi qui portent sur la catégorie des 15-65 ans. Il peut en effet y avoir une distorsion si un pays a une obligation scolaire jusqu'à seize ans et un autre jusqu'à dix-huit ans.

En ce qui concerne la suppression de la période d'essai, Mme Claus attire l'attention sur l'impact de cette mesure sur les employeurs, qui osent prendre moins de risques lors des recrutements qu'ils effectuent car ils ne disposent plus d'une période d'essai pour tester les candidats.

L'embauche de personnes en situation de handicap est parfois difficile car les services et agences de recrutement ne disposent pas de l'expertise requise en matière de handicap. Les entreprises ont besoin de l'intervention proactive d'autres organisations, comme l'ASBL DiversiCom, qui aident les personnes en situation de handicap à trouver un travail en fonction de leurs compétences.

Il est effectivement recommandé de choisir des études que l'on aime, mais il faut aussi être attentif aux débouchés qu'elles offrent. Cela a-t-il du sens d'organiser des formations sanctionnées par des diplômes qui n'offrent

de arbeidsmarkt, terwijl er zoveel vraag is voor zeer diverse kwalificaties waarmee een jongere onmiddellijk een goedbetaalde job kan vinden en een loopbaan kan opbouwen ? We moeten hierover transparant communiceren en de jongeren tijdig informeren zodat ze met kennis van zaken kunnen beslissen.

Wat de werkloosheidsval betreft, moeten we er ook op letten dat mensen met een fysiek of een psychisch probleem niet te snel naar een invaliditeitsstatus worden geleid, al dan niet op vraag van de betrokkenen zelf. Het statuut kan op korte termijn (hogere vergoeding) aantrekkelijk lijken, maar leidt op langere termijn – vergeleken met blijven werken – tot lage inkomsten en pensioenen. De medische wereld dient hiervan bewust te zijn en onderkennen dat actief blijven voordelig is.

D. Uiteenzetting door mevrouw Veronique Leroy, Adviseur Sociaal recht en Arbeidsmarkt, VOKA

Mevrouw Leroy start met een korte toelichting over VOKA als organisatie. VOKA, het Vlaams Netwerk Voor Ondernemingen, vertegenwoordigt de Vlaamse bedrijven en heeft ongeveer 18 000 leden, die goed zijn voor 66 % van de toegevoegde waarde in Vlaanderen en 70 % van de private tewerkstelling in de Vlaamse bedrijven. De organisatie zelf telt een 340-tal medewerkers.

VOKA heeft een sterke lokale verankering met zeven Kamers van Koophandel en een centrale in Brussel. De Raad van Bestuur telt 147 ondernemers, wat zorgt voor een grote representativiteit van de Vlaamse bedrijfswereld.

De uitnodiging om over het voorliggende voorstel van resolutie te spreken, valt op het juiste moment. Enkele weken geleden werd een artikel gepubliceerd in een krant over een jonge drietalige doctor in de wetenschappen die op zoek is naar werk, en door de VDAB aangeraden werd een stage te doen in een maatwerkbedrijf omdat ze doof is. Iedereen voelt aan dat deze situatie niet aanvaardbaar is. Uiteraard wil een doctor in de wetenschappen haar diploma valideren en haar ambities nastreven. Het is daarom belangrijk te benadrukken dat iedereen hier aanwezig dezelfde doelstelling heeft, namelijk een grotere participatiegraad realiseren voor personen met een handicap en ervoor zorgen dat personen met een handicap de kansen krijgen om hun ambities te kunnen realiseren zoals zij ze zelf voor ogen hebben.

pas de débouchés sur le marché du travail alors que la demande est si grande pour des qualifications très diversifiées qui permettent à un jeune de trouver directement un emploi bien rémunéré et d'embrasser une carrière ? Nous devons communiquer en toute transparence à cet égard et informer les jeunes en temps utile afin qu'ils puissent prendre leurs décisions en connaissance de cause.

En ce qui concerne les pièges à l'emploi, il faut aussi veiller à ce que les personnes souffrant d'un problème physique ou psychique ne soient pas orientées trop rapidement vers un statut d'invalidité, que ce soit à leur demande ou non. Le statut peut sembler attrayant à court terme (rémunération plus élevée), mais, à long terme, il offre des revenus et pensions moins élevés que si les intéressés avaient continué à travailler. Le monde médical doit en être conscient et reconnaître les avantages qu'il y a à rester actif.

D. Exposé de Mme Veronique Leroy, Adviseur Sociaal recht en Arbeidsmarkt, VOKA

Mme Leroy débute son exposé par une brève présentation du VOKA en tant qu'organisation. Le VOKA, le réseau flamand des entreprises, regroupe des entreprises flamandes et compte quelque 18 000 membres qui représentent ensemble 66 % de la valeur ajoutée produite en Flandre et 70 % de l'emploi privé dans les entreprises flamandes. L'organisation elle-même compte quelque 340 collaborateurs.

Le VOKA dispose d'un solide ancrage local, avec sept chambres de commerce et une centrale à Bruxelles. Le conseil d'administration compte 147 entrepreneurs, ce qui garantit une grande représentativité des entreprises flamandes.

L'invitation à discuter de la proposition de résolution à l'examen tombe à point nommé. Il y a quelques semaines, un article est paru dans un journal à propos d'une jeune docteure en sciences trilingue qui cherche un emploi et à qui le VDAB a recommandé de faire un stage dans une entreprise de travail adapté parce qu'elle est sourde. Tout le monde se rend bien compte que cette situation est inacceptable. Il est évident que la première volonté d'un docteur en sciences est de valider son diplôme et de réaliser ses ambitions. Il importe donc de souligner que toutes les personnes ici présentes poursuivent le même objectif, à savoir accroître le taux de participation des personnes en situation de handicap et faire en sorte qu'elles aient la possibilité de réaliser leurs ambitions personnelles.

Quota

Hoewel iedereen dezelfde doelstelling nastreeft, kan de manier om ze te realiseren natuurlijk verschillen. VOKA gelooft niet in quota omdat het niet gelooft dat dwingende, sanctionerende quota het instrument is voor de privésector. De buitenlandse voorbeelden in het voorstel van resolutie overtuigen niet. Uit die voorbeelden kunnen we in de eerste plaats afleiden dat bedrijven en overheden zich in zekere mate kunnen afkopen. In Frankrijk wordt dat geld gebruikt om de sociale economie te financieren. Dat heeft niets te maken met een inclusieve samenleving, maar is eerder een belasting ter financiering van de sociale economie. Dit is niet de aanpak waar VOKA voor staat. VOKA wil personen met een handicap een plaats geven binnen het normale reguliere circuit, wanneer zij dat ambieren.

Een tweede element waarom VOKA niet achter quota staat, is omdat het vandaag gaat over quota voor personen met een arbeidsbeperking, maar morgen gaat het over quota voor personen van allochtone origine en overmorgen over quota voor leidinggevende vrouwen. Zonder afbreuk te willen doen aan het waardevolle karakter van al die groepen, kan het niet de bedoeling zijn ons te vergalopperen in quota. Bovendien bemoeilijken quota het aanwervingsbeleid van een doorsnee Vlaamse onderneming sterk. Als een bedrijf slechts twee aanwervingen per jaar doet, hoe kan het dan alle quota respecteren ?

Daarnaast moeten we ook kijken wat er vandaag al aan bedrijven gevraagd wordt : onmiddellijk voorzien in stageplaatsen in het kader van het vluchtingenbeleid, stageplaatsen voor dual leren, stageplaatsen voor werkzoekenden. Bedrijven reageren hier massaal op. VOKA ziet de oplossing eerder in deze richting en roept op om de bedrijven als partner in het verhaal te benaderen.

Mevrouw Leroy wenst drie elementen toe te lichten die belangrijk zijn voor het integreren van personen met een arbeidsbeperking op de reguliere arbeidsmarkt.

Een eerste element is het Actieplan 2020, dat in de commissie Diversiteit van de SERV werd afgesloten. Het werd onderschreven door de ministers Crevits,

Quotas

Même si tout le monde poursuit le même objectif, les moyens de réaliser celui-ci peuvent évidemment différer. Le VOKA ne croit pas aux quotas parce que des quotas contraignants assortis de sanctions en cas de non-respect ne sont pas, selon lui, un outil adéquat pour le secteur privé. Les exemples étrangers cités dans la proposition de résolution ne sont pas convaincants. Ils montrent tout d'abord que des entreprises et des autorités peuvent, dans une certaine mesure, se soustraire aux quotas par le paiement d'une contribution compensatoire. En France, le produit de ces contributions est affecté au financement de l'économie sociale. Cela n'a rien à voir avec l'objectif d'une société inclusive ; en l'espèce, il s'agit davantage d'une taxe pour financer l'économie sociale. Telle n'est pas l'approche préconisée par le VOKA. Celui-ci veut donner une place aux personnes en situation de handicap à l'intérieur du circuit régulier, lorsque telle est leur ambition.

Une deuxième raison pour laquelle le VOKA n'est pas favorable aux quotas est liée au fait que l'on pourrait en fixer pour d'autres groupes : aujourd'hui, les quotas concernent les personnes atteintes d'un handicap professionnel mais demain, ils pourraient concerner les personnes d'origine allochtone et ensuite les femmes dirigeantes, etc. Sans vouloir porter atteinte à la respectabilité de tous ces groupes, il faut se garder d'agir sans réfléchir en matière de quotas. De plus, ils compliquent sensiblement la politique de recrutement de l'entreprise flamande moyenne. Si une entreprise ne procède qu'à deux recrutements par an, comment pourrait-elle alors respecter tous les quotas ?

Par ailleurs, il faut voir aussi tout ce que l'on demande déjà aux entreprises à l'heure actuelle, à savoir ouvrir sur-le-champ des places de stage dans le cadre de la politique des réfugiés, pour la formation en alternance et pour les demandeurs d'emploi. Les entreprises réagissent massivement à la demande. Le VOKA considère que la solution est à chercher dans cette voie et il lance un appel afin que les entreprises aient un rôle de partenaire en la matière.

Mme Leroy souhaite mettre en lumière trois éléments importants pour l'intégration de personnes atteintes d'un handicap professionnel sur le marché du travail régulier.

Un premier élément est le Plan d'action 2020, qui a été élaboré au sein de la commission « Diversité » du SERV. Il a été approuvé par les ministres Crevits, Vandeurzen,

Vandeurzen, Muyters en Homans. Het Actieplan bevat belangrijke hefbomen waar werk van moet gemaakt worden.

Een tweede element is de suggestie om een centraal aanspreekpunt of centraal expertisepunt op te richten. Ook dat is een belangrijke hefboom in de verbetering van de situatie.

Een derde element is het verder uitdragen en onderschrijven van initiatieven en goede praktijken die vandaag al bestaan in bedrijven en het middenveld. Een aantal *good practices* zijn immers nog onvoldoende gekend. Ook VOKA moet zich blijven concentreren op de *good practices*.

Het Actieplan 2020

Het Actieplan 2020 (advies « actielijst arbeidsbeperking 2020 »), werd binnen de commissie Diversiteit van de SERV opgesteld samen met de belangenorganisaties voor personen met een handicap en onderschreven door de verschillende bevoegde ministers. Het is publiek beschikbaar op volgende link : <http://www.serv.be/diversiteit/publicatie/advies-actielijst-arbeidsbeperking-2020>.

Het Actieplan bevat tweeënzeventig actiepunten en gaat uit van het principe van het VN-Verdrag dat mensen met een handicap het recht hebben op een vrij gekozen en aanvaard werk, en dat zoveel mogelijk binnen de reguliere arbeidsmarkt.

Dit Actieplan bevat vijf grote prioriteiten :

- het formuleren van precieze en zeer concrete acties met als doelstelling het uitwerken en versterken van het model van de participatieladder. Eén van die elementen die we daarin terugvinden is het individueel maatwerk waar spreekster later nog op zal terugkomen ;
- het versterken van de transitie naar werk vanuit het onderwijs ;
- de transitie naar werk vanuit het uitkeringsstatuut ;
- het verder uitwerken van een loopbaanondersteuning op maat van de werkende en de werkzoekende met een arbeidsbeperking ;

Muyters et Homans. Ce Plan d'action prévoit d'importants leviers qu'il faut utiliser.

Un deuxième élément est la proposition de création d'un point de contact central ou d'un point d'expertise central. Il s'agit ici aussi d'un levier important pour améliorer la situation.

Un troisième élément a trait à l'importance de développer et de diffuser largement les initiatives et les bonnes pratiques qui existent déjà dans les entreprises et dans la société civile. En effet, certaines bonnes pratiques ne sont pas encore suffisamment connues. Le VOKA doit lui aussi continuer à se focaliser sur les bonnes pratiques.

Le Plan d'action 2020

Le Plan d'action 2020 (avis « *actielijst arbeidsbeperking 2020* »), a été élaboré au sein de la commission « *Diversité* » du SERV, conjointement avec des organisations de défense des intérêts des personnes en situation de handicap, et approuvé par les différents ministres compétents. Ce plan est disponible à l'adresse suivante : <http://www.serv.be/diversiteit/publicatie/advies-actielijst-arbeidsbeperking-2020>.

Le Plan d'action comporte septante-deux points d'action et est fondé sur le principe énoncé dans la Convention des Nations unies selon lequel les personnes handicapées doivent avoir le droit d'accomplir un travail librement choisi et accepté, de préférence sur le marché du travail régulier.

Ce Plan d'action fixe cinq grandes priorités :

- prévoir des actions précises et très concrètes en vue de développer et renforcer le modèle de l'échelle de participation. Parmi les éléments qui y figurent, il y a le travail adapté individuel, point sur lequel l'intervenant reviendra plus tard ;
- renforcer les possibilités de transition vers le travail à partir de l'enseignement ;
- renforcer les possibilités de transition vers le travail à partir du statut d'allocataire ;
- continuer à développer un dispositif sur mesure pour soutenir la carrière du travailleur et du demandeur d'emploi atteints d'un handicap professionnel ;

– het uitbouwen van een goede ondersteuning voor de werkgevers die personen met een arbeidsbeperking tewerkstellen.

Het gaat dus om een zeer ruim gedragen actieplan met een duidelijke doeldatum. Bovendien wordt elke taak binnen het actieplan duidelijk toegewezen aan een partij die betrokken is bij het verhaal.

Voor mevrouw Leroy bevat dit Actieplan belangrijke hefbomen die de tewerkstelling van personen met een handicap zullen verbeteren. Die elementen bevinden zich momenteel in Vlaanderen in volle uitrolfase en moeten alle kansen op slagen krijgen.

Spreekster wenst even in te gaan op het individuele maatwerk. Iedereen is vertrouwd met de maatwerkbedrijven, de vroegere beschutte werkplaatsen, maar aan dit collectief gerichte luik wordt nu een tweede luik toegevoegd : het individuele maatwerk. Daarvoor wordt voor personen een ICF-profiel aangemaakt (ICF = *International classification of functioning, disability and health*). Dit profiel brengt het rendementsverlies en de begeleidingsnood van een persoon in kaart. Zo wordt bepaald hoe groot het individuele ondersteuningspakket moet zijn en daar worden dan middelen tegenover gesteld. Het interessante en vernieuwende is dat dit profiel de persoon in kwestie volgt, waar deze persoon ook werkt. Dat is interessant omdat je op die manier personen met een grote begeleidingsnood niet verplicht om in de rij te staan voor de sociale economie, maar de kans geeft om terecht te kunnen in gewone ondernemingen. Dit krijgen op hun beurt financiële ondersteuning voor de begeleiding van de persoon in kwestie. Dit geeft personen met een arbeidsbeperking kansen op de arbeidsmarkt.

Een centraal aanspreekpunt

Een tweede element dat een positieve impact heeft, en dat ook opgenomen is in het voorstel van resolutie, is de nood aan een centraal aanspreekpunt. Vandaag is dat de VDAB voor de Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (BTOM's). Onder die BTOM's vind je de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP), de tolkuren, verplaatsingskosten, arbeidspostaanpassing, enz. Mevrouw Leroy pleit er voor ook een centraal aanspreekpunt te voorzien voor het individueel maatwerk. Eenmaal dat systeem verder wordt geconcretiseerd zal een centraal aanspreekpunt dat over de nodige expertise beschikt om vragen en mogelijke problemen optimaal

– développer un dispositif efficace pour soutenir les employeurs qui occupent des personnes atteintes d'un handicap professionnel.

Il s'agit donc d'un plan d'action qui bénéficie d'une large assise et pour lequel une échéance précise a été fixée. En outre, chaque tâche prévue dans le plan d'action est clairement assignée à un acteur concerné par la mise en œuvre de celui-ci.

Selon Mme Leroy, ce Plan d'action contient d'importants leviers qui permettront d'améliorer la situation des personnes en situation de handicap en matière d'emploi. En Flandre, ces mesures sont en phase de déploiement et il faut leur donner toutes les chances de réussir.

L'intervenante souhaite évoquer aussi le travail adapté individuel. Tout le monde connaît les entreprises de travail adapté, les anciens ateliers protégés, mais ce dispositif collectif est complété aujourd'hui par un dispositif individuel. À cet effet, on dresse pour les personnes un profil CIF (CIF = *Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé*). Ce profil traduit la perte de rendement et le besoin d'accompagnement d'une personne. On peut ainsi déterminer de quel dispositif de soutien chaque individu a besoin et les moyens nécessaires à cet effet. Le point intéressant et novateur en l'espèce est le fait que ce profil suit la personne en question, quel que soit l'endroit où elle travaille. L'intérêt réside en ce que l'on n'oblige pas la personne dont le besoin d'accompagnement est important de s'en tenir au secteur de l'économie sociale mais qu'on lui donne la possibilité de travailler dans des entreprises ordinaires. Celles-ci reçoivent à leur tour un soutien financier pour l'accompagnement de la personne en question. Ce système permet aux personnes atteintes d'un handicap professionnel de bénéficier d'opportunités sur le marché du travail.

Un point de contact central

Le deuxième élément positif qui figure également dans la proposition de résolution est la nécessité de disposer d'un point de contact central. Cette fonction est assurée actuellement, en Flandre, par le VDAB pour les mesures spéciales d'aide à l'emploi (*Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen*, ou BTOM). Parmi ces mesures, citons la prime de soutien flamande (*Vlaamse Ondersteuningspremie* – VOP), le recours à des interprètes pendant un certain nombre d'heures, les frais de déplacement, l'adaptation du poste de travail, etc. Mme Leroy plaide également pour l'instauration d'un point de contact central pour le travail adapté

het hoofd te kunnen bieden, welkom zijn. Dat is een aandachtspunt voor de toekomst.

Het uitdragen van good practices

Er is zeker nog ruimte om meer ruchtbaarheid te geven aan de goede praktijken en de initiatieven die door werkgevers worden ontwikkeld. VOKA nam al een aantal initiatieven op dit gebied. Veel mensen zijn vertrouwd met het Jobkanaal en nu is er het nieuwe project WELT (werkervarings- en leertrajecten). Daarin begeleidt VOKA ongeveer driehonderd bedrijven en organiseert samen met hen een grondige screening van hun opleidingen en hun HR-traject. Daarna stelt VOKA een aantal verbeteringen voor. Vervolgens kijkt VOKA samen met de bemiddelingsdiensten of de Tender partners van VDAB of er gepaste kandidaten zijn in de niet-werkende werkzoekenden, die een goede match zouden kunnen zijn voor de onderneming in kwestie waar dus al proactief enkele zaken werden bijgestuurd. Hieruit blijkt dat dit begeleidingstraject van ondernemingen, drempelverlagend werkt voor een heel aantal kansengroepen.

Daarnaast is VOKA een actieve partner in de duodagen en zal dat blijven. Het gaat om een zeer waardevol initiatief en VOKA krijgt er zeer positieve feedback over.

VOKA probeert verder te gaan en ook vanuit de organisatie te sensibiliseren op nog een andere manier. Zo is er de VOKA-groeipaper over « Ondernemerschap als antwoord op sociale uitdagingen », geschreven door Sonja Teughels en te consulteren op http://www.socialeconomie.be/sites/default/files/vokagroeipapers000000_def_lowres_0.pdf. Deze paper gaat dieper in op de sociale uitdagingen en de rol die de ondernemer zou kunnen spelen. VOKA gelooft dat sociale en innovatieve ondernemers mee een antwoord kunnen bieden op de sociale en maatschappelijke problemen van vandaag. Sociaal ondernemerschap is niet hetzelfde als sociale economie. Naast enerzijds de ondernemingen die voluit voor productiviteit, rendement en winst gaan en anderzijds de sociale economie is er voor VOKA nog een tussenvorm : de sociale ondernemer. Dit wordt uitgewerkt in het voornoemde artikel, dat vernieuwende suggesties formuleert.

individuel. Une fois que ce système aura été élaboré plus avant, un point de contact central disposant de l'expertise requise pour faire face de manière optimale aux questions et aux problèmes éventuels sera le bienvenu. C'est un point important pour l'avenir.

Diffusion de bonnes pratiques

Il y a encore indéniablement de la marge pour diffuser plus largement les bonnes pratiques et les initiatives déployées par les employeurs. Le VOKA a déjà pris plusieurs initiatives dans ce domaine. De nombreuses personnes connaissent bien le *Jobkanaal*, et le nouveau projet WELT (*werkervarings- en leertrajecten* – trajets d'expérience professionnelle et d'apprentissage) a été mis en place. Dans ce cadre, le VOKA accompagne environ trois cents entreprises et organise, en concertation avec elles, un screening approfondi de leurs formations et de leur trajet RH. Le VOKA propose aussi une série d'améliorations et examine, en concertation avec les services de médiation ou les partenaires soumissionnaires du VDAB, s'il y a, parmi les demandeurs d'emploi inactifs, des candidats adéquats qui pourraient correspondre aux besoins de l'entreprise en question, où certaines choses ont donc déjà été adaptées de manière proactive. Il en ressort que ce trajet d'accompagnement d'entreprises abaisse le seuil d'accessibilité pour toute une série de groupes fragilisés.

Le VOKA est aussi et restera un partenaire actif du concept des « *duo-dagen* » (journées à deux). Il s'agit d'une initiative très précieuse à propos de laquelle le VOKA reçoit un feedback très positif.

Le VOKA tente d'aller plus loin et de mettre en place d'autres méthodes de sensibilisation. Mentionnons par exemple l'article paru dans la publication « *Groeipapers* » du VOKA et intitulé « *Ondernemerschap als antwoord op sociale uitdagingen* », qui a été écrit par Sonja Teughels et est consultable à l'adresse http://www.socialeconomie.be/sites/default/files/vokagroeipapers000000_def_lowres_0.pdf. Cet article analyse en profondeur les défis sociaux et le rôle que l'entrepreneur pourrait jouer. Le VOKA est convaincu que les entrepreneurs sociaux et innovants peuvent apporter une réponse aux problèmes sociaux et sociétaux d'aujourd'hui. L'entrepreneuriat social n'est pas la même chose que l'économie sociale. À côté, d'une part, des entreprises axées exclusivement sur la productivité, le rendement et le bénéfice et, d'autre part, de l'économie sociale, le VOKA distingue une forme intermédiaire : l'entrepreneur social. Tel est le thème développé dans l'article précédent, qui formule quelques suggestions novatrices.

Een sociale ondernemer is voor VOKA een persoon die een bepaalde doelstelling heeft, een maatschappelijk probleem wil aanpakken en daar een positieve impact op wil hebben. Het kan dan gaan om personen met een handicap, maar even goed een maatregel in het kader van milieu of energie. Die sociale ondernemer zal ondernemen zoals een gewone ondernemer om winst te maken en zal daarbij zijn sociaal doel willen realiseren. Een interessant verschil met de sociale economie is dat sociale ondernemers niet afhankelijk zijn van subsidies. Er zijn al heel veel sociale ondernemers en daaruit zijn al heel wat *good practices* naar voren gekomen. De paper neemt verhalen op die illustreren wat er allemaal leeft op het gebied van sociaal ondernemerschap, en dat is heel wat.

Daarnet werd gezegd dat uitzendbedrijven misschien zouden moeten opgenomen worden in het voorstel van resolutie, omdat zij een hefboom vormen en er in die sector toch nog wat werk aan de winkel is. Mevrouw Leroy is het hiermee niet eens. Als voorbeeld wijst spreekster er op dat de paper verwijst naar het voorbeeld van alvast één uitzendbedrijf, met name Adecco, dat op jaarbasis vijfhonderd personen met een handicap tewerkstelt. Het is belangrijk niet te vlug beslissingen te nemen maar ook oog te hebben voor alle ondernemers die vandaag al initiatieven nemen. Het komt er op aan de *good practices* meer te verspreiden, om anderen te inspireren.

Een andere vernieuwende suggestie in de paper, is de suggestie van de *Social Impact Bonds* (SIB). Het concept is relatief nieuw in Vlaanderen, maar in de Angelsaksische wereld is het al sedert 2010 in opmars. Een SIB is in wezen een financiële constructie of een soort van obligatie waarbij private partijen investeren in de aanpak van een maatschappelijk probleem dat de overheid veel geld kost. Dit principe is zeker het onderzoeken waard, omdat je daarmee een synergie kan vinden tussen maatschappelijke problemen en de investering vanuit de private sector.

Ten slotte wenst mevrouw Leroy nog één punt uit het artikel toe te lichten : het element van de sociale economie. Het budget daarvoor is geplafonneerd waardoor we weten dat er in de sociale economie nog een tweehonderdtal plaatsen zullen bijkomen, maar niet veel meer. Uit het onderzoek dat gedaan werd voor de groeipaper, blijkt dat er meer innovatief gewerkt wordt op het niveau van de sociale economie. Ook begint een

Pour le VOKA, un entrepreneur social est une personne qui poursuit un objectif déterminé, souhaite s'attaquer à un problème social et avoir un impact positif sur la situation problématique. Il peut s'agir de mesures en faveur de personnes en situation de handicap, mais aussi de mesures dans le domaine de l'environnement ou de l'énergie. L'entrepreneur social entreprend pour réaliser un bénéfice au même titre qu'un chef d'entreprise ordinaire, mais en cherchant à réaliser son objectif social. Une différence intéressante par rapport à l'économie sociale réside en ce que les entrepreneurs sociaux ne dépendent pas de subsides. Il existe déjà de très nombreux entrepreneurs sociaux, ce qui a déjà permis de dégager énormément de bonnes pratiques en la matière. L'article précité relate des récits illustrant tout ce qui se fait dans le domaine de l'entrepreneuriat social, et l'on constate que les initiatives en la matière ne manquent pas.

Il a été dit que les entreprises de travail intérimaire devraient peut-être être mentionnées dans la proposition de résolution parce qu'elles constituent un levier et qu'il reste beaucoup à faire dans ce secteur. Mme Leroy ne ne peut pas marquer son accord sur ce point. Pour illustrer son propos, l'intervenante indique que l'article cite l'exemple d'au moins une entreprise de travail intérimaire, à savoir Adecco, qui emploie cinq cents personnes en situation de handicap sur une base annuelle. Il est important de ne pas décider dans la précipitation et d'être également attentif à tous les entrepreneurs qui prennent déjà des initiatives aujourd'hui. Une des priorités consiste à diffuser plus largement les bonnes pratiques, dans le but d'inspirer d'autres acteurs.

Une autre suggestion innovante évoquée dans l'article concerne les obligations à impact social (OIS). Ce concept relativement nouveau en Flandre est déjà bien connu dans le monde anglo-saxon depuis 2010. Une OIS est en fait une construction financière ou une espèce d'obligation dans le cadre de laquelle des parties privées investissent dans la prise en charge d'un problème sociétal qui coûte très cher aux pouvoirs publics. Ce principe mérite assurément d'être examiné car il permet de dégager une synergie entre des problèmes sociétaux et un investissement émanant du secteur privé.

Enfin, Mme Leroy souhaite encore commenter un point de l'article : le volet économie sociale. Le budget alloué à l'économie sociale étant plafonné, on sait que deux cents places environ devraient encore être créées dans ce secteur, mais guère davantage. L'étude qui a été faite pour l'article montre que l'on travaille de façon plus innovante au niveau de l'économie sociale. Un état d'esprit plus commercial commence aussi à apparaître

meer commerciële instelling ingang te vinden. Dat wordt eigenlijk goed onthaald door de ondernemingen. Het toedraaien van de subsidiekraan, hoe negatief ook gepercipieerd, dwingt soms dus tot vernieuwende ideeën.

Het laatste punt, dat ook werd opgenomen in het voorstel van resolutie, betreft de win-winsituatie voor zowel het federale als het regionale niveau. Om een groeipad en een verhoging van investeringen te voorzien, moeten er middelen zijn. De resolutie haalt in dat verband een delicaat punt aan, namelijk het feit dat de huidige bevoegdheidsverdeling wat dat betreft niet fair is. De uitgaven door Vlaanderen die leiden tot tewerkstelling, leiden ook tot besparingen in werkloosheids- en andere uitkeringen. Deze laatste zijn echter voornamelijk federaal. Die constructiefout in de bevoegdheidsverdeling vraagt een oplossing. De logica is doorgaans dat investeringskosten zichzelf terugverdienen. VOKA is van oordeel dat een daling van uitbetalingen eigenlijk meer kansen zou moeten creëren voor herinvesteringen. Zodra dat mogelijk is, zou er gesproken kunnen worden over meer ruimte voor groei in de sociale economie. Daarvoor moet echter eerst de situatie van de bevoegdheidsverdeling uitgeklaard worden. Mevrouw Leroy sluit zich aan bij de suggestie die gedaan werd in het voorstel van resolutie.

Afsluitend vat mevrouw Leroy samen dat VOKA voorstander is van het uitrollen van het actieplan dat ambitieuze doelstellingen bevat en dat met het individueel maatwerk een waardevol nieuw instrument bevat. VOKA staat voor het opnemen van een sociaal motief als ondernemer. Deze sociale oriëntatie hoort geen uitzondering te zijn die slechts bij enkelingen terug te vinden is, maar hoort het nieuwe normaal te worden. VOKA gelooft daar ook in en spreekt er van overtuigd dat de punten die zij heeft toegelicht, daar ook toe zullen bijdragen.

Gedachtewisseling

Mevrouw Grouwels is verheugd te vernemen dat VOKA een actieplan heeft ontwikkeld over deze problematiek. Zij kan zich volledig vinden in heel wat van de punten die door mevrouw Leroy werden aangehaald. Duidelijke lijnen uitzetten is ook de enige weg om doelstellingen te halen.

Het feit dat VOKA stelt dat ook bedrijven een sociale rol te spelen hebben en dat dit het nieuwe normaal moet zijn is zeer bemoedigend. Een aantal bedrijven implementeren alle aangehaalde punten ongetwijfeld al uit zichzelf en spelen een voorbeeldrol. Maar hoe overtuig

dans le secteur, ce que les entreprises accueillent en fait d'un bon œil. Si le fait de fermer le robinet des subsides peut être perçu de façon négative, c'est aussi une manière de forcer l'innovation.

Le dernier point, qui figure également dans la proposition de résolution, concerne la situation « *win-win* » qui doit profiter tant au niveau fédéral qu'au niveau régional. Pour prévoir une stratégie de croissance et une augmentation des investissements, il faut des moyens. La résolution évoque à cet égard un point délicat, à savoir le fait que la répartition actuelle des compétences n'est pas équitable à cet égard. Les dépenses faites par la Flandre en faveur de l'emploi entraînent aussi, par corollaire, des économies en termes d'allocations de chômage et autres. Or ces dernières sont essentiellement fédérales. Ce vice de construction dans la répartition des compétences appelle une solution. La logique qui prévaut généralement est que les coûts d'investissement s'auto-amortissent. Le VOKA estime qu'une diminution des allocations devrait en fait créer davantage d'opportunités de réinvestissements. Dès que cette possibilité existe, on pourrait parler d'une marge de croissance accrue pour l'économie sociale. Mais avant cela, il faut commencer par clarifier la répartition des compétences. Mme Leroy se rallie à la suggestion formulée dans la proposition de résolution.

Pour conclure et pour résumer, Mme Leroy souligne que le VOKA est favorable au déploiement du plan d'action qui contient des objectifs ambitieux et peut s'appuyer sur un nouvel instrument précieux, à savoir le travail adapté individuel. Le VOKA est favorable à l'intégration d'une motivation sociale dans l'entrepreneuriat. Cette orientation sociale ne doit pas être une exception applicable à quelques individus seulement, mais doit devenir la norme. Telle est également la conviction du VOKA, et l'intervenante est persuadée que les points qu'elle a exposés y contribueront également.

Échange de vues

Mme Grouwels a appris avec satisfaction que le VOKA a développé un plan d'action pour répondre à la problématique en discussion. Elle peut souscrire pleinement à un grand nombre de points d'action mis en avant par Mme Leroy. La fixation d'un cadre clair est aussi le seul moyen pour atteindre des objectifs.

Le fait que le VOKA précise que les entreprises aussi ont un rôle social à jouer et que cela doit devenir la nouvelle normalité est très encourageant. Plusieurs d'entre elles ont déjà pris les devants en concrétisant toutes les mesures citées et jouent ainsi un rôle d'exemple. Mais

je andere bedrijven, die er niet zo mee vertrouwd zijn of dit niet als een prioriteit zien, van het « nieuwe normaal » ? Bestaat daar ook een plan voor ?

Ook mevrouw Lieve Maes heeft een vraag over het Actieplan. Dit plan is duidelijk en bevat einddata voor bepaalde activiteiten. Haar vraag is eenvoudig : hoe volgt VOKA dit plan op ?

De heer Van Malderen vond het vooral opvallend dat VOKA geen voorstander is van quota. Echte participatie impliqueert dat jobs in het reguliere economische circuit openstaan voor personen met een handicap. De buitenlandse voorbeelden inzake quota bevatten inderdaad elementen zoals het verplicht opnemen van personen en verplicht afnemen bij sociale economiebedrijven. Dat kan nuttig zijn voor de sociale economie maar als je wil slagen dan zal er iets moeten gebeuren in de reguliere economie, gewoon al door het loutere feit dat die veel groter is. De grote vraag die zich daarbij stelt is : vanaf wanneer stap je over van het vrijblijvende niveau, naar het gestructureerde, en naar het normerende niveau. Zoals steeds zullen er voorlopers zijn en ook mensen die je niet kan overtuigen. Op een gegeven moment zal het misschien nodig zijn bepaalde normen vast te leggen en in het parlement betekenen normen meestal : wetten. Quota zijn dan heel nabij. De vraag is hoelang je het geduld van de personen met een handicap op de proef kan stellen.

Het Actieplan dat mevrouw Leroy voorstelt, en dat eigenlijk het SERV-plan is, werd inderdaad aangenomen in 2015 met als termijn 2020. Nu zijn we dus al halfweg. Wordt er een tussentijdse evaluatie gemaakt ? De heer Van Malderen is er van overtuigd dat een aantal zaken tot en met het einde van deze legislatuur niet zullen verwezenlijkt worden, alhoewel het om goede punten gaat. Zo is spreker verheugd met de verwijzing die mevrouw Leroy maakte naar ICF en individueel maatwerk. Maar de regering heeft beslist het bestaande instrumentarium verder te zetten.

De cijfers tonen een stijging van het budget voor de Vlaamse Ondersteuningspremie. Dat is ongetwijfeld zinvol, maar levert waarschijnlijk niet de trendbreuk op die we nodig hebben. Een tussentijdse evaluatie waaruit

comment faire pour convaincre les autres entreprises du bien-fondé de cette nouvelle normalité lorsque celles-ci ne sont pas aussi familiarisées avec cet état de fait ou qu'elles ne le considèrent pas comme une priorité ? Existe-t-il aussi un plan à cet effet ?

Mme Lieve Maes a également une question à poser sur le Plan d'action. Ce plan est clair et fixe des dates limites pour certaines activités. La question de l'intervenante est simple : comment le VOKA assure-t-il le suivi de ce plan ?

M. Van Malderen trouve particulièrement étonnant que le VOKA ne soit pas favorable aux quotas. Une participation réelle implique que des emplois soient ouverts aux personnes en situation de handicap dans le circuit économique régulier. Dans les expériences étrangères en matière de quotas, citées à titre d'exemples, on trouve effectivement des mesures comme l'obligation d'intégrer des personnes en situation de handicap dans les entreprises d'économie sociale. Cela peut être utile pour à l'économie sociale, mais si l'on veut renforcer la participation des personnes en situation de handicap, il faut agir dans le secteur de l'économie régulière, ne serait-ce que parce que celle-ci est sensiblement plus vaste que l'économie sociale. La grande question à cet égard est la suivante : à partir de quand passe-t-on du niveau informel au niveau structuré puis au niveau normatif ? Comme toujours, il y aura des précurseurs mais aussi des personnes que l'on ne parviendra pas à convaincre. À un moment donné, il sera peut-être nécessaire de fixer certaines normes et, en général, au Parlement, qui dit normes, dit textes législatifs. À ce stade, on n'est pas loin de la fixation de quotas. La question est de savoir pendant combien de temps l'on pourra mettre la patience des personnes en situation de handicap à l'épreuve.

Le Plan d'action que Mme Leroy présente et qui est en fait le plan du SERV a effectivement été approuvé en 2015 et doit se clôturer en 2020. Aujourd'hui, nous sommes donc à mi-parcours. Une évaluation intermédiaire est-elle prévue ? M. Van Malderen est convaincu qu'un certain nombre de mesures ne seront pas concrétisées d'ici la fin de la législature, alors qu'il s'agit de mesures positives. Ainsi, il se réjouit que Mme Leroy ait fait référence à la CIF et au travail adapté individuel. Mais le gouvernement a décidé de maintenir les instruments existants.

Si on examine les chiffres, on constate que le budget pour la prime de soutien flamande est en augmentation. C'est une mesure qui a son utilité, mais qui ne sera sans doute pas de nature à provoquer le changement de cap

blijkt of met het lopend beleid al dan niet de doelstellingen gehaald worden, zou handig zijn. Dan moet ook de vraag durven gesteld worden waar een tandje moeten bijgestoken worden om de doelstellingen te halen.

De heer Van Malderen ziet quota als een deel van de puzzel als de conclusie is dat er wel voorlopers zijn, maar dat de rest niet volgt. Vandaag kan in elk geval geen trendbreuk vastgesteld worden in de werkzaamheidsgraad van personen met een handicap.

Verder wenst senator Van Malderen ook in te gaan op de initiatieven vanuit de bedrijven. Dat blijken er zeer veel te zijn en elk initiatief is zinvol. Mevrouw Leroy stelt echter dat er geen actie nodig is in de interimsector want Adecco heeft vijfhonderd plaatsen gecreëerd. Maar met hoeveel procentpunten laten die vijfhonderd personen van Adecco de werkzaamheidsgraad van personen met een handicap toenemen ? Hoeveel Adecco's zijn er nodig om de doelstelling te halen ? De hoofdvraag bij deze voorbeelden is : hoe ga je van een voorbeeld naar een algemeen gangbare praktijk ? Dat is het traject dat we allemaal samen zouden moeten kunnen afspreken.

Minder toelagen aan personen met een handicap uitbetalen en meer kansen voor activering werd ook als stelling aangehaald door mevrouw Leroy. Daar volgt de heer Van Malderen haar echter minder. Hij begrijpt dat het op de korte termijn remmend kan werken als je in de regio's iets doet maar de winst vooral federaal behaald wordt. Spreker meent dat regio's wel degelijk binnen het bestaand kader stappen gezet hebben. De VDAB houdt zich al twintig jaar bezig met activering. Vandaag kunnen ze ook sanctioneren. Er zijn wel degelijk mechanismen om regio's die werken aan een verbetering van de werkzaamheidsgraad, financieel te belonen. De tegenstelling is dus lang niet zo scherp als ze gesteld werd. Ze heeft in elk geval in het verleden de regio's niet tegengehouden te activeren op een manier die persoonsvolgend en op maat is, en ook nog eens versterkt kan worden met sanctivering. Het is dus niet zo dat de huidige bevoegdhedsverdeling gebruikt mag worden als excus om niets te doen.

Mevrouw de Bethune beseft dat een discussie over quota steeds polemiserend is. Eigenlijk ligt de waarheid vaak in het midden en zijn quota geen toermiddel om plots resultaat te boeken. Quota kunnen niet zomaar ingevuld worden maar kunnen maar gerealiseerd worden

dont nous avons besoin. Il serait judicieux de procéder à une évaluation intermédiaire afin de voir si la politique en cours permet d'atteindre ou non les objectifs. Il faudra alors aussi se poser la question de savoir si un effort supplémentaire est nécessaire pour atteindre les objectifs.

M. Van Malderen considère que les quotas constituent une des pièces du puzzle, si la conclusion est qu'il y a des précurseurs mais que d'autres ne suivent pas. Aujourd'hui, en tout cas, aucune rupture de tendance ne se dessine en ce qui concerne le taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

M. Van Malderen souhaite également se pencher plus avant sur les initiatives émanant des entreprises. Ces initiatives sont très nombreuses et chacune d'elles compte. Mme Leroy estime néanmoins qu'aucune action n'est requise dans le secteur de l'intérim car Adecco a créé cinq cents places. Mais de combien de points de pourcentage le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est-il amélioré grâce à ces cinq cents personnes d'Adecco ? Combien de sociétés comme Adecco faut-il pour atteindre l'objectif ? La question principale à se poser concernant ces exemples est de savoir comment faire pour qu'une initiative passe du statut d'exemple à celui de pratique généralisée. Voilà ce que nous devrions pouvoir convenir d'un commun accord.

Réduire les allocations aux personnes en situation de handicap et accroître les opportunités d'activation est une autre piste défendue par Mme Leroy. M. Van Malderen la suit cependant moins sur ce point. Il comprend que cela peut être un frein à court terme si des initiatives prises au niveau des entités fédérées profitent surtout au fédéral. L'intervenant estime que les entités fédérées ont bel et bien pris des mesures dans le cadre existant. Le VDAB fait de l'activation depuis déjà vingt ans. Il peut aujourd'hui également intervenir pour imposer des sanctions. Il existe effectivement des mécanismes qui récompensent financièrement les entités fédérées qui s'attellent à améliorer le taux d'emploi. La disparité est donc loin d'être aussi nette qu'elle a été présentée. Elle n'a en tout cas pas empêché par le passé les entités fédérées de faire de l'activation d'une manière personnalisée, qui suit la personne et peut être appuyée par un système de sanctions. La répartition actuelle des compétences ne peut donc pas servir de prétexte à l'inaction.

Mme de Bethune est consciente que toute discussion relative à des quotas est sujette à polémique. À vrai dire, la vérité se trouve souvent au milieu et l'instauration de quotas n'est pas la panacée pour engranger subitement des résultats. Il n'est pas possible de remplir des

met een ondersteunend beleid, met een groeipad, met grotere kennisverwerving en met sancties. En daar is natuurlijk overal veel discussie over.

Ervaring in andere sectoren heeft senator de Bethune geleerd dat quota heel effectief kunnen zijn. Voorbehouden plaatsen voor vrouwen op kieslijsten bijvoorbeeld : in alle landen ter wereld waar meer dan 30 % vrouwen in het Parlement zitten, bestaan dwingende quota. Ook de aanwezigheid van vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven : zonder de quota die werden doorgevoerd, en waarover veel werd en nog steeds wordt gezeurd, zouden we nog altijd een aanwezigheid van minder dan 10 % halen. Dankzij quota werd er dus een fameuze sprong voorwaarts gemaakt. Voor leidinggevende vrouwen in de Vlaamse administratie weigert men quota toe te passen en dat leidt tot een achteruitgang van het aantal vrouwen in die functies. Er zullen geen resultaten komen zolang het systeem niet dwingend wordt gemaakt. Wat personen met een handicap betreft hoopt senator de Bethune dat we er kunnen komen zonder dwingende maatregelen, maar ze staat er zeer twijfelachtig tegenover.

Het zeventig-punten Actieplan van de SERV is zeer recent, hoewel we inderdaad al halfweg zijn van de vooropgestelde termijn. Spreekster vreest dat er cijfermatig zeer weinig vooruitgang wordt geboekt, maar heeft geen zicht op de laatste cijfers. Het Actieplan is alleszins een interessant document waar goede voorstellen in staan. Hopelijk laat het werk in de Senaat toe dit ook door te laten breken in de andere deelstaten.

Los van de goede maatregelen, zal waarschijnlijk aan het einde van deze legislatuur in 2019 blijken dat er een incentive nodig is. Spreekster meent dat het nodig zal zijn het Nederlandse model te volgen en een groot sociaal akkoord te sluiten waarbij de overheid moet zorgen voor een stok achter de deur. Alle zeventig punten van het Actieplan moeten meer zijn dan een boekje waar enkel de goede leerling uit de klas wat mee doet. Het is een opdracht voor allen. Het groeipad is uitgetekend en moet gehaald worden. Als in 2019 niet door iedereen samen een groeipad wordt uitgetekend, dan staan we in 2024 nog altijd niet verder dan vandaag. Sommigen zullen dit een pessimistische visie vinden, maar in twintig jaar politieke ervaring rond deze thema's heeft spreekster ervaren dat men er niet komt zonder dwingende maatregelen. We moeten echter optimist blijven

quotas sans une politique de soutien, une stratégie de croissance, l'acquisition d'une plus grande expertise en la matière et un système de sanctions. Et chacun de ces points peut bien entendu être abondamment débattu.

L'expérience acquise dans d'autres secteurs a appris à Mme de Bethune que les quotas peuvent être très efficaces. C'est le cas par exemple des places réservées aux femmes sur les listes électorales : tous les pays du monde où plus de 30 % de femmes siègent au Parlement appliquent un système de quotas contraignants. Il en va de même de la présence des femmes au sein des conseils d'administration des sociétés cotées en bourse : sans les quotas qui ont été instaurés et ont fait – et font toujours – l'objet de nombreuses critiques, la présence des femmes y serait encore inférieure à 10 %. Les quotas ont donc permis de réaliser une avancée considérable. On refuse d'appliquer des quotas en ce qui concerne la présence de femmes aux fonctions dirigeantes de l'administration flamande, et cela mène à une diminution du nombre de femmes à ces fonctions. On n'obtiendra pas d'amélioration tant qu'on n'instaurera pas un système de quotas contraignants. En ce qui concerne les personnes en situation de handicap, Mme de Bethune espère que nous parviendrons à des résultats sans devoir recourir à des mesures contraignantes mais elle est très sceptique à cet égard.

Le Plan d'action en septante points du SERV est très récent, même si nous sommes effectivement déjà à mi-chemin de l'échéance. L'intervenante craint que les avancées réalisées soient très limitées quantitativement, mais elle ne dispose pas des derniers chiffres. Le Plan d'action est en tout cas un document intéressant qui contient de bonnes propositions. Espérons que les travaux du Sénat permettront de les faire percoler dans les autres entités fédérées.

En 2019, à la fin de la présente législature, on se rendra probablement compte qu'un incitant est nécessaire, indépendamment des bonnes mesures. L'intervenante estime qu'il sera nécessaire de suivre le modèle néerlandais et de conclure un vaste accord social dans le cadre duquel les pouvoirs publics devront utiliser des moyens de pression. Le Plan d'action en septante points ne peut pas rester un manuel qui n'est mis en pratique que par le bon élève de la classe. C'est une mission qui incombe à chacun. Une stratégie de croissance a été définie et doit être respectée. Si une nouvelle stratégie de croissance n'est pas définie de commun accord en 2019, nous ne serons pas plus avancés en 2024 qu'aujourd'hui. D'aucuns estimeront qu'il s'agit là d'une vision pessimiste, mais l'intervenante sait, de par ses vingt ans d'expérience politique dans ce genre de thèmes, qu'on

en instrumenten creëren. Het Actieplan bevat inspiratie maar hoe dit omzetten in de praktijk ? De incentive of dwang om tot een concrete omzetting te komen is ongetwijfeld het zwakste punt van het plan.

Antwoorden van mevrouw Leroy

Het Actieplan van de SERV werd onderschreven door de vier bevoegde ministers, de belangenorganisaties en de sociale partners. Het plan dateert van december 2015. Exact een jaar later, in december 2016, hebben de vier ministers het mee ondertekend. Het heeft dus één jaar vertraging opgelopen, waardoor we ons nog maar enkele maanden in de uitvoerfase bevinden. Uiteraard geloven de organisaties die aan het Actieplan hebben meegewerkter zelf ook in. Het is een ambitieus plan waarvan de ondertekenaars geloven dat het een verschil zal maken.

Wat de tussentijdse resultaten betreft, stelt mevrouw Leroy dat het Actieplan duidelijk definieert wat de opdrachten zijn voor elke bevoegde minister. Het lijkt spreekster dan ook eerder aangewezen hierover een parlementaire vraag te stellen om te peilen naar de uitgevoerde maatregelen door een bepaalde minister.

Een element dat jammer genoeg vertraging oplegt, is het maatwerkdecreet. Er was een zekere discussie over de verdeling van de middelen en twee uitvoeringsbesluiten ter uitvoering van het maatwerkdecreet van de Vlaamse regering werden door twee beschutte werkplaatsen aangevochten bij de Raad van State (zie arrest nr. 233 620 van 26 januari 2016), dat beide uitvoeringsbesluiten schorste. Daardoor liep het geheel uiteraard vertraging op. De nieuwe teksten worden wel door de sociale economie aanvaard en dat is een van de eerste stappen die moeten gezet worden vooraleer het individueel maatwerk kan uitgewerkt worden. Spreekster hoopt en verwacht dat er tegen het einde van dit kalenderjaar ontwerpteksten beschikbaar zijn om het individueel maatwerk van start te kunnen laten gaan.

Er werd ook verwezen naar de acties en de goede praktijken en op welke manier VOKA zijn leden sensibiliseert en de informatie verder verspreidt. De lokale verankering en de driehonderdvijftig medewerkers van VOKA zorgen ervoor dat er maar een kleine afstand is tussen de organisatie en de bedrijven. De groepapers, zoals dat over sociale economie waarnaar mevrouw Leroy al uitgebreid verwees, zijn een actief hulpmiddel

n'y arrive pas sans mesures contraignantes. Nous devons cependant rester optimistes et créer des instruments. Le Plan d'action contient de nombreuses idées, mais reste à savoir comment il peut être réalisé concrètement. Les incitants ou dispositifs contraignants prévus pour que le plan soit effectivement mis en œuvre constituent incontestablement son point faible.

Réponses de Mme Leroy

Le Plan d'action du SERV a été approuvé par les quatre ministres compétents, les organisations de défense des intérêts des personnes en situation de handicap et les partenaires sociaux. Le Plan date de décembre 2015. Un an plus tard exactement, en décembre 2016, les quatre ministres ont cosigné le Plan. Il a donc pris un an de retard, si bien que nous nous trouvons en phase d'exécution depuis quelques mois seulement. Il va sans dire que les organisations qui ont collaboré au Plan d'action croient aussi en son utilité. C'est un plan ambitieux et ses signataires ont la conviction qu'il pourra faire la différence.

En ce qui concerne les résultats intermédiaires, Mme Leroy indique que le Plan d'action précise clairement les missions de chaque ministre compétent. Il vaut donc mieux, selon elle, poser une question parlementaire pour savoir quelles mesures ont déjà été mises en œuvre par tel ou tel ministre.

Un élément qui prend malheureusement du retard est la mise en œuvre du décret relatif au travail adapté. La répartition des moyens a suscité des discussions et deux arrêtés d'exécution du décret relatif au travail adapté du gouvernement flamand ont été attaqués par deux ateliers protégés au Conseil d'État (voir arrêt n° 233 620 du 26 janvier 2016), lequel a suspendu les deux arrêtés d'exécution. Tout le processus a donc évidemment pris du retard. Les nouveaux textes sont en revanche bien accueillis par le secteur de l'économie sociale et c'est l'une des premières étapes à franchir avant de pouvoir développer le travail adapté individuel. L'intervenant s'attend à ce que les projets de texte soient disponibles d'ici la fin de cette année civile afin de pouvoir commencer à développer le travail adapté individuel.

On a évoqué aussi les actions et les bonnes pratiques et la manière dont le VOKA diffuse celles-ci et y sensibilise ses membres. Avec son ancrage local et ses trois cent cinquante collaborateurs, le VOKA parvient à maintenir une certaine proximité entre l'organisation et les entreprises. Les « Groepapers », comme celui consacré à l'économie sociale auquel Mme Leroy a amplement fait référence, sont un moyen pour le VOKA

voor de verspreiding van informatie, zowel bij bedrijven, in de kamers van koophandel als in de pers. Zo tracht VOKA een aantal vernieuwende ideeën te introduceren binnen de ondernemingen en bij hun medewerkers. Uiteraard wordt daarbij alle informatie gedeeld waarover VOKA beschikt. Het zou niet erg verstandig zijn deze groeipapers te schrijven, een zeer arbeidsintensief werk waar veel onderzoek in kruipt, en er vervolgens niets mee te doen.

Wat betreft de vraag over het omzetten van het Actieplan in de praktijk, bevestigt mevrouw Leroy dat dit punt opnieuw op de agenda van de commissie Diversiteit van de SERV zal worden geplaatst, om van daaruit een signaal te sturen naar de ministers met de vraag op welke punten zij al vooruitgang hebben geboekt.

E. Uiteenzetting door de heer Matthieu Dewèvre, adviseur Tewerkstelling en Opleiding, UCM

De UCM, die Franstalige zelfstandigen en bedrijfsleiders van kmo's vertegenwoordigt, is uiteraard voorstander van de aanwerving van gehandicapte werknemers. Hoe inclusiever een arbeidsmarkt is, hoe beter zij werkt.

Het is een goede zaak voor ondernemingen, want daardoor worden nieuwe vaardigheden aangebracht. Ook is de inclusieve opstelling van de onderneming goed voor haar reputatie.

Kunnen we nog beter doen dan nu ? De UCM is daarvan overtuigd. Ze is in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bijvoorbeeld zelf betrokken bij het project « *Job coach* » waarbij consulenten naar ondernemingen worden gestuurd om hun uit te leggen hoe ondernemingen inclusiever kunnen zijn.

Vandaag stelt men in de ondernemingen, en in het bijzonder in de kmo's, vast dat de werkgever al te vaak zichzelf aanwerft of iemand die op hem lijkt. Die trend moet verdwijnen, maar hoe ?

– Volgens de UCM is de beste methode om de arbeidsmarkt zo inclusief mogelijk te maken met betrekking tot de aanwerving van gehandicapten, de begeleiding van ondernemingen bij de inrichting van de werkplaats. Het gaat om « redelijke aanpassingen », waarbij de nadruk op het eerste woord ligt. Het is immers zo dat in een kmo bijvoorbeeld, het aanbieden van veel verschillende werkplaatsen soms een groot probleem kan zijn.

de diffuser activement l'information aussi bien auprès des entreprises et des chambres de commerce qu'auprès de la presse. Le VOKA s'efforce ainsi d'introduire des idées novatrices à l'intérieur des entreprises et parmi les collaborateurs de celles-ci. Le VOKA partage évidemment toutes les informations dont il dispose. Il ne serait pas très judicieux de commander la rédaction de ces « *Groeipapers* », qui demande beaucoup de travail et de recherches, et de ne plus rien en faire ensuite.

En ce qui concerne la question relative à la transposition du Plan d'action dans la pratique, Mme Leroy confirme que ce point sera de nouveau inscrit à l'ordre du jour de la commission « Diversité » du SERV, dans le but d'adresser un signal aux ministres et de leur demander sur quels points ils ont déjà réalisé des avancées.

E. Exposé de M. Matthieu Dewèvre, conseiller Emploi et Formation, UCM

L'UCM, qui représente les indépendants et chefs de PME francophones, est évidemment favorable à l'embauche de travailleurs en situation de handicap. Plus un marché du travail est inclusif, mieux il fonctionne.

Cela est bon pour les entreprises, car cela amène de nouvelles compétences. C'est bon également pour la réputation d'une entreprise que de se montrer inclusive.

Peut-on faire mieux que ce que l'on fait actuellement ? L'UCM en est convaincue. Elle est elle-même impliquée, par exemple, en Région de Bruxelles-Capitale, dans le projet « *Job coach* » qui consiste à envoyer des consultants dans les entreprises pour leur expliquer comment elles peuvent être inclusives.

On constate aujourd'hui dans les entreprises, et singulièrement dans les PME, que l'employeur s'engage trop souvent lui-même ou engage quelqu'un qui lui ressemble. Cette tendance doit disparaître, mais comment y parvenir ?

– Pour l'UCM, la meilleure méthode pour rendre le marché du travail le plus inclusif possible en matière d'engagement de travailleurs en situation de handicap, passe par l'accompagnement des entreprises dans l'aménagement du lieu de travail. On parle d'« aménagements raisonnables », en soulignant ce dernier mot. On sait en effet que dans une PME, par exemple, offrir de nombreux postes de travail différents peut parfois constituer une difficulté importante.

– De zoektocht naar subsidies is in ons land met zijn complexe instellingen ook niet voor de hand liggend. De begeleiding van de ondernemingen bij die zoektocht is fundamenteel.

– Begeleiding bij de organisatie van het werk is, zoals reeds vermeld, belangrijk, ongeacht of het om de toegang tot of de instandhouding van het werk gaat. In dat opzicht kan meer bepaald de informatie voor de collega's worden vermeld.

– Dankzij de toegang tot externe organisatoren kan aan de ondernemingen worden uitgelegd dat er heel wat institutionele actoren zijn die de onderneming kunnen helpen om inclusiever te zijn en om gehandicapten aan te werven. Spreker verwijst meer bepaald naar het project ID@WORK ; het project werd opgestart door mevrouw Sleurs, voormalig staatssecretaris, maar jammer genoeg kent het niet het verhoopte succes in Franstalig België. Spreker vermeldt ook de vzw ETH die ondernemingen helpt om gehandicapten aan te werven.

– De vijfde pijler inzake begeleiding is de opleiding van werkgevers (bedrijfsleiders, zelfstandigen, enz.). De aanwerving is moeilijker wanneer de werknemer niet op u lijkt. Het is wel succesvoller, want er worden vaardigheden aangereikt, maar de werkgever moet een soort kwaliteitssprong maken, en hij is niet noodzakelijk daarop voorbereid of daartoe opgeleid.

De sleutelwoorden zijn dus begeleiding en aanmoediging. Daarom zegt spreker dat hij geen voorstander is van een verplichte, bestraffende benadering, in het bijzonder als dat in de vorm van quota's gebeurt. Er is duidelijk sprake van een verkeerde redenering wanneer dat begrip wordt aangehaald. Bij die benadering beperkt men zich tot de vaststelling dat er mensen met een handicap zijn. Het doet er niet toe wie ze zijn en wat hun vaardigheden zijn, hun handicap is hun onuitwisbare kenmerk in de samenleving. Aangezien ze niet allemaal even gemakkelijk werk vinden, bepaalt men dat de werkgevers voor hen in werk moeten voorzien. De quota hechten dus enkel waarde aan de handicap, terwijl de vaardigheid zou moeten worden gewaardeerd. Om daarvan overtuigd te zijn, volstaat het zich voor te stellen wat er zou gebeuren indien de gehandicapte plots genezen zou zijn van zijn handicap : zijn comparatief voordeel ten opzichte van iemand anders zou verdwenen zijn en de werkgever zou zijn quota niet halen.

In de praktijk is duidelijk dat het toepassen van quota in bedrijven en vooral in kmo's wel degelijk problemen meebrengt. Hoe kan men een quotum van 3 % toepassen

– Quant à la recherche de subsides, elle n'est pas non plus évidente dans notre pays aux institutions complexes. L'accompagnement des entreprises dans cette démarche est fondamental.

– L'accompagnement dans l'organisation du travail est, comme déjà indiqué, une chose importante, que ce soit pour l'accès ou pour le maintien au travail. On peut notamment citer, à cet égard, l'information à destination des collègues.

– L'accès à des organisateurs externes permet d'expliquer aux entreprises qu'il existe de nombreux acteurs institutionnels susceptibles d'aider l'entreprise à être plus inclusive et à recruter des travailleurs handicapés. L'orateur fait notamment référence au projet ID@WORK ; ce projet a été mis en place par Mme Sleurs, ancienne secrétaire d'État, mais ne rencontre malheureusement pas le succès espéré dans la partie francophone du pays. Il pense aussi à l'ASBL ETH qui aide les entreprises à recruter des travailleurs en situation de handicap.

– Le cinquième axe d'accompagnement est la formation des employeurs (patrons, petits indépendants, etc.). Le recrutement est plus difficile lorsque le travailleur ne vous ressemble pas. C'est plus fructueux car cela amène des compétences, mais l'employeur doit effectuer une sorte de saut qualitatif, et il n'est pas nécessairement préparé ni formé pour le faire.

Les mots-clés sont donc l'accompagnement et l'incitation. Cela conduit l'orateur à se déclarer défavorable à une approche obligatoire, sanctionnatrice, singulièrement si elle prend la forme de quotas. On peut clairement parler de défaite de la pensée lorsqu'on évoque cette dernière notion. Cette approche se borne à constater qu'il y a des personnes porteuses d'un handicap. Peu importe qui elles sont et quelles sont leurs compétences, leur handicap est leur marqueur indélébile dans la société. Toutes n'ayant pas la même facilité à trouver un travail, on prévoit que les employeurs vont devoir y pourvoir. Les quotas ne valorisent donc que le handicap, alors qu'il faudrait valoriser la compétence. Pour s'en convaincre, il suffit d'imaginer ce qui se passerait si, brusquement, la personne en situation de handicap se trouvait guérie de son handicap : elle se trouverait privée de son avantage comparatif par rapport à une autre, et l'employeur se retrouverait hors quota.

En pratique, il est évident qu'appliquer des quotas dans une entreprise, et singulièrement dans une PME, représente une difficulté : comment appliquer un quota

als een bedrijfje in werkelijkheid slechts één of twee personen tewerkstelt ?

Hieruit moet men dus besluiten dat tewerkstelling niet per decreet kan worden geregeld. Een job ontstaat wanneer een bekwaamheid een behoefte kan invullen. Dit zal nooit gebeuren door quota toe te passen. Spreker vindt het dus jammer dat de tekst van het voorstel van resolutie in de – zeer pertinente – premissen stelt dat werkgevers minder konden aanwerven vanwege de crisis (vooral in 2008) en dat werknemers met een handicap moeite hebben met werk vinden omdat ze anders gekwalificeerd zijn, uiteindelijk concludeert dat de oplossing hiervoor bestaat uit het opleggen van quota.

Met betrekking tot de tekst van het voorstel van resolutie, wenst spreker drie opmerkingen te maken.

De eerste opmerking gaat over bladzijde 7, waar gezegd wordt dat *burn out* in de nabije toekomst vrijwel zeker erkend zal worden als een beroepsgerelateerde ziekte. Spreker stelt vast dat de Franse tekst niet overeenkomt met de Nederlandse (beroepsgerelateerde ziekte ten opzichte van beroepsziekte). Wat het inhoudelijke aspect betreft zijn er tijdens de besprekingen over het laatste interprofessioneel akkoord opnieuw discussies geweest inzake *burn out*. Maar om hieruit nu te besluiten dat de sociale partners ongetwijfeld zullen vaststellen dat *burn out* een beroepsziekte of beroepsgerelateerde ziekte is, lijkt een overhaaste conclusie te zijn.

Een tweede opmerking gaat over bladzijde 15. Er staat dat de sociale partners weinig aandacht besteden aan inclusie van personen met een handicap in hun acties of in hun beleid. Zonder terug te komen op het actieplan van de SERV, noch op de adviezen, verslagen en aanbevelingen van de Nationale Arbeidsraad – die alle kunnen worden geraadpleegd op de website van de instelling – verwijst indiener naar de adviezen 446, 577, 653, 668, 867, 974 en 1015 van de « *Conseil économique et social wallon* », die zich al met deze kwestie bezighoudt sinds 1994.

Ook daar lijkt het spreker voorbarig om te zeggen dat de sociale partners weinig aandacht aan die kwestie besteden. Het beslissende element over alle benchmarkings van het voorstel van resolutie heen, is juist dat ze hier erg mee bezig zijn. Ondanks sociaal economische factoren zoals de werkloosheidsgraad, of de tewerkstellingsgraad van werknemers met een handicap, is het nog altijd het Belgische overlegmodel dat een verschil maakt in vergelijking met, bijvoorbeeld, het Nederlandse of het Franse model.

de 3 % du personnel lorsque l'entreprise ne compte qu'un ou deux travailleurs ?

La conclusion est que l'emploi ne se décrète pas. La création d'emploi, c'est la rencontre d'une compétence avec un besoin, et ceci ne sera jamais résolu par un quota. L'orateur trouve donc regrettable que le texte de la proposition de résolution, constatant dans ses prémisses – tout à fait pertinentes – que les employeurs ont eu du mal à engager en raison des crises, notamment en 2008, et que les travailleurs en situation de handicap ont du mal à trouver du travail parce qu'ils sont infra-qualifiés, conclue que la solution consistera en la fixation de quotas.

En ce qui concerne le texte de la proposition de résolution, l'orateur souhaite formuler trois remarques.

La première concerne la page 7, où l'on peut lire que le *burn-out* sera, dans un futur très proche et de façon inéluctable, reconnu comme maladie professionnelle. L'orateur observe une discordance entre le texte français et le texte néerlandais qui parle de maladie liée à l'emploi. Sur le fond, dans la foulée du dernier accord interprofessionnel, des discussions viennent de reprendre sur la question du *burn-out*. Dès lors, tirer la conclusion que les partenaires sociaux vont conclure de façon inéluctable que le *burn-out* est une maladie professionnelle ou liée à l'emploi semble une conclusion un peu hâtive.

Une deuxième remarque concerne la page 15, où il est dit que les partenaires sociaux accordent bien peu d'attention à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans leurs actions ou leurs politiques. Sans revenir sur le plan d'action du SERV, ni sur les avis, rapports et recommandations du Conseil national du travail qui sont tous disponibles sur le site de l'institution, l'orateur évoque les avis 446, 577, 653, 668, 867, 974 et 1015 du Conseil économique et social wallon qui se penche sur cette question depuis 1994.

Là encore, il semble un peu rapide de dire que les partenaires sociaux accordent bien peu d'attention à la question. Le fait qu'ils y soient au contraire très impliqués est l'élément décisif qui tranche la question de tous les benchmarkings figurant dans le projet de résolution, en ce que, au-delà de facteurs socioéconomiques tels que le taux de chômage ou le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap, c'est bien le modèle de concertation sociale à la belge qui fait la différence, par exemple, avec d'autres pays comme les Pays-Bas ou la France.

Volgens de spreker is het interessanter om te investeren in de sociale partners dan in de quota.

Een derde opmerking betreft bladzijde 16, waar staat dat de redelijke aanpassingen niet alleen voor handicaps moeten gelden maar ook voor arbeidsongeschiktheid. Bij het begin van zijn uiteenzetting zei spreker dat voor de *Union des classes moyennes* (UCM) redelijke aanpassingen in de eerste plaats redelijk moeten zijn en blijven. Voor hem betekent dat dat ze alleen noodzakelijk zouden moeten zijn voor handicaps.

In de tekst vermelden dat ontslag niet zou mogen zo lang er geen redelijke aanpassingen werden overwogen, vindt de spreker een groot probleem. Voor de UCM moet ontslag uiteraard een recht blijven dat, uiteraard, beperkt is (het ontslag mag niet zijn ingegeven door discriminatie of door een drogreden, enz.), maar de organisatie van de spreker verzet zich tegen elk soort veto hieromtrent.

Spreker stelt tevens vast dat het voorstel van resolutie nergens de toegankelijkheid vermeldt van het statuut van zelfstandige voor personen met een handicap. Hij betreurt dit en verwijst naar advies nr. 2016/10 van het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen (in het Nederlands bekend als het ABC).

Gedachtewisseling

Mevrouw de Bethune dankt de spreker voor de opmerking dat de voorgestelde tekst niet vermeldt hoe mensen met een handicap aan de slag kunnen als zelfstandige. Het is mogelijk dat deze informatie is weggelaten in de definitieve tekst, maar spreekster bevestigt dat het de bedoeling is dat dit erin staat. Dit zal worden nagekeken en indien nodig aangepast.

Ook de technische opmerkingen van de heer Dewèvre zullen worden nagekeken en indien nodig, aangepast met een amendement.

Mevrouw Grouwels komt terug op de opmerking van de spreker, die zegt dat quota de persoon met een handicap valoriseren en niet zijn competentie. Spreekster geeft aan dat personen met een handicap die zij hierover heeft aangesproken benadrukken dat een werkgever bij wie zij gaan solliciteren in de eerste plaats vooral, zoniet uitsluitend hun handicap opmerkt, en dat zij er zelfs niet toe komen om het over hun competentie te hebben. Het is de bedoeling om deze mensen een waarachtige en eerlijke kans te geven op de arbeidsmarkt en ook in kmo's. Spreekster vraagt dan ook wat volgens de genodigde het

Selon l'orateur, il y a lieu d'investir plutôt dans les partenaires sociaux que dans des quotas.

Une troisième remarque concerne, à la page 16, l'indication selon laquelle les aménagements raisonnables devraient, en plus des cas de handicap, s'étendre aux cas d'incapacité de travail. Au début de son intervention, l'orateur indiquait que, pour l'UCM, les aménagements raisonnables devaient d'abord et avant tout le rester. Il lui semble que, pour ce faire, ils devraient commencer par se limiter à la question du handicap.

Enfin, indiquer dans le texte que, tant que les aménagements raisonnables n'ont pas été discutés, le licenciement resterait interdit, paraît à l'orateur une difficulté importante. Il va de soi que, pour l'UCM, le licenciement doit rester un droit, qui doit certes connaître des limitations (pas de discrimination, pas de motivation fantaisiste, etc.), mais l'organisation de l'orateur s'oppose à toute forme de veto en cette matière.

L'orateur constate enfin que la proposition de résolution ne mentionne pas l'accès des travailleurs en situation de handicap au travail indépendant. Il ne peut que le déplorer, et renvoie à l'avis 2016/10 du Comité de gestion du statut social des travailleurs indépendants, désigné sous son acronyme néerlandophone d'ABC.

Échange de vues

Mme de Bethune remercie l'orateur pour son observation relative à l'absence de mention, dans le texte proposé, de l'accès des travailleurs en situation de handicap au travail indépendant. Il est possible que cette mention ait disparu dans la version finale du texte, mais l'intervenante confirme que l'intention est bien de l'y faire figurer. Ce point sera vérifié, et l'ajout nécessaire sera fait s'il échète.

Les observations techniques formulées par M. Dewèvre seront également examinées et feront, le cas échéant, l'objet d'amendements.

Mme Grouwels se réfère à l'observation de l'orateur, selon laquelle le quota valorise le handicap, et non la compétence. L'intervenante indique que, lorsqu'elle a évoqué la question avec des personnes en situation de handicap, celles-ci ont souligné que, lorsqu'elles se présentent pour solliciter un emploi, l'employeur voit d'abord et avant tout, sinon exclusivement, leur handicap, et qu'elles n'arrivent généralement pas à aborder la question des compétences. Le but est de donner à ces personnes une chance réelle et honnête d'avoir accès au marché du travail, y compris dans les PME.

belangrijkste argument is voor een kmo om een persoon met een handicap aan te werven.

De heer Henry stelt vast dat er verschillende kerken aangedrongen op om een beleid dat meer geïntegreerd is op de verschillende machtsniveaus. Wat de dialoog betreft tussen organisaties, vraagt hij zich af of er een grote verschillen zijn tussen de Franstalige en de Vlaamse visie en als dat zo is, of dat te wijten is aan de economische situatie of aan de wettelijke omkadering in de verschillende gewesten, of nog aan een verschillende aanpak. Of is de toestand vergelijkbaar ?

Mevrouw de Bethune zegt dat het interessant zou zijn te analyseren waarom de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties en de kmo's zo hevig tegen de quota gekant zijn, terwijl in de voorgestelde tekst van vierentwintig bladzijden slechts zeven bladzijden hieraan gewijd zijn, onder punt 4.1, met als titel « de private sector te responsabiliseren ». De tekst is zeer omzichtig geformuleerd en beveelt aan om « te onderzoeken of ook in de private sector met quota kan worden gewerkt, zoals in bijvoorbeeld Duitsland en Frankrijk »...

Spreekster denkt wel dat men op de hoogte moet zijn van de praktijken in de buurlanden. Zij heeft gesproken met bedrijfsleiders van grote en kleine bedrijven in die landen en daar geeft dit geen aanleiding tot problemen.

Antwoorden van de heer Dewèvre

In de kmo's is het duidelijk dat de competentie voorrang heeft en dat die ook snel inzetbaar moet zijn.

In kmo's heeft men noch de tijd, noch de middelen om in te zetten op lange opleidingen vooraleer de werknemer, na een lange of minder lange tijd, productief kan zijn.

De werknemer dient zeer snel productief te zijn. Indien er bovendien geen proefperiode is, rijzen er problemen. Men weet immers niet zeker of de nieuwe werknemer wel in staat zal zijn om de gevraagde prestaties te leveren : men heeft te maken met iemand die andere competenties heeft, waarvan men niet noodzakelijk een volledig beeld heeft. Men moet dan zeker zijn dat het mogelijk is de « kwalitatieve sprong » te maken naar de competentie van de ander.

L'intervenante demande quel est, selon l'orateur, l'élément le plus important de nature à décider une PME à recruter une personne en situation de handicap.

M. Henry constate qu'à plusieurs reprises, il a été insisté pour que la politique entre les différents niveaux de pouvoir soit davantage intégrée. Du point de vue du dialogue entre les organisations, existe-t-il des divergences importantes sur certains éléments entre la vision francophone et la vision flamande, et si oui, sont-elles liées à la situation économique ou au contexte législatif dans chacune des Régions, ou encore à une approche différente, ou existe-t-il au contraire une convergence ?

Mme de Bethune déclare qu'il serait intéressant d'analyser pourquoi les représentants des organisations patronales et des PME réagissent si violemment contre l'idée des quotas alors que le texte proposé, qui comporte vingt-quatre pages au total, ne consacre que sept lignes à la question, au point 4.1, sous le titre « responsabiliser le secteur privé » : le texte est formulé de façon très prudente, puisqu'il recommande « d'examiner s'il est également possible d'instaurer des quotas dans le secteur privé, comme c'est le cas par exemple en Allemagne et en France »...

L'intervenante pense en effet qu'il faut s'informer sur les pratiques des pays voisins. Elle en a discuté avec des chefs d'entreprise, petites ou grandes, de ces pays, où cela ne pose pas le moindre problème.

Réponses de M. Dewèvre

Sur la question des PME, il va de soi que, dans ces entreprises, l'important est, d'abord et avant tout, la compétence, et que celle-ci puisse être mobilisable rapidement.

Dans une PME, on n'a pas vraiment le temps ni les ressources pour engager de longues formations avant que le travailleur, au bout d'un temps plus ou moins long, soit susceptible d'être productif.

Il faut que le travailleur soit productif très rapidement. Dès lors, en l'absence de période d'essai, cela suscite une difficulté, car il existe un doute lié au fait que la personne que l'on va engager n'a pas exactement les mêmes capacités que soi : on a face à soi une personne disposant d'autres compétences que les siennes et que l'on ne connaît pas nécessairement. Il faut donc faire ce « saut qualitatif » vers les compétences de l'autre.

In kmo's wordt dit probleem uitvergroot omdat het snel moet gaan en men noch de tijd, noch de middelen heeft om te investeren in lange en dure opleidingen.

Wat het sociaal overleg betreft ziet spreker aan de kant van de werkgevers geen grote onenigheid.

Er is inderdaad nog een weg af te leggen, maar hij denkt niet dat quota de oplossing zullen zijn.

Zijn vastbeslotenheid kan worden toegeschreven aan het feit dat men niet voor de eerste keer quota voorstelt en dat een aantal organisaties, meer bepaald aan de vakbondskant, dit zeker zullen gebruiken om er een eis van te maken.

Wat de vergelijking met andere landen betreft, dient men juist naar het specifieke Belgische model van sociaal overleg te kijken om daar een punt van vergelijking van te maken.

4. BESPREKING VAN HET VOORSTEL VAN RESOLUTIE

Alle amendementen waarnaar wordt verwezen zijn opgenomen in het stuk Senaat nr. 6-319/2.

4.1. OPSCHRIFT

De heer Mahoux dient amendement nr. 1 in, dat ertoe strekt het Franstalige opschrift van het voorstel van resolutie te wijzigen door de woorden « *personnes handicapées* » te vervangen door de woorden « *personnes en situation de handicap* ».

Mevrouw Lambelin legt uit dat het amendement gebaseerd is op de termen die de Verenigde Naties in dat verband aanbevelen.

Mevrouw de Bethune, hoofdindiener van het voorstel van resolutie, kan instemmen met dit amendement.

Amendement nr. 1 wordt eenparig aangenomen door de 14 aanwezige leden.

Dans les PME, la difficulté est majorée par un facteur x, lié au fait qu'il faut aller vite, et que l'on n'a ni le temps ni les moyens d'investir dans des formations longues et coûteuses.

En ce qui concerne la concertation sociale, l'orateur ne constate, sur le banc patronal, aucune discordance majeure.

Il y a en effet encore du travail à accomplir, mais il ne pense pas que le quota soit la solution.

La fermeté de sa réaction se justifie par le fait que ce n'est pas la première fois qu'il entend parler de quotas et qu'un certain nombre d'organisations, plutôt du côté syndical, ne manqueront pas de se saisir de cette question et d'en faire un point central de revendication.

Quant à la comparaison avec les pays voisins, c'est justement dans le modèle de concertation sociale spécifique de la Belgique qu'il faut trouver le point de comparaison.

4. DISCUSSION DE LA PROPOSITION DE RÉSOLUTION

Tous les amendements auxquels il est renvoyé figurent dans le document Sénat n° 6-319/2.

4.1. INTITULÉ

M. Mahoux dépose l'amendement n° 1 qui vise à remplacer, dans l'intitulé français de la proposition de résolution, les mots « *personnes handicapées* » par les mots « *personnes en situation de handicap* ».

Mme Lambelin explique que l'amendement se base sur les termes recommandés par les Nations unies à cet égard.

Mme de Bethune, auteure principale de la proposition de résolution, peut souscrire à cet amendement.

L'amendement n° 1 est adopté à l'unanimité des 14 membres présents.

De commissie stemt ermee in dezelfde wijziging door te voeren in de volledige tekst, bij wijze van technische aanpassing (1).

4.2. CONSIDERANS

Alle punten van de considerans (punten A tot en met Q) worden aangenomen met 12 stemmen bij 2 onthoudingen.

4.3. DISPOSITIEF

Aanbeveling 1

Punt 1.3

Mevrouw de Bethune c.s. dient amendement nr. 11 in, dat ertoe strekt de tekst van dit punt te vervangen door een tekst die duidelijk stelt dat de wetgeving moet afgestemd worden op het recht van de Europese Unie en het VRPH en dat hiertoe de begrippen « handicap » en « redelijke aanpassingen » in de arbeidsrechtelijke wetgeving dienen te worden geïntegreerd.

Volgens mevrouw Brusseel is de tekst van het oorspronkelijke punt 1.3 inderdaad enigszins onduidelijk. Wat wordt er precies bedoeld met « bepaalde » onverenigbaarheden tussen algemeen arbeidsrecht en de geldende discriminatiewetgeving ?

Daarenboven lijkt de laatste zin van het punt 1.3 een zijweg in te slaan naar arbeidsongeschikten. Waarom moet de bescherming uitgebreid worden naar langdurig arbeidsongeschikten ? Is dat ook verplicht door de VRPH ? Gelet op de onduidelijkheid hierover moet deze verwijzing geschrapt worden.

Amendement nr. 11 wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Punt 1.4

Mevrouw de Bethune c.s. dient amendement nr. 12 in, dat ertoe strekt dit punt te vervangen door de zin « er bij de deelstaten op aandringen om elke relevante regelgeving aan het VRPH te toetsen ».

La commission est d'accord pour que la même modification soit apportée dans l'ensemble du texte, à titre d'adaptation technique (1).

4.2. CONSIDÉRANTS

Tous les points des considérants (points A à Q inclus) sont adoptés par 12 voix et 2 abstentions.

4.3. DISPOSITIF

Recommandation 1

Point 1.3

Mme de Bethune et consorts déposent l'amendement n° 11 qui vise à remplacer le texte de ce point par un texte précisant clairement qu'il faut aligner la législation sur le droit de l'Union européenne et de la CDPH et que les notions de handicap et d'aménagements raisonnables doivent figurer dans la législation du droit du travail.

Selon Mme Brusseel, le texte initial du point 1.3 manque en effet de clarté. Que faut-il entendre au juste par « certaines » incompatibilités entre le droit général du travail et la législation antidiscrimination en vigueur ?

De surcroît, dans la dernière phrase du point 1.3, on fait une digression en évoquant les personnes en incapacité de travail. Pourquoi le régime de protection devrait-il être étendu aux personnes qui sont en incapacité de travail pour une durée prolongée ? Est-ce aussi une obligation prévue par la CDPH ? Vu son ambiguïté, cette phrase doit être supprimée.

L'amendement n° 11 est adopté par 11 voix et 2 abstentions.

Point 1.4

Mme de Bethune et consorts déposent l'amendement n° 12 qui vise à remplacer ce point par la phrase « d'insister auprès des entités fédérées afin qu'elles évaluent toute réglementation pertinente à la lumière de la CDPH ».

(1) In de originele Franse tekst van het VRPH wordt de terminologie « *personnes handicapées* » gebruikt. In deze resolutie geeft de Senaat echter de voorkeur aan de bewoordingen « *personnes en situation de handicap* ».

(1) Bien que les termes « *personnes handicapées* » soient utilisés dans le texte original français de la CDPH, le Sénat préfère employer, dans la présente résolution, l'expression « *personnes en situation de handicap* ».

Mevrouw de Bethune legt uit dat in dit amendement een correctere formulering van de benadering van de deelstaten wordt voorgesteld.

Amendement nr. 12 wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Aanbeveling 1 (geheel)

De geamendeerde aanbeveling 1 wordt in haar geheel aangenomen met 13 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Aanbeveling 2

Punt 2.3

Mevrouw Ryckmans dient de amendementen nrs. 6 en 7 in, die er respectievelijk toe strekken :

- het woord « transversale » in te voegen tussen de woorden « op de arbeidsmarkt een » en de woorden « prioriteit wordt op het sociaal overleg » ;
- het woord « activering » te vervangen door de woorden « hulp bij inschakeling door werk ».

Mevrouw Ryckmans wijst erop dat de integratie van personen met een handicap of chronisch zieken in de arbeidsmarkt een gecoördineerde en transversale aanpak vergt. Het is dus raadzaam bij de sociale gesprekspartners de noodzaak te beklemtonen van actie in overleg, waarbij alle vereiste actiemiddelen worden betrokken (sociale maatregelen, werkgelegenheids- en opleidingsmaatregelen).

Bovendien is « activering » een ongeschikte term, omdat hij samenhangt met de plicht een baan te vinden en met sancties. De druk om een baan te vinden mag niet uitsluitend bij de personen met een handicap liggen. Sommige mensen zullen als gevolg van hun handicap nooit kunnen werken. De woorden « de hulp bij inschakeling door werk » zijn beter geschikt.

Mevrouw Lambelin kan met die amendementen instemmen omdat de termen die erin worden gebruikt beter geschikt en bijgevolg respectvoller zijn.

Mevrouw Brusseel merkt op dat activering niet *a priori* een sanctie inhoudt.

Amendement nr. 6 wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Mme de Bethune explique que cet amendement tend à formuler l'approche des entités fédérées en des termes plus corrects.

L'amendement n° 12 est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Recommandation 1 (dans son ensemble)

L'ensemble de la recommandation 1 amendée est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Recommandation 2

Point 2.3

Mme Ryckmans dépose les amendements n°s 6 et 7 qui visent respectivement :

- à insérer le mot « transversale » entre les mots « une priorité » et les mots « dans le cadre de la concertation sociale » ;
- à remplacer le mot « l'activation » par les mots « l'aide à l'insertion par le travail ».

Mme Ryckmans précise que l'intégration des personnes en situation de handicap ou des malades chroniques sur le marché du travail nécessite une approche coordonnée et transversale. Il convient donc d'insister auprès des partenaires sociaux sur la nécessité d'une action concertée qui implique l'ensemble des moyens d'action (mesures sociales, d'emploi, de formation, ...) nécessaires.

De plus, le terme « activation » est un terme inadéquat car lié à une obligation de trouver un emploi et à des sanctions. La pression de trouver un emploi ne peut reposer uniquement sur les personnes en situation de handicap. Certaines personnes ne pourront jamais travailler du fait de leur handicap. Les termes « l'aide à l'insertion par le travail » sont plus adéquats.

Mme Lambelin peut marquer son accord sur ces amendements car les termes utilisés sont plus appropriés et dès lors plus respectueux.

Mme Brusseel fait remarquer qu'*a priori*, l'activation n'implique pas de sanction.

L'amendement n° 6 est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Amendement nr. 7 wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 4, bij 1 onthouding.

Punt 2.5

De heer Mahoux dient amendement nr. 2 in, dat ertoe strekt de woorden « op vrijwillige basis » in te voegen tussen de woorden « de herintegratie » en « van langdurig zieken ».

Volgens mevrouw Lambelin is het een illusie te denken dat een herintegratie succesvol kan verlopen als de arbeidsongeschikte persoon er niet vrijwillig voor gekozen heeft.

Mevrouw Ryckmans dient amendement nr. 8 in om het woord « flexibele » te schrappen tussen de woorden « de noodzakelijke » en « maatregelen », en de woorden « op bedrijfsniveau » te schrappen tussen de woorden « De sociale dialoog » en « moet aandacht besteden ».

Mevrouw Ryckmans legt uit dat de te nemen maatregelen uiteraard aangepast moeten zijn aan het beoogde doel, maar dat de verwijzing naar « flexibiliteit » hier noch op zijn plaats, noch noodzakelijk is. De dialoog tussen de sociale partners over welzijn op het werk, preventie en « werkbaar werk » moet op alle niveaus van het sociale overleg worden aangemoedigd, zowel op het intersectorale, het sectorale als het bedrijfsniveau, om zo nauw mogelijk aan te sluiten bij de concrete realiteit.

Mevrouw de Bethune c.s. dient amendement nr. 13 in, dat ertoe strekt het punt 2.5 te schrappen.

Volgens mevrouw De Bue moet de tekst louter gericht zijn op personen met een handicap zodat de draagwijdte van het voorstel van resolutie relevanter blijft. Langdurig zieken, personen die kampen met een depressie of *burn out* zijn niet gelijkgesteld met mensen met een handicap. Voorts betekent de schrapping van het verzoek in punt 2.5 niet dat mevrouw De Bue tegen de invoering van maatregelen voor de herintegratie van langdurig zieken is.

Amendement nr. 13 wordt aangenomen met 14 stemmen, bij 1 onthouding.

Bijgevolg worden de amendementen nrs. 2 en 8 zonder voorwerp.

L'amendement n° 7 est adopté par 8 voix contre 4 et 1 abstention.

Point 2.5

M. Mahoux dépose l'amendement n° 2 qui vise à insérer les mots « sur base volontaire » entre les mots « à la réinsertion » et les mots « des malades de longue durée ».

Selon Mme Lambelin, il est illusoire de penser que la réinsertion sera couronnée de succès si elle ne part pas d'un choix volontaire de la personne en incapacité de travail.

Mme Ryckmans dépose l'amendement n° 8 afin de supprimer le mot « flexibles » entre les mots « la mise en œuvre des mesures » et les mots « indispensables à la réinsertion des malades de longue durée », et de supprimer les mots « au niveau des entreprises » entre les mots « dans le cadre du dialogue social » et les mots « il faut être attentif au bien-être ».

Mme Ryckmans explique que les mesures à mettre en œuvre doivent bien évidemment être adaptées à l'objectif poursuivi mais la référence à la « flexibilité » des mesures n'est ici ni adéquate ni nécessaire. Les débats entre partenaires sociaux sur le bien-être au travail, la prévention et le « travail faisable » doivent être encouragés à tous les niveaux de la concertation sociale, qu'ils soient intersectoriel, sectoriel ou en entreprise, pour se rapprocher au plus près des réalités du terrain.

Mme de Bethune et consorts déposent l'amendement n° 13 qui vise à supprimer le point 2.5.

Selon Mme De Bue, le texte devrait se focaliser uniquement sur les personnes en situation de handicap pour une portée plus pertinente de la proposition de résolution. Les malades de longue durée, les personnes confrontées à la dépression ou au *burn-out* ne sont pas assimilés à des personnes en situation de handicap. En outre, la suppression de la demande formulée au point 2.5 ne signifie pas que Mme De Bue est contre la mise en place de mesures à la réinsertion des malades de longue durée.

L'amendement n° 13 est adopté par 14 voix et 1 abstention.

En conséquence, les amendements n°s 2 et 8 deviennent sans objet.

Punt 2.6

Mevrouw Ryckmans dient amendement nr. 9 in, dat strekt om de woorden « een waaier van noodzakelijke maatregelen te nemen » te vervangen door de woorden « de tenuitvoerlegging van noodzakelijke maatregelen voort te zetten » en de woorden « in o.m. sociale of beschutte werkplaatsen » te vervangen door de woorden « in de eerste plaats op de reguliere arbeidsmarkt, maar ook in sociale of beschutte werkplaatsen ».

Mevrouw Ryckmans legt uit dat de gemeenschappen en gewesten reeds vele maatregelen genomen hebben en dat deze ondersteund en verder ontwikkeld moeten worden. Het scheppen van opportuniteiten op het werk, ten slotte, moet in de eerste plaats toegespitst zijn op werkgelegenheid op de reguliere arbeidsmarkt, met een gegarandeerd aanbod in sociale of beschutte werkplaatsen voor wie niet op de gewone arbeidsmarkt terecht kan.

Mevrouw de Bethune c.s. dient amendement nr. 14 in dat ertoe strekt het punt 2.6 te vervangen door een nieuwe tekst die luidt als volgt : « een waaier aan maatregelen nemen, die elkaar aanvullen en versterken, enerzijds om de 3 % quota bij de overheid te behalen en anderzijds om werkgevers te responsabiliseren alsook hen te ondersteunen om personen met een handicap tewerk te stellen en desgevallend de werkplek aan te passen. Adequate scholing, permanente vorming en meer kans op werk dringt zich op. Sociaal ondernemerschap en steun voor *self-employment* zijn belangrijk. Er dient een andere kijk op werk te komen en op het her-evaluieren van arbeidscapaciteiten. »

Mevrouw de Bethune legt uit dat deze nieuwe tekst voortvloeit uit gezamenlijk overleg met andere politieke fracties.

Mevrouw Ryckmans vraagt waarom de maatwerkbedrijven uit het voorstel van resolutie verwijderd zijn.

Mevrouw de Bethune antwoordt dat in het voorstel van resolutie de nadruk wordt gelegd op de reguliere arbeidsmarkt.

Mevrouw Ryckmans stelt voor om het amendement nr. 14 te sub-amenderen in de zin van haar amendement nr. 9.

Mevrouw de Bethune kan daarmee instemmen, maar in plaats van de woorden « de tenuitvoerlegging van

Point 2.6

Mme Ryckmans dépose l'amendement n° 9 qui vise à remplacer les mots « de prendre un ensemble de mesures indispensables » par les mots « de poursuivre la mise en œuvre de mesures indispensables » et de remplacer les mots « notamment dans les ateliers sociaux ou les ateliers protégés » par les mots « en priorité sur le marché de l'emploi régulier mais également dans les ateliers sociaux ou les ateliers protégés ».

Mme Ryckmans explique que de nombreuses mesures sont déjà mises en œuvre par les Régions et les Communautés ; celles-ci doivent être soutenues et leur développement poursuivi. Enfin, la création d'opportunités de travail doit viser en priorité l'emploi sur le marché du travail régulier, tout en garantissant l'offre d'emploi dans les ateliers sociaux ou ateliers protégés pour ceux qui ne peuvent pas intégrer l'emploi ordinaire.

Mme de Bethune et consorts déposent l'amendement n° 14 qui vise à remplacer le point 2.6 par un nouveau texte rédigé comme suit : « de prendre un ensemble de mesures, qui se complètent et se renforcent mutuellement, d'une part, pour atteindre le quota de 3 % dans les administrations publiques et, d'autre part, pour responsabiliser les employeurs et les encourager à engager des personnes en situation de handicap et, le cas échéant, à aménager les postes de travail. Il faut dispenser des formations adéquates, prévoir des modules de formation permanente et créer davantage d'opportunités de travail. L'entrepreneuriat social et le soutien à l'auto-emploi sont des aspects importants. Il faut porter un autre regard sur le travail et réévaluer la capacité de travail des personnes. »

Mme de Bethune explique que ce nouveau texte est le fruit d'une concertation avec d'autres groupes politiques.

Mme Ryckmans demande pourquoi les entreprises de travail adapté ont été supprimées de la proposition de résolution.

Mme de Bethune répond que la proposition de résolution met l'accent sur le marché du travail régulier.

Mme Ryckmans propose de sous-amender l'amendement n° 14 dans le sens de son amendement n° 9.

Mme de Bethune peut marquer son accord, mais elle souhaite remplacer les mots « de poursuivre la mise en

noodzakelijke maatregelen voort te zetten » wenst zij de woorden « de tenuitvoerlegging van nuttige maatregelen voort te zetten » te gebruiken.

De vervanging van het woord « noodzakelijke » door het woord « nuttige » in amendement nr. 14 wordt aangenomen met 10 stemmen bij 3 onthoudingen.

Het sub-geamendeerde amendement nr. 14, ter vervanging van punt 2.6, wordt aangenomen met 12 stemmen tegen 2, bij 1 onthouding.

Bijgevolg wordt amendement nr. 9 zonder voorwerp.

Punt 2.6bis (nieuw)

Mevrouw de Bethune c.s. dient amendement nr. 15 in, dat ertoe strekt een nieuw punt 2.6bis in te voegen. In dit punt wordt gevraagd pilootprojecten op te zetten rond het succesvol terug op de arbeidsmarkt treden van personen met een handicap en hierbij samen te werken met de gewesten.

Het punt 2.6bis luidt bijgevolg als volgt : « piloot-projecten op te zetten rond het succesvol terug op de arbeidsmarkt treden van personen met een handicap en hierbij samen te werken met de gewesten om de domeinen op te lijsten waar deze (piloot)projecten kunnen worden opgezet, onder meer op basis van het financieringsmodel van de *Social Impact Bonds*. »

Het amendement nr. 15 wordt aangenomen met 10 stemmen tegen 2, bij 3 onthoudingen.

Aanbeveling 2 (geheel)

De geamendeerde aanbeveling 2 wordt in haar geheel aangenomen met 10 stemmen, bij 5 onthoudingen.

Aanbeveling 3

Punt 3.2

Mevrouw de Bethune c.s. dient amendement nr. 16 in dat ertoe strekt dit punt 3.2 als volgt te vervangen : « de overheden te stimuleren de streefcijfers te behalen, waarbij men de buitenlandse goede praktijken als leidraad kan gebruiken ».

œuvre de mesures indispensables » par les mots « de poursuivre la mise en œuvre de mesures utiles ».

Le remplacement du mot « indispensables » par le mot « utiles » dans l'amendement n° 24 est adopté par 10 voix et 3 abstentions.

L'amendement n° 14 sous-amendé, visant à remplacer le point 2.6, est adopté par 12 voix contre 2 et 1 abstention.

En conséquence, l'amendement n° 9 devient sans objet.

Point 2.6bis (nouveau)

Mme de Bethune et consorts déposent l'amendement n° 15 qui vise à insérer un nouveau point 2.6bis dans lequel on demande de développer des projets pilotes axés sur le retour réussi de personnes en situation de handicap sur le marché du travail et de collaborer à cet effet avec les Régions.

Ce point 2.6bis est rédigé comme suit : « de développer des projets pilotes axés sur le retour réussi de personnes en situation de handicap sur le marché du travail et de collaborer à cet effet avec les Régions afin de dresser la liste des domaines où de tels projets (pilotes) peuvent être lancés sur la base du modèle de financement des obligations à impact social. »

L'amendement n° 15 est adopté par 10 voix contre 2 et 3 abstentions.

Recommandation 2 (dans son ensemble)

L'ensemble de la recommandation 2 amendée est adopté par 10 voix et 5 abstentions.

Recommandation 3

Point 3.2

Mme de Bethune et consorts déposent l'amendement n° 16 qui vise à remplacer le point 3.2 par ce qui suit : « d'encourager les pouvoirs publics à atteindre les objectifs chiffrés, en s'appuyant éventuellement sur les bonnes pratiques étrangères ».

Volgens mevrouw de Bethune is dit amendement een beknoptere versie van het bestaande punt 3.2, zonder opsomming van al de buitenlandse voorbeelden, terwijl de geest van de tekst behouden blijft. De tewerkstelling van personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt moet het aandeel van de personen met een handicap in de maatschappij weerspiegelen. Dit geldt zeker voor de overheid in het licht van haar voorbeeldfunctie. Spreekster verwijst naar een gedachtwisseling in het Vlaams parlement van begin mei 2017 bij de voorstelling van het gelijke kansen- en diversiteitsplan 2017. In dit kader stelde zij een vraag aan mevrouw Homans, vice-minister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen en Gelijke Kansen, over de quota van de tewerkstelling van personen met een handicap in de gemeenten in het Vlaams Gewest. Het streefcijfer bedraagt 2 %, wat door een zestigtal gemeente niet gehaald wordt. Minister Homans heeft in haar antwoord onderstreept dat zij de intentie heeft dit streefcijfer te verhogen.

De heer Anciaux betreurt vooral het afzwakken van de afdwingbaarheid van de quota. Het louter stimuleren van de overheden heeft tot hertoe tot weinig resultaten geleid.

Mevrouw Ryckmans is het met de heer Anciaux eens. Uit het laatste jaarlijks federaal verslag van 30 juni 2017 over de tewerkstelling van personen met een handicap in de federale overheidsdiensten en organen blijkt dat er slechts zes ministeries of overheidsinstanties zijn die de verwachte drempel halen.

Mevrouw de Bethune begrijpt de teleurstelling van haar collega's over het algemeen karakter van het amendement, en benadrukt dat het gaat om een compromistekst.

Mevrouw Ryckmans stelt voor amendement nr. 16 te subamenderen door er de woorden « met sancties indien nodig » aan toe te voegen (amendement nr. 28).

Amendement nr. 28 wordt verworpen met 7 stemmen tegen 3, bij 5 onthoudingen.

Amendement nr. 16 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 1, bij 5 onthoudingen.

Punt 3.3

Mevrouw de Bethune c.s. dient amendement nr. 17 in dat ertoe strekt dit punt 3.3 als volgt te vervangen : « streefcijfers voor de verschillende overheden te

Selon Mme de Bethune, cet amendement est une version plus succincte du point 3.2 existant, qui n'énumère pas tous les exemples étrangers mais conserve l'esprit du texte. L'emploi de personnes en situation de handicap sur le marché du travail régulier doit refléter le pourcentage de personnes en situation de handicap dans la société. Cela vaut particulièrement pour les pouvoirs publics, qui ont un rôle d'exemple à jouer. L'intervenante se réfère à un échange de vues qui a eu lieu au Parlement flamand début mai 2017 lors de la présentation du plan pour l'égalité des chances et la diversité 2017. Elle a posé dans ce cadre une question à Mme Homans, vice-ministre-présidente du gouvernement flamand et ministre flamande de l'Administration intérieure, de l'Intégration civique, du Logement et de l'Égalité des chances, sur les quotas d'embauche de personnes en situation de handicap dans les communes de la Région flamande. L'objectif fixé de 2 % n'est pas atteint par une soixantaine de communes. La ministre Homans a souligné dans sa réponse qu'elle avait l'intention de revoir cet objectif à la hausse.

M. Anciaux déplore surtout l'affaiblissement de la force contraignante des quotas. L'encouragement pur et simple des pouvoirs publics n'a jusqu'à présent pas porté beaucoup de fruits.

Mme Ryckmans est d'accord avec M. Anciaux. Il ressort du dernier rapport fédéral annuel du 30 juin 2017 sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans les services publics et les organismes fédéraux qu'il n'y a que six ministères ou instances publiques qui atteignent le quota espéré.

Mme de Bethune comprend la déception de ses collègues concernant le caractère général de l'amendement et précise qu'il s'agit d'un texte de compromis.

Mme Ryckmans propose de sous-amender l'amendement n° 16 en y insérant les mots « avec des sanctions au besoin » (amendement n° 28).

L'amendement n° 28 est rejeté par 7 voix contre 3 et 5 abstentions.

L'amendement n° 16 est adopté par 9 voix contre 1 et 5 abstentions.

Point 3.3

Mme de Bethune et consorts déposent l'amendement n° 17 qui vise à remplacer le point 3.3 par ce qui suit : « d'actualiser les objectifs chiffrés pour les différentes

actualiseren, zodat de aanwezigheid van personen met een handicap in de maatschappij beter wordt weerspiegeld binnen de overheid. Hiertoe dient men een groepad uit te tekenen. »

Mevrouw de Bethune legt uit dat het noodzakelijk is te streven naar een goede representatie van de doelgroep in de samenleving naar de doelgroep op de arbeidsmarkt. Een groepad – met tussentijdse doelstellingen – kan voor extra incentives zorgen.

De heer Anciaux vindt het woord « actualiseren » in het amendement nr. 17 te neutraal, zelfs nietszeggend.

Mevrouw Ryckmans herhaalt dat ze bezorgd is over de heel lage tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in overheidsinstellingen.

Amendement nr. 17 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 3, bij 4 onthoudingen.

Punt 3.5

Mevrouw de Bethune c.s. dient amendement nr. 18 in dat ertoe strekt de eerste zin aan te vullen met de woorden « waarbij men oog heeft voor de impact op de kostprijs en men de eerlijke concurrentie niet belemmert ».

Volgens mevrouw de Bethune kan het instrument van de sociale clausules soms soelaas bieden, maar men moet oog hebben voor de risico's. Soms werken dergelijke clausules kostenverhogend voor de overheid.

Amendement nr. 18 wordt aangenomen met 12 stemmen tegen 2, bij 2 onthoudingen.

Punt 3.6

Mevrouw de Bethune c.s. dient amendement nr. 19 in, dat ertoe strekt het derde lid als volgt te vervangen : « Op elk niveau moeten er binnen de beschikbare budgettaire marge voldoende middelen voorzien worden om de tewerkstelling van de doelgroep zoveel als mogelijk te faciliteren voor zowel de werkgever als de werknemer met een beperking. »

De heer Anciaux merkt op dat in een voorstel van resolutie de budgettaire marge niet hoeft vermeld te worden.

Volgens de heer Vereeck is het belangrijk om duidelijk te vermelden dat « gratis » niet bestaat.

autorités, de manière à ce que la part que représentent les personnes en situation de handicap dans notre société soit mieux reflétée au sein des pouvoirs publics. À cet effet, il faut prévoir un plan de croissance. »

Mme de Bethune explique qu'il faut faire en sorte que le groupe cible présent dans la société soit bien représenté sur le marché du travail. La fixation d'un plan de croissance – avec des objectifs intermédiaires – peut constituer un incitant supplémentaire dans ce sens.

M. Anciaux estime que le mot « actualiser » dans l'amendement n° 17 est trop neutre et même vide de sens.

Mme Ryckmans réitère son souci concernant la mise au travail très limitée des personnes en situation de handicap au sein des institutions publiques.

L'amendement n° 17 est adopté par 9 voix contre 3 et 4 abstentions.

Point 3.5

Mme de Bethune et consorts déposent l'amendement n° 18 qui vise à compléter la première phrase par les mots « , sans perdre de vue l'incidence sur le coût et en veillant à ne pas entraver la concurrence loyale ».

Selon Mme de Bethune, l'instrument des clauses sociales peut parfois s'avérer efficace, mais il faut être attentif aux risques. De telles clauses entraînent parfois une hausse des coûts pour les pouvoirs publics.

L'amendement n° 18 est adopté par 12 voix contre 2 et 2 abstentions.

Point 3.6

Mme de Bethune et consorts déposent l'amendement n° 19, qui vise à remplacer l'alinéa 3 par ce qui suit : « Il faut prévoir à tous les niveaux, dans les limites de la marge budgétaire disponible, des moyens suffisants pour faciliter autant que possible, tant pour l'employeur que pour le travailleur en situation de handicap, la mise à l'emploi de ce groupe cible. »

M. Anciaux souligne que la marge budgétaire ne doit pas être mentionnée dans une proposition de résolution.

Selon M. Vereeck, il est important de préciser clairement que la « gratuité » n'existe pas.

De heer Anciaux antwoordt dat de auteurs door deze toevoeging in feite hun eigen streven ernstig relativeren.

Ook mevrouw Ryckmans vindt dat dergelijke toevoeging betreffende de budgettaire marge strijdig is met het opzet van het voorstel van resolutie.

Amendement nr. 19 wordt aangenomen met 10 stemmen tegen 4, bij 2 onthoudingen.

Punt 3.7

Mevrouw de Bethune c.s. dient amendement nr. 20 in dat ertoe strekt de tekst van dit punt te vervangen door een nieuwe formulering die luidt als volgt : « er voor te zorgen dat personeelsbesparingen en een eventuele wervingsstop geen onevenredige impact heeft ten nadele van de groep van personen met een handicap, maar de inhaalbeweging geleidelijk kan worden verdergezet. »

Volgens mevrouw de Bethune heeft de huidige wervingsstop een onevenredige impact op de tewerkstelling van personen met een handicap. De verwoording werd bij dit amendement zo gekozen om meer de focus te leggen op de verhoudingsgewijze impact. Bij besparingen kunnen uiteraard mensen uit alle doelgroepen getroffen worden, zowel jong als oud, man als vrouw, personen met of zonder handicap, ... Echter, bij herstructureringen, besparingen, wervingstops, en dergelijke meer, dient men rekening te houden met alle doelgroepen en niet één doelgroep als prioritair viseren. Dit gebeurt echter in de praktijk wel. Dit amendement wil dat voorkomen.

Amendement nr. 20 wordt aangenomen met 15 stemmen, bij 1 onthouding.

Punt 3.8 (nieuw)

Mevrouw de Bethune c.s. dient amendement nr. 21 in, dat ertoe strekt een nieuw punt 3.8 in te voegen.

Dat punt wordt als volgt geformuleerd : « in de verschillende parlementen om de twee jaar een rapport in te dienen waarbij voor elk van de federale en gewestelijke overheidsdiensten en openbare instellingen die onder hun bevoegdheid vallen, een stand van zaken wordt gegeven betreffende de gevolgde tewerkstellingsdoelstelling en, zo nodig, de voorstellen om die doelstelling te halen als die niet werd bereikt. »

M. Anciaux répond que, par cet ajout, les auteurs relativisent en réalité fortement l'objectif qu'ils poursuivent.

Mme Ryckmans estime également que ce type d'ajout relatif à la marge budgétaire va à l'encontre de l'esprit de la proposition de résolution.

L'amendement n° 19 est adopté par 10 voix contre 4 et 2 abstentions.

Point 3.7

Mme de Bethune et consorts déposent l'amendement n° 20, qui vise à remplacer le texte de ce point par la nouvelle formulation suivante : « de faire en sorte que des économies de personnel et un éventuel gel des recrutements n'aient pas un impact négatif disproportionné sur le groupe des personnes en situation de handicap, mais que le mouvement de ratrappage puisse se poursuivre progressivement. »

Selon Mme de Bethune, le gel des recrutements appliqués actuellement a une incidence disproportionnée sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Par sa formulation, cet amendement vise à attirer l'attention sur le risque d'impact négatif disproportionné de certaines mesures. Les économies peuvent évidemment affecter des personnes de tous les groupes cibles, tant des jeunes que des moins jeunes, des hommes comme des femmes, des personnes avec handicap ou sans handicap, etc. Toutefois, dans le cadre de restructurations ou lors de l'application de mesures d'économie ou d'un gel des recrutements, etc., il faut tenir compte de tous les groupes cibles et ne pas viser un groupe cible en priorité. Or, cela arrive dans la pratique. Cet amendement veut prévenir ce genre de situation.

L'amendement n° 20 est adopté par 15 voix et 1 abstention.

Point 3.8 (nouveau)

Mme de Bethune et consorts déposent l'amendement n° 21, qui vise à insérer un point 3.8 (nouveau).

Ce point est rédigé comme suit : « de déposer tous les deux aux parlements respectifs un rapport indiquant pour chacun des services publics fédéraux et régionaux et des organismes publics relevant de leur contrôle, l'état de la situation par rapport à l'objectif d'emplois poursuivi et, le cas échéant, les propositions permettant de réaliser cet objectif s'il n'était pas atteint. »

Mevrouw De Bue legt uit dat om de inachtneming en de correcte toepassing van de 3 %-quota te waarborgen, de regeringen een tweejaarlijkse evaluatie van de vastgestelde doelstellingen moeten maken in de vorm van een rapport aan de parlementen.

De heer Vanackere vraagt of tot de « openbare instellingen die onder hun bevoegdheid vallen » ook die met een beheerscontract behoren.

Mevrouw De Bue antwoordt dat dit het geval is.

Amendement nr. 21 wordt eenparig aangenomen door de 16 aanwezige leden.

Aanbeveling 3 (geheel)

De geamendeerde aanbeveling 3 wordt in haar geheel aangenomen met 8 stemmen, bij 6 onthoudingen.

Aanbeveling 4

Punt 4.1

Mevrouw Ryckmans dient amendement nr. 10 in, dat ertoe strekt het woord « arbeidshandicap » te vervangen door « handicap ».

Mevrouw de Bethune c.s. dient amendement nr. 22 in, dat ertoe strekt de tekst van dit punt te vervangen door een nieuwe formulering die luidt als volgt : « de sociale partners, zowel op regionaal als federaal niveau, te vragen een plan uit te werken waarbij ze zich engageren extra tewerkstellingskansen te creëren voor mensen met een arbeidshandicap. Als voorbeeld geldt Nederland, waar in 2013 een sociaal akkoord werd afgesloten met het oog op 100 000 nieuwe jobs tegen 2026 voor mensen met een handicap ».

Mevrouw de Bethune legt uit dat in de oorspronkelijke tekst van punt 4.1 een onderzoek werd gevraagd om vast te stellen in welke mate in ons land een systeem van quota zou kunnen werken. In het amendement wordt erop aangedrongen om, naar Nederlands voorbeeld, de sociale partners rechtstreeks te vatten zowel op federaal als op gewestelijk vlak.

Gelet op de nieuwe formulering van dit punt, trekt mevrouw Ryckmans haar amendement nr. 10 in.

Amendement nr. 22 wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 4 onthoudingen.

Mme De Bue explique qu’afin de s’assurer du respect et de la bonne application du quota de 3 %, les gouvernements doivent faire une évaluation bisannuelle des objectifs fixés sous forme de rapport aux parlements.

M. Vanackere demande si les « organisme publics relevant de leur contrôle » concernent également les contrats de gestion.

Mme De Bue répond que tel est le cas.

L’amendement n° 21 est adopté à l’unanimité des 16 membres présents.

Recommandation 3 (dans son ensemble)

L’ensemble de la recommandation 3 amendée est adopté par 8 voix et 6 abstentions.

Recommandation 4

Point 4.1

Mme Ryckmans dépose l’amendement n° 10, qui vise à supprimer le mot « professionnel » au point 4.1.

Mme de Bethune et consorts déposent l’amendement n° 22, qui vise à remplacer le texte de ce point par la nouvelle formulation suivante : « de demander aux partenaires sociaux, tant au niveau régional qu’au niveau fédéral, d’élaborer un plan dans lequel ils s’engagent à créer des opportunités d’emploi supplémentaires pour les personnes présentant un handicap professionnel. On peut citer l’exemple des Pays-Bas, où un accord social a été conclu en 2013 afin de créer, d’ici à 2026, 100 000 nouveaux emplois pour les personnes en situation de handicap ».

Mme de Bethune explique que le texte initial du point 4.1 prévoyait de demander une étude afin de déterminer dans quelle mesure un système de quotas pourrait fonctionner dans notre pays. L’amendement vise à insister sur la nécessité d’impliquer directement les partenaires sociaux tant au niveau fédéral qu’au niveau régional, à l’exemple de ce qui se fait aux Pays-Bas.

Vu la nouvelle formulation de ce point, Mme Ryckmans retire son amendement n° 10.

L’amendement n° 22 est adopté par 12 voix et 4 abstentions.

Punt 4.2

Mevrouw de Bethune c.s. dient amendement nr. 23 in dat ertoe strekt de tekst van dit punt te vervangen door een nieuwe formulering die luidt als volgt : « dat de gewesten elk één centraal aanspreekpunt organiseren, waar mogelijk binnen de bestaande diensten, waar werkgevers en werknemers terecht kunnen voor alle vragen en dienstverlening met betrekking tot tewerkstelling van personen met een handicap. »

Mevrouw de Bethune legt uit dat in deze nieuwe tekst de verantwoordelijkheid voor het organiseren van de aanspreekpunten duidelijk bij de gewesten wordt gelegd. Het is de bedoeling dat zowel werkgevers als werknemers terecht kunnen bij de bestaande diensten voor alle vragen aangaande de tewerkstelling van personen met een handicap, naar Frans en Nederlands voorbeeld.

De heer Anciaux stelt voor dat amendement nr. 23 als volgt wordt aangepast : « voor alle vragen en antwoorden, en voor dienstverlening ».

De commissie stemt hiermee in.

Mevrouw Ryckmans meent dat het afschaffen van het centraal contactpunt en het behoud van de centrale aanspreekpunten voor elk gewest voor problemen dreigt te zorgen. Spreekster vraagt zich daarenboven af waar het overleg tussen de gewesten zal plaatsvinden, dat transversale vooruitgang mogelijk maakt.

Mevrouw Ryckmans stelt voor op amendement nr. 23 een subamendement in te dienen door er de volgende volzin in te voegen : « Het is wenselijk regelmatig overleg te organiseren tussen deze aanspreekpunten. »

Het mondelinge subamendement van mevrouw Ryckmans wordt aangenomen met 11 stemmen tegen 3, bij 2 onthoudingen.

Het aldus geamendeerde amendement nr. 23 wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 4 onthoudingen.

Punt 4.3

Mevrouw de Bethune c.s. dient amendement nr. 24 in, dat ertoe strekt de zin « Er kan bijvoorbeeld beslist worden dat wanneer een werkgever een persoon met een handicap aanwerft of in dienst houdt, de kost van het gewaarborgd loon vanaf dag één gedragen wordt door de sociale zekerheid en niet door de werkgever

Point 4.2

Mme de Bethune et consorts déposent l'amendement n° 23 visant à remplacer le texte de ce point par la nouvelle formulation suivante : « que les Régions organisent chacune un point de contact central, si possible au sein des services existants, où employeurs et travailleurs puissent s'adresser pour toutes les questions et pour les prestations relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap. »

Mme de Bethune explique que ce nouveau texte confie clairement aux Régions la responsabilité de l'organisation des points de contact. Le but est de faire en sorte que les employeurs comme les travailleurs puissent s'adresser aux services existants pour toutes les questions concernant l'emploi des personnes en situation de handicap, comme cela se fait en France et aux Pays-Bas.

M. Anciaux propose d'adapter l'amendement n° 23 comme suit : « pour toutes les questions et réponses, et pour les prestations ».

La commission marque son accord.

Mme Ryckmans estime que la suppression du point de contact central au profit d'un point central pour chacune des Régions risque de poser problème. De plus, l'oratrice se demande où va se faire la concertation entre les différentes Régions qui permet d'avancer au niveau transversal.

Mme Ryckmans propose de sous-amender l'amendement n° 23 en insérant : « il est souhaitable d'organiser une concertation régulière entre ces points de contact. »

Le sous-amendement oral de Mme Ryckmans est adopté par 11 voix contre 3 et 2 abstentions.

L'amendement n° 23 ainsi amendé est adopté par 12 voix et 4 abstentions.

Point 4.3

Mme de Bethune et consorts déposent l'amendement n° 24, qui vise à supprimer les phrases suivantes : « L'on pourrait par exemple décider que lorsqu'un employeur engage ou maintient en service une personne en situation de handicap, le coût du salaire garanti est pris en charge dès le premier jour d'absence par la sécurité sociale, et

indien het gaat om uitval ten gevolge van de handicap. Op die manier verkleinen we de financiële risico's voor werkgevers » te schrappen.

Mevrouw de Bethune legt uit dat het aanvankelijk een goed idee leek om de kost van het gewaarborgd loon volledig te solidariseren. Dit blijkt in strijd te zijn met het systeem van de sociale zekerheid. Het is ook niet verenigbaar met de beslissingen in ons land genomen en in een aantal buurlanden om de werkgevers meer te responsabiliseren. Spreekster betreurt deze evolutie maar acht meer onderzoek nodig om hierover een juiste aanbeveling te formuleren.

Amendement nr. 24 wordt aangenomen met 15 stemmen, bij 1 onthouding.

Punt 4.4

Mevrouw de Bethune c.s. dient amendement nr. 25 in, dat ertoe strekt de tekst van dit punt te vervangen door een nieuwe formulering die luidt als volgt :

« voldoende stimulansen te voorzien opdat personen met een handicap zouden kunnen werken. Hierbij is het noodzakelijk om alle drempels en inactiviteitsvalLEN weg te werken.

We willen vermijden dat sociale voordelen en handicapteloagEN van personen met een handicap, omwille van een te hoog belastbaar inkomen, verminderen.

Wanneer verschillende inkomens in een gezin gecombineerd worden, mag dit samenwonen met een partner voor personen met een handicap en chronisch zieken er niet toe leiden dat de handicapspecifieke ondersteuning wordt verminderd/ingetrokken.

Bijgevolg vragen we om spoedig werk te maken van het engagement van het federale regeerakkoord, om de mogelijkheden uit te breiden om een integratie-tegemoetkoming te combineren met beroepsinkomsten, ongeacht of ze ontvangen worden door de persoon met een handicap of zijn/haar echtgeno(o)t(e). »

De heer Mahoux dient de amendementen nrs. 3 en 4 in, die er toe strekken om respectievelijk het tweede en derde lid van de oorspronkelijke tekst te wijzigen.

Amendement nr. 3 strekt er toe om de eerst volzin te vervangen als volgt : « Op termijn moet de integratie-tegemoetkoming onafhankelijk van het gezinsinkomen

non par l'employeur, en cas d'absence découlant du handicap. Cela permettrait de réduire les risques financiers pour les employeurs. »

Mme de Bethune explique qu'au départ il semblait opportun de solidariser complètement les coûts du salaire garanti. Cela s'avère contraire au système de sécurité sociale. Ce n'est pas non plus compatible avec les décisions prises dans notre pays et une série de pays voisins en vue de responsabiliser davantage les employeurs. L'intervenante déplore cette évolution, mais estime qu'il est nécessaire de disposer de davantage d'études pour formuler une recommandation idoine à ce sujet.

L'amendement n° 24 est adopté par 15 voix et 1 abstention.

Point 4.4

Mme de Bethune et consorts déposent l'amendement n° 25, qui vise à remplacer le texte de ce point par une nouvelle formulation rédigée en ces termes :

« de prévoir des incitants suffisants pour que les personnes en situation de handicap puissent travailler. Il est nécessaire à cet égard de supprimer tous les obstacles et pièges à l'inactivité.

Il faut éviter que les avantages sociaux et allocations des personnes en situation de handicap ne soient réduits en raison d'un revenu imposable trop élevé.

Si différents revenus sont cumulés au sein d'un ménage, le fait de cohabiter avec un partenaire ne peut pas avoir pour effet, pour les personnes en situation de handicap ou malades chroniques, que le soutien spécifique dont ils bénéficient en raison de leur handicap soit réduit ou supprimé.

Il est dès lors demandé de s'atteler sans tarder à l'engagement pris dans l'accord de gouvernement fédéral d'élargir les possibilités de cumuler l'allocation d'intégration et les revenus professionnels, que ceux-ci soient perçus par la personne en situation de handicap ou par son conjoint. »

M. Mahoux dépose les amendements n°s 3 et 4, qui visent à modifier respectivement l'alinéa 2 et l'alinéa 3 du texte initial.

L'amendement n° 3 vise à remplacer la première phrase par ce qui suit : « À terme, l'allocation d'intégration doit être fixée indépendamment des revenus

worden vastgesteld. Tevens moet het beroepsinkomen voldoende hoog zijn ten opzichte van de inkomensvervangende tegemoetkoming. »

Amendement nr. 4 heeft als doel het derde lid te vervangen als volgt : « De doelstelling is de inactiviteitsvallen weg te werken en de bestaanzekerheid te bestrijden waarmee mensen met een handicap al te vaak geconfronteerd worden ».

Mevrouw Lambelin legt uit dat de integratietegemoetkoming wordt toegekend aan personen met een handicap die problemen ondervinden in hun dagelijkse activiteiten. Deze tegemoetkoming wordt echter volledig of gedeeltelijk ingetrokken zodra de gezinsinkomsten het bedrag van de aftrek overschrijden. Het is daarom belangrijk dat men over een voldoende hoog inkomen kan beschikken.

Mevrouw de Bethune kan instemmen met het amendement nr. 4 en stelt voor deze tekst te integreren in het amendement nr. 25.

Mevrouw Ryckmans verwijst naar het laatste lid van amendement nr. 25 waar herinnerd aan een engagement opgenomen in het federaal regeerakkoord om de mogelijkheden uit te breiden om een integratietegemoetkoming te combineren met de beroepsinkomsten, ongeacht of ze ontvangen worden door de persoon met een handicap of de echtgenoot) dat nog niet is uitgevoerd.

Spreekster meent dat het niet raadzaam is in het dispositief van een resolutie te verwijzen naar het regeerakkoord.

De heer Vanackere antwoordt dat er in een resolutie van de Senaat vaak verwezen wordt naar een engagement binnen een regeerakkoord dat nog niet gerealiseerd is.

Mevrouw de Bethune en de heer Anciaux zijn van oordeel dat de verwijzing naar een engagement in een regeerakkoord, de resolutie net versterkt.

Amendement nr. 4 wordt geherformuleerd als subamendement op amendement nr. 25 en luidt als volgt : « het eerste lid van amendement nr. 25 vervangen als volgt : « voldoende stimulansen te voorzien opdat personen met een handicap zouden kunnen werken. Hierbij is het noodzakelijk om alle drempels en inactiviteitsvallen weg te werken en bestaanzekerheid te bestrijden. »

Amendement nr. 3 wordt verworpen met 8 stemmen tegen 5, bij 3 onthoudingen.

du ménage. Par ailleurs, le revenu professionnel doit être suffisamment élevé par rapport à l'allocation de remplacement de revenu ; ».

L'amendement n° 4 a pour objet de remplacer l'alinéa 3 par ce qui suit : « L'objectif est de supprimer les pièges à l'inactivité et de lutter contre la précarité auxquels les personnes en situation de handicap sont trop souvent confrontées ».

Mme Lambelin explique que l'allocation d'intégration vise à compenser les surcoûts engendrés par le handicap. Or, cette allocation est retirée en tout ou en partie dès lors que les revenus du ménage dépassent le montant des abattements. C'est pourquoi il est important de pouvoir disposer d'un revenu suffisamment élevé.

Mme de Bethune peut souscrire à l'amendement n° 4 et propose d'intégrer ce texte dans l'amendement n° 25.

Mme Ryckmans se réfère au dernier alinéa de l'amendement n° 25 qui rappelle l'engagement pris dans l'accord de gouvernement fédéral d'élargir les possibilités de cumuler l'allocation d'intégration et les revenus professionnels, que ceux-ci soient perçus par la personne en situation de handicap ou par son conjoint, engagement qui n'a pas encore été mis en œuvre.

L'oratrice estime qu'il ne convient pas de faire référence à l'accord de gouvernement dans le dispositif d'une résolution.

M. Vanackere répond que l'on fait souvent référence, dans une résolution du Sénat, à un engagement pris dans un accord de gouvernement qui n'a pas encore été concrétisé.

Mme de Bethune et M. Anciaux estiment que le renvoi à un engagement pris dans un accord de gouvernement renforce justement la résolution.

L'amendement n° 4 est reformulé en ces termes en tant que sous-amendement à l'amendement n° 25 : « remplacer l'alinéa 1^{er} de l'amendement n° 25 par ce qui suit : « de prévoir des incitants suffisants pour que les personnes en situation de handicap puissent travailler. Il est nécessaire à cet égard de supprimer tous les obstacles et pièges à l'inactivité et de lutter contre la précarité. »

L'amendement n° 3 est rejeté par 8 voix contre 5 et 3 abstentions.

Amendement nr. 4 wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 4 onthoudingen.

Het geamendeerde amendement nr. 25 wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 4 onthoudingen.

Punt 4.5

De heer Mahoux dient amendement nr. 5 in, dat strekt om punt 4.5 aan te vullen als volgt :

« Het is in het bijzonder raadzaam om in overleg met de sociale partners en de gewesten de regelgeving inzake outplacement te herbekijken, zodat de werknemers die onder het Paritair comité voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven of onder één van zijn paritaire subcomités vallen automatisch een regeling kunnen genieten die hun integratie in het normale economische leven bevordert. »

Amendement nr. 5 wordt verworpen met 9 stemmen tegen 3, bij 2 onthoudingen.

Punt 4.5bis (nieuw)

Mevrouw de Bethune c.s. dient amendement nr. 26 in, dat ertoe strekt een nieuw punt 4.5bis in te voegen.

Punt 4.5bis luidt als volgt : « ervoor te zorgen dat een persoon met een handicap die zijn werk verliest, op eenvoudig verzoek de uitkering krijgt toegewezen die hij vóór die betrekking genoot en dat zijn aanvraag zo spoedig mogelijk wordt onderzocht. »

Mevrouw De Bue legt uit dat iemand met een handicap die zijn werk verliest nadat hij meer dan drie maanden heeft gewerkt, momenteel de gewone procedure opnieuw moet doorlopen en een nieuwe aanvraag tot uitkering moet indienen, teneinde rekening te houden met de stopzetting van de beroepsactiviteit. De betrokkenen is dus verplicht zijn aanvraag tot uitkering helemaal opnieuw te beginnen vanwege het simpele feit dat hij meer dan drie maanden heeft gewerkt. Deze situatie is onaanvaardbaar : er moet worden voorzien in een systeem waardoor de persoon met een handicap die zijn baan verliest, niet de hele procedure moet overdoen en hij de rechten die hij had verworven alvorens te beginnen werken, kan behouden. Het mechanisme van de « slapende uitkering » moet de uitkeringsgerechtigde die geen aanspraak kan maken op werkloosheids-

L'amendement n° 4 est adopté par 12 voix et 4 abstentions.

L'amendement n° 25 ainsi amendé est adopté par 12 voix et 4 abstentions.

Point 4.5

M. Mahoux dépose l'amendement n° 5 qui vise à compléter le point 4.5 comme suit :

« En concertation avec les partenaires sociaux et les Régions, il convient en particulier de réexaminer la réglementation relative à l'outplacement de manière à ce que les travailleurs ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ou à l'une des sous-commissions paritaires de celle-ci, puissent automatiquement bénéficier d'un régime facilitant leur insertion dans le circuit économique normal. »

L'amendement n° 5 est rejeté par 9 voix contre 3 et 2 abstentions.

Point 4.5bis (nouveau)

Mme de Bethune et consorts déposent l'amendement n° 26, qui vise à insérer un nouveau point 4.5bis.

Le point 4.5bis est rédigé comme suit : « de prévoir qu'une personne en situation de handicap qui perd son emploi se voit octroyer, sur simple demande, l'allocation dont elle bénéficiait avant de contracter cet emploi et voit sa demande analysée dans les plus brefs délais. »

Mme De Bue explique qu'actuellement, lorsque la personne en situation de handicap perd son emploi et qu'elle a travaillé plus de trois mois, elle doit repasser par la procédure ordinaire et réintroduire une nouvelle demande d'allocation permettant de tenir compte de la cessation de l'activité professionnelle. Elle se voit donc contrainte de recommencer à zéro sa demande d'allocation par le simple fait qu'elle a travaillé plus de trois mois. Cette situation étant intolérable, il faut prévoir un système qui permettrait, à la personne en situation de handicap qui perd son emploi, d'éviter de devoir parcourir toute la procédure à nouveau et de maintenir les droits acquis avant l'acquisition d'un emploi par cette personne. Le mécanisme de « l'allocation dormante » permettra à l'allocataire, ne pouvant prétendre aux allocations de chômage ou aux indemnités de maladie

ziekte-uitkeringen na een werkperiode, in staat stellen om met name zijn inkomensvervangende tegemoetkoming snel terug te krijgen.

Amendment nr. 26 wordt eenparig aangenomen door de 14 aanwezigen.

Aanbeveling 4 (geheel)

De geamendeerde aanbeveling 4 wordt in haar geheel aangenomen met 9 stemmen, bij 5 onthoudingen.

Aanbeveling 5

Punt 5

Mevrouw de Bethune c.s. dient amendment nr. 27 in, dat ertoe strekt dit punt te schrappen.

Mevrouw de Bethune legt uit dat hoewel het een punt is waar rekening mee dient gehouden te worden, de inhoud ervan in feite reeds in andere punten werd vertaald. Punt 5 biedt met andere woorden weinig toegevoegde waarde.

Amendment nr. 27 wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 1 onthouding.

5. EINDSTEMMING

Het geheel van het geamendeerde voorstel van resolutie voor een evenredige tewerkstelling van personen met een handicap in de reguliere arbeidsmarkt, wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Dit verslag werd eenparig goedgekeurd door de 17 aanwezige leden.

De rapporteur,

Ann BRUSSEEL.

De voorzitter,

Steven VANACKERE.

Tekst aangenomen door de commissie :
zie stuk Senaat, nr. 6-319/4 – 2016/2017.

*
* * *

après une période de travail, de recouvrer rapidement, notamment, son allocation de remplacement de revenus.

L'amendement n° 26 est adopté à l'unanimité des 14 membres présents.

Recommandation 4 (dans son ensemble)

L'ensemble de la recommandation 4 amendée est adopté par 9 voix et 5 abstentions.

Recommandation 5

Point 5

Mme de Bethune et consorts déposent l'amendement n° 27, qui vise à supprimer ce point.

Mme de Bethune explique que même s'il s'agit d'un point à prendre en compte, son contenu est déjà exprimé dans d'autres points. En d'autres termes, le point 5 offre peu de valeur ajoutée.

L'amendement n° 27 est adopté par 12 voix et 1 abstention.

5. VOTE FINAL

L'ensemble de la proposition de résolution amendée relative à une mise à l'emploi proportionnelle des personnes en situation de handicap sur le marché du travail régulier est adopté par 11 voix et 3 abstentions.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des 17 membres présents

La rapporteuse,

Ann BRUSSEEL.

Le président,

Steven VANACKERE.

Texte adopté par la commission :
voir le doc. Sénat, n° 6-319/4 – 2016/2017.

*
* * *

BIJLAGE

ADVIES AVIQ, Agence pour une vie de qualité

Advies gevraagd op 24 mei 2017 en ontvangen bij brief van 8 juni 2017

Brief van 8 juni 2017, gericht aan de heer Vanackere, voorzitter van de commissie voor de Transversale aangelegenheden – Gewestbevoegdheden
(vertaling)

« Geachte heer voorzitter,

Ik dank u omdat u de bijdrage van het AVIQ hebt gevraagd voor het werk waarmee u in uw commissie bezig bent. Het verheugt me ook dat er binnenkort een ongetwijfeld geamendeerde versie zal worden goedgekeurd van het voorstel van resolutie dat u me hebt toegezonden. De tewerkstelling van personen met een handicap is immers problematisch genoeg opdat alle entiteiten van het land hun krachten bundelen om de toestand te verbeteren.

Rekening houdend met de termijnen die u me hebt opgegeven, was het niet mogelijk het onderstaande voor te leggen aan de betrokken instanties van mijn Agentschap, in het bijzonder aan het Comité van de « Branche Handicap ». Hieronder kunt u dus verscheidene adviezen lezen die ik formuleer in overleg met mijn medewerkers die als taak het bevorderen van de tewerkstelling van personen met een handicap hebben.

Globaal zijn we voorstander van het voorstel van resolutie

Voor we enkele punten behandelen waarvan het onze verstandig lijkt te ze te veranderen, te verdiepen of aan te vullen, maken we enkele transversale opmerkingen. We volgen de draad van het document, wat misschien het lezen van onze bijdrage zal vergemakkelijken, maar ons helaas ertoe zal verplichten essentiële punten af te wisselen met meer bijkomstige opmerkingen...

I. Transversale opmerkingen

I.1. De Franse versie van het document doet enkele problemen rijzen. Soms moet men de versie in het Nederlands lezen om goed te begrijpen waarover het gaat. Het gaat niet altijd om vertaalproblemen in enge zin, maar veeleer om het omzetten van concepten die in Vlaanderen worden gebruikt, maar die niet noodzakelijk een equivalent in Wallonië hebben. Bijvoorbeeld :

ANNEXE

AVIS AVIQ, Agence pour une vie de qualité

Avis demandé le 24 mai 2017 et reçu par courrier le 8 juin 2017

Lettre du 8 juin 2017, adressé à M. Vanackere, président de la commission des Matières transversales – Compétences régionales

« Monsieur le président,

Je vous remercie d'avoir sollicité la contribution de l'AVIQ au travail en cours au sein de votre commission. Je me réjouis également de l'adoption prochaine d'une version sans doute amendée du projet de résolution que vous m'avez transmis. L'emploi des personnes handicapées est en effet suffisamment problématique que pour que l'ensemble des entités du pays unissent leurs efforts en vue d'une amélioration de la situation.

Compte tenu des délais que vous m'avez fixés, il n'a pas été possible de soumettre ce qui suit aux instances concernées de mon Agence, et en particulier au Comité de la « Branche Handicap ». Vous lirez donc ci-dessous divers avis que je formule en concertation avec mes collaborateurs en charge de la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Globalement, le projet de résolution suscite notre adhésion

Avant d'aborder quelques points qu'il nous semblerait judicieux de modifier, d'approfondir ou de compléter, nous formulons quelques remarques transversales. Nous suivons le fil du document, ce qui simplifiera sans doute la lecture de notre contribution, mais nous obligera malheureusement à alterner des points essentiels et des remarques plus accessoires...

I. Remarques transversales

I.1. La version française du document pose quelques problèmes. Il faut parfois lire la version néerlandaise pour bien comprendre ce dont il s'agit. Il ne s'agit pas toujours de problèmes de traduction au sens strict, mais plutôt de transposition de concepts utilisés en Flandre, qui n'ont pas nécessairement leur équivalent en Wallonie. Ainsi :

– « arbeidsbeperking » vertaald door « *handicap professionnel* » ;

– in plaats van het over de « *marché du travail régulier* » te hebben, gebruikt men in het Frans veeleer de uitdrukking « *emploi ordinaire* » ;

– in punt 3.6. van het voorstel van resolutie wenst men dat de redelijke aanpassingen op een vlotte manier worden « *obtenus* », wat niet lijkt overeen te stemmen met de Nederlandse versie, die het heeft over « daarover beschikken ». In het Frans maakt het feit dat men het woord « *obtenus* » gebruikt het voorstel nogal onbegrijpelijk.

I.2. Het opschrift van het voorstel van resolutie lijkt ons potentieel dubbelzinnig. Zoals vermeld in punt A gaat het om minstens één Belg op acht. We wijzen erop dat het zelfs om één Waal op zes kan gaan. Een « evenredige » tewerkstelling moet dus als doel hebben dat de actieve, werkzame bevolking hetzelfde aandeel werknemers met een handicap telt. De cijfermatige doelstellingen waarvan sprake in het document hebben het over het verhogen van de tewerkstellingsverplichting in het openbaar ambt, maar in verhoudingen die zoveel bescheidener zijn dat het ons ongepast lijkt van « evenredige tewerkstelling » te gewagen.

I.3. Soms is er sprake van het bevorderen van de aanwerving van werknemers met een handicap, soms van het meewerken om ze aan het werk te houden, soms van beide. We stellen voor dat met beide aspecten telkens zoveel mogelijk rekening wordt gehouden. Tachtig percent van de handicaps ontstaan tijdens de levensloop. Veel werknemers worden dus gehandicapt tijdens hun beroepsloopbaan. Telkens het mogelijk is ze aan het werk te houden, wint de samenleving erbij. Helaas is het vaak onvermijdelijk dat men iemand die ontslagen is omdat hij niet in staat is zijn vroeger werk voort te zetten, moet helpen om opnieuw een baan te vinden. Vandaar de suggestie om beide dimensies zo vaak mogelijk voor ogen te houden.

II. Deel « Uitgangspunt »

II.1. De daling van de bevolking op beroepsactieve leeftijd waarvan sprake op bladzijde 2 is nog geen grote zorg op de Waalse arbeidsmarkt. Op korte termijn wordt de massale werkloosheid bij jongeren als zorgwekkender beschouwd. Er zijn echter andere argumenten die rechtvaardigen dat de nodige inspanningen worden gedaan om de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap op te trekken. Een aantal worden niet vermeld, zoals de commerciële belangen (indien de personen met een handicap een achtste van de markt vertegenwoordigen

– « *arbeidsbeperking* » traduit par « handicap professionnel » ;

– plutôt que de parler de « *marché du travail régulier* », on utilise plus souvent en français l’expression « *emploi ordinaire* » ;

– au point 3.6. de la proposition de résolution, il est souhaité que les aménagements raisonnables soient aisément « *obtenus* », ce qui ne semble pas équivalent à la version néerlandophone qui parle de « *daarover beschikken* ». En français, l’usage du terme « *obtenus* » rend la proposition assez peu compréhensible.

I.2. Le titre de la proposition de résolution nous semble potentiellement ambigu. Comme indiqué dans le point A, au moins un Belge sur huit est concerné. Notons qu’il s’agirait même d’un Wallon sur six. Une mise à l’emploi « proportionnelle » devrait donc viser à ce que la population active occupée comprenne la même proportion de travailleurs en situation de handicap. Les objectifs chiffrés dont il est question dans le document parlent d’augmenter l’obligation d’emploi dans la fonction publique, mais dans des proportions tellement plus modestes qu’il nous semble inapproprié de parler de « mise à l’emploi proportionnelle ».

I.3. Il est parfois question de promouvoir l’embauche de travailleurs en situation de handicap, parfois de contribuer à leur maintien à l’emploi, parfois les deux. Nous suggérons qu’autant que possible les deux dimensions soient à chaque fois envisagées. Quatre-vingt pour cent des handicaps apparaissent au cours de la vie. De nombreux travailleurs deviennent donc handicapés au cours de leur carrière professionnelle. Chaque fois qu’il est possible de les maintenir à l’emploi, la société y gagne. Il est cependant malheureusement souvent indispensable d’aider une personne licenciée en raison de son incapacité à poursuivre son emploi antérieur à retrouver un emploi. D’où la suggestion d’envisager les deux dimensions aussi souvent que possible.

II. Partie « Contexte »

II.1. La diminution de la population en âge de travailler évoquée en page 2 n’est pas (encore) une préoccupation majeure sur le marché de l’emploi wallon. Le chômage massif que connaissent les jeunes est considéré comme plus préoccupant à court terme. Il y a cependant d’autres arguments qui justifient les efforts à entreprendre en vue d’augmenter le taux d’emploi des personnes en situation de handicap. Certains ne sont pas évoqués, comme les enjeux commerciaux (si les personnes en situation de handicap constituent un

en over enige koopkracht beschikken, dan is het voor de ondernemingen belangrijk dat ze hun aangepaste producten en diensten aanbieden, en werknemers met een handicap zijn bijzonder waardevol voor de productie en de levering van die producten en diensten – sterke bedrijven hebben dat goed begrepen), of het feit dat een denkoefening over de manier van werken alle werknemers van de onderneming ten goede komt.

II.2. We stellen voor bij de bevoegdheden van het federaal niveau die op bladzijde 3 worden vermeld, die betreffende de verplichtingen van de werkgevers te vermelden, in het bijzonder wat betreft arbeidsomstandigheden, « preventie en bescherming op het werk », want zoals verder in het voorstel van resolutie zal blijken, moet men grotendeels daarop inwerken om personen met een handicap van een kwaliteitsvolle baan te verzekeren.

II.3. We stellen voor dat men in die inleiding, naast de tewerkstellingsproblemen, ook de problematiek vermeldt van personen van wie de handicap tewerkstelling in de huidige omstandigheden van de arbeidsmarkt (minimumloon, eisen betreffende minimale werktijden te hoog voor een aantal van die mensen, verbod op vrijwilligerswerk in commerciële ondernemingen, zelfs voor taken waarvan de rendabiliteit symbolisch is, enz) onmogelijk maakt. Volgens ons is het van belang dat men een continuüm verzekert tussen activiteit, werk en tewerkstelling. De tewerkstellingsgraad verbeteren is noodzakelijk – het zou echter ongepast zijn te laten verstaan dat iedere persoon met een handicap in staat is een baan te hebben ... tenzij men de definitie van een baan drastisch wijzigt.

III. Voorstel van resolutie – considerans, wettelijk kader, goede praktijken over de grenzen en analyse

Punt B.

De bewering dat de werkloosheidsgraad bijzonder hoog is, is niet juist. Volgens de concepten van de IAO, die worden gebruikt in internationale rapporten, waaronder het onderzoek naar de arbeidskrachten, waaruit de vermelde cijfers duidelijk komen, is de werkloosheidsgraad van personen met een handicap lager dan die van andere burgers. Het is echter de inactiviteitsgraad die dramatisch hoog is. Werkloosheid wordt gedefinieerd als de toestand waarin de persoon zich bevindt die in staat is in de dagen na het onderzoek een baan te aanvaarden. Inactiviteit geldt voor personen die menen dat ze niet in staat zijn om op korte termijn een baan uit te oefenen. Die personen moeten een opleiding krijgen, een (nieuwe) beroepskeuze maken, eerst belangrijke

huitième du marché et disposent d'un certain pouvoir d'achat, il importe pour les entreprises de leur proposer des produits et services appropriés, et les travailleurs en situation de handicap sont particulièrement précieux pour l'élaboration et la fourniture de ces produits et services – des entreprises performantes l'ont bien compris), ou le fait qu'une réflexion sur les modalités de travail bénéficie à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.

II.2. Parmi les compétences du niveau fédéral citées en page 3, nous suggérions d'ajouter celles relatives aux obligations des employeurs, singulièrement en matière de conditions de travail, de « prévention et de protection au travail », car ainsi qu'il apparaîtra plus tard dans la proposition de résolution, c'est en grande partie à ce niveau qu'il convient d'agir pour assurer un emploi de qualité aux personnes en situation de handicap.

II.3. Nous suggérons qu'à côté des questions d'emploi, soit aussi évoquée dans cette introduction la problématique des personnes dont le handicap rend impossible l'emploi dans les conditions actuelles du marché de l'emploi (rémunération minimale, exigences d'un temps de travail minimal trop élevé pour certaines de ces personnes, interdiction du volontariat dans des entreprises marchandes, même pour des tâches dont la rentabilité est symbolique, etc). Il importe à nos yeux d'assurer un continuum entre activité, travail et emploi. Améliorer le taux d'emploi est nécessaire – il serait cependant inadéquat de laisser entendre que toute personne en situation de handicap est capable d'exercer un emploi ... sauf à modifier drastiquement la définition de l'emploi.

III. Proposition de résolution – considérants, cadre légal, bonnes pratiques au-delà de nos frontières et analyse

Point B.

Il n'est pas exact d'affirmer que le taux de chômage est particulièrement élevé. Selon les concepts de l'OIT, utilisés dans les enquêtes internationales dont l'enquête sur les forces de travail d'où sont à l'évidence tirés les chiffres cités, le taux de chômage des personnes en situation de handicap est inférieur à celui des autres citoyens. C'est par contre le taux d'inactivité qui est dramatiquement élevé. Le chômage est défini comme la situation dans laquelle se trouve la personne susceptible d'accepter un emploi dans les jours qui suivent l'enquête. L'inactivité concerne les personnes qui estiment qu'elles ne sont pas en mesure d'exercer un emploi dans un bref délai. Ces personnes doivent bénéficier d'une formation, d'une (ré)orientation, régler au préalable

gezondheidsproblemen regelen, mobiliteitsproblemen, enz. Men mag er niet vanuit gaan dat alle personen met een handicap een « voorraad van ongebruikte competenties » vormen, die klaar ligt om te worden aangeboord...

Punt C.

We hebben geen informatie over een verbetering van het voldoen van de tewerkstellingsverplichting in de Franse Gemeenschap. Het monitoren van die tewerkstellingsverplichting zou overigens niet plaatsvinden (zoals dat ook het geval is in andere deelstaten). Kennelijk kwamen de vermelde cijfers van deelstaat tot deelstaat in verschillende periodes tot stand. Het kan bijgevolg interessant zijn de bronnen van de vermelde gegevens te vermelden, en wel voor alle onder dit punt vermelde cijfers. Dat is des te belangrijker omdat, zoals het voorstel het onderstreept, de toestanden sterk schommelen.

Punt J.

Voor zover wij weten geldt het besluit van de regering van het Waalse Gewest van 18 december 2003 betreffende het personeelsstatuut niet voor de Duitstalige Gemeenschap.

De lange opsomming van wettelijke bepalingen lijkt onevenwichtig, omdat ze de uitvoeringsbesluiten van de diverse Vlaamse decreten vermeldt, terwijl ze slechts de Waalse en Brusselse decreten vermeldt.

Punt P.

We vestigen er de aandacht op dat heel wat van de bepalingen die in andere landen van kracht zijn en die onder dit punt worden uiteengezet, al voor het VRPH bestonden.

We tonen ons enigszins verbaasd bij de vaststelling dat vooral maatregelen betreffende de tewerkstellingsverplichting worden vermeld. Dat is des te verrassender omdat de voorstellen die vervolgens geformuleerd worden niet uitsluitend op het invoeren van een tewerkstellingsverplichting in de privésector gericht zijn. Een overzicht van goede praktijken op internationaal niveau zou gediversifieerder kunnen zijn, door bijvoorbeeld de afname van de gesegregeerde (of beschermde) tewerkstelling in bepaalde landen, de ontwikkeling van *Supported Employment*, de verplichte bijdrage van de uitzendsector, de verlenging in tijd van het gewaarborgd loon, enz., te beklemtonen.

d'importants problèmes de santé, de mobilité, etc. On ne peut pas considérer que toutes les personnes en situation de handicap constituent un « réservoir de compétences inutilisées » prêtes à être mobilisées...

Point C.

Nous ne sommes pas informés d'une amélioration de la satisfaction de l'obligation d'emploi en Fédération Wallonie-Bruxelles. Le *monitoring* de cette obligation d'emploi ne serait d'ailleurs pas réalisé (comme c'est aussi le cas au sein d'autres entités fédérées). Il semblerait que les chiffres cités ont été établis à des époques différentes selon les entités. Il serait dès lors intéressant d'indiquer les sources des informations citées, et ce pour tous les chiffres cités dans ce point. Ce serait d'autant plus important que, comme la proposition le souligne, les situations sont éminemment fluctuantes.

Point J.

À notre connaissance, l'arrêté du gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne ne s'applique pas à la Communauté germanophone.

La longue énumération de dispositions légales semble déséquilibrée, en ce sens qu'elle détaille des arrêtés d'exécution de différents décrets flamands, quand elle se contente de citer les décrets wallons et bruxellois.

Point P.

Nous attirons l'attention sur le fait que pas mal des dispositions en vigueur dans d'autres pays, exposées dans ce point, existaient avant la CDPH.

Nous manifestons un certain étonnement à constater que ce sont pour l'essentiel des mesures relatives à l'obligation d'emploi qui sont évoquées. C'est d'autant plus surprenant que les propositions formulées par la suite ne sont pas exclusivement centrées sur l'introduction d'une obligation d'emploi dans le secteur privé. Un relevé de bonnes pratiques au niveau international pourrait être plus diversifié, soulignant par exemple la réduction de l'emploi ségrégué (ou protégé) dans certains pays, le développement du *Supported Employment*, la mise à contribution du secteur du travail intérimaire, l'allongement de la durée du salaire garanti, etc.

IV. Verzoek(en) aan de verschillende regeringen

1.1. Het lijkt ons interessant om ook het belang van het onderwijs te benadrukken (en niet alleen de beroepsopleiding).

1.2. Aangezien er heel wat verschillende definities van personen met een handicap bestaan in de verschillende wetgevingen ter zake, stellen wij voor om de « definities » van personen met een handicap in overeenstemming te brengen met de definitie van het VRPH of die verschillende definities *eenvormig te maken* in overeenstemming met de definitie van het VRPH.

2.1. We denken dat andere ministers betrokken zouden moeten worden bij de verwachte interministeriële conferentie. De vraagstukken over de invaliditeitsverzekering en de beroepsherscholing van invaliden, tegemoetkomingen voor personen met een handicap, arbeidsongevallen en beroepsziekten, enz., moeten bekeken worden in overeenstemming met de bepalingen inzake tewerkstelling. Dat wordt overigens herhaaldelijk in het voorstel van resolutie benadrukt. De kwestie kan ook worden uitgebreid naar vraagstukken over preventie, opsporing, behandeling, herscholing of onderwijs en opleiding.

2.3. Wat de mogelijke bijdrage van de sociale partners betreft, lijkt het ons interessant om het takenpakket van de sectorale fondsen uit te breiden op het vlak van ondersteuning van de tewerkstelling van personen met een handicap.

2.6. Meer tewerkstellingskansen in beschutte werkplaatsen creëren, valt niet noodzakelijk samen met de inclusiebeginselen die door internationale teksten (waaronder het VRPH) worden bekraftigd. België behoort al tot de landen waar gesegregeerde tewerkstelling historisch sterk verankerd is. Het wordt dan ook regelmatig op de vingers getikt door de instanties die toezicht houden op de naleving van de verschillende verdragen en charters waartoe België zich heeft verbonden. Het zou dom zijn om het belang van de maatwerkbedrijven te ontkennen, maar de bewering zou moeten samengaan met een verduidelijking van de doelgroep, namelijk mensen die niet op de gewone arbeidsmarkt terecht kunnen, zelfs niet met mogelijke redelijke aanpassingen. In één moeite kan worden voorgesteld om andere vormen van tewerkstelling te overwegen. Wij denken meer bepaald aan tijdelijk werk, waarbij het een trend aan het worden is om personen met een handicap hoe langer hoe meer uit te sluiten van werk dat binnen hun mogelijkheden ligt. In andere landen worden uitzendbureaus ingezet om personen met een handicap tewerk te stellen.

IV. Demande(s) aux différents gouvernements

1.1. Il nous semblerait intéressant d'évoquer également l'importance de l'enseignement (et pas seulement de la formation professionnelle).

1.2. Sachant qu'il existe de nombreuses définitions différentes des personnes handicapées dans les différentes législations les concernant, nous suggérons de parler de mettre « les définitions » de la personne handicapée en conformité avec celle figurant dans la CDPH, ou *d'unifier* ces différentes définitions en cohérence avec celle figurant dans la CDPH.

2.1. Nous pensons que d'autres ministres devraient être associés à la conférence interministérielle espérée. En effet, les questions relatives à l'assurance-invalidité et à la réadaptation professionnelle des invalides, aux allocations pour personnes handicapées, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, etc., doivent être envisagées de concert avec les dispositions relatives à l'emploi. C'est d'ailleurs souligné à plusieurs autres endroits de la proposition de résolution. On pourrait aussi étendre la préoccupation aux questions de prévention, dépistage, traitement, réadaptation ou d'enseignement et de formation.

2.3. À propos de la contribution que les partenaires sociaux peuvent apporter, il nous semblerait intéressant d'accroître les missions des fonds sectoriels en matière de soutien à l'emploi des travailleurs handicapés.

2.6. Créer davantage d'opportunités de travail dans les ateliers protégés n'est pas nécessairement cohérent avec les principes d'inclusion affirmés par les textes internationaux (dont la CDPH). La Belgique fait déjà partie des pays au sein desquels l'emploi ségrégué est historiquement très développé, et elle se le voit régulièrement reprocher par les instances de suivi de diverses Conventions et Chartes auxquelles elle a souscrit. Il serait certes sor de nier tout intérêt aux entreprises de travail adapté, mais l'affirmation mériterait d'être assortie d'une précision du public visé : ceux qui ne peuvent travailler sur le marché ordinaire de l'emploi, même moyennant la mise en œuvre des aménagements raisonnables qui peuvent être envisagés. Dans la foulée, on peut suggérer que d'autres formes de mise à l'emploi soient envisagées. Nous pensons notamment à l'intérim, dont l'évolution tend à écarter pas mal de personnes en situation de handicap d'emplois à leur portée. Dans d'autres pays, les entreprises de travail intérimaire sont mises à contribution pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

3.2. Indien sancties worden overwogen bij het niet naleven van verplichte tewerkstelling, dan is het niet zeker dat de storting van de boetes bijzonder relevant is voor de overheidsdiensten. Andere nadere regels die de invulling van de verplichting en het beheer ervan door de overheidsinstellingen aan elkaar koppelen, worden overigens in het document vermeld. Er kan ook worden benadrukt dat « positieve sancties » (beloningen, stimulansen) het verhoopte resultaat kunnen opleveren. Wij noteren dat deze aanpak wordt geopperd voor de privé-sector (fiscale voordelen in punt 4.1). Voorts kan men zich afvragen of de oprichting van een nieuw fonds om de opbrengst van die boetes te beheren, de situatie niet nog ingewikkelder zal maken omdat 4 deelstaatinstellingen ter zake al actief zijn.

3.6. Het zou de moeite waard zijn om *jobcoaching* (als het gaat om wat door de stroming *Supported Employment* wordt aangemoedigd) ook in de privésector te ontwikkelen. Dat geldt ook voor de vertegenwoordigers van werknemers met een handicap.

4. De verschillende voorstellen om « de privésector te responsabiliseren » lijken weinig verregaand tegenover wat wordt voorgesteld voor de overheidssector of wat wordt vermeld voor de activivering van personen met een handicap. Bepaalde voorstellen zijn meer dan vijftig jaar geleden al geformuleerd. Het zou naïef zijn te geloven dat het volstaat een verplichte tewerkstelling in te voeren en/ of de werkgevers aan te sporen, waarna alle problemen oplost zouden zijn.

4.1. « Onderzoeken of » met quota kan worden gewerkt in de privésector is al vaak aan bod gekomen. Het zou beter zijn om nu te beslissen de quota (al dan niet) in te voeren en zo ja, na te gaan *hoe* dat kan worden gedaan (nadere regels). Bij de invoering van verplichte tewerkstelling achten wij het belangrijk om een initiële stand van zaken op te maken in overeenstemming met de beoogde uitvoering, vóór ze op lange termijn worden vastgesteld, zodat kan worden gewaarborgd dat ze even adequaat als haalbaar zijn.

4.2. De oprichting van een centraal informatie- en adviespunt lijkt ons bijzonder interessant. Een dergelijke dienst werd een tiental jaar geleden al overwogen (in 2008 in het kader van een interministeriële conferentie) samen met een project waarbij de werkgevers uit de privésector een financiële bijdrage zouden leveren in het kader van het toenmalig gesloten interprofessioneel akkoord. Hoofdstuk 7 van de wet van 3 juli 2005 « houdende diverse bepalingen » somde de taken op die aan een dergelijke dienst zouden worden toegewezen. Maar, zoals vermeld op het einde van punt 4.2., is « Dat

3.2. Au cas où des sanctions en cas de non-respect de l’obligation d’emploi étaient envisagées, il n’est pas sûr que le versement d’amendes soit particulièrement pertinent en ce qui concerne les services publics. D’autres modalités de liaison entre la satisfaction de l’obligation et la gestion des organismes publics sont d’ailleurs évoquées dans le document. On peut aussi souligner que des « sanctions positives » (récompenses, incitants) peuvent apporter le résultat attendu. Nous notons que la piste est évoquée pour le secteur privé (avantages fiscaux au point 4.1.). Par ailleurs, on peut se demander si la création d’un nouveau fonds destiné à gérer le fruit de ces amendes ne compliquerait pas encore un peu plus la situation, quatre organismes relevant des entités fédérées étant déjà actifs en cette matière.

3.6. Le *jobcoaching* (s’il s’agit de ce qui est promu par le courant du *Supported Employment*) mériterait d’être également développé dans le secteur privé. Il en va de même à propos des représentants des travailleurs en situation de handicap.

4. Les différentes propositions visant à « responsabiliser le secteur privé » semblent, au regard de ce qui est proposé par rapport au secteur public ou évoqué concernant l’activation des personnes en situation de handicap, assez timorées. Certaines des propositions formulées le sont depuis plus de cinquante ans. Il serait naïf de croire qu’il suffirait d’introduire une obligation d’emploi et/ou d’inciter les employeurs pour que tous les problèmes soient résolus.

4.1. « Examiner si » il est possible d’instaurer des quotas dans le secteur privé a déjà fait l’objet de plusieurs études. Il serait préférable, à ce jour, de décider de les instaurer (ou pas), et si c’est le cas, d’examiner *comment* cela peut être fait (les modalités). En cas d’instauration d’une obligation d’emploi, il nous semblerait important d’établir un état des lieux initial conformément aux modalités envisagées, avant de les fixer à long terme, de manière à garantir qu’elles soient aussi adéquates que possible.

4.2. La création d’un point central d’information et de conseil nous semble un point particulièrement intéressant. Un tel service avait déjà été envisagé il y a une dizaine d’années (en 2008, dans le cadre d’une conférence interministérielle) en liaison avec un projet de contribution financière des employeurs du secteur privé dans le cadre de l’accord interprofessionnel conclu à l’époque. Le chapitre 7 de la loi du 3 juillet 2005 « contenant des mesures diverses » détaillait les missions qui devraient être attribuées à un tel service. Cependant, comme mentionné en fin de ce point 4.2., « un service

(...) een uitdaging die één dienst onmogelijk alleen aan kan ». Wij geven dus de voorkeur aan een interfederaal ... zelfs Europees centrum, zoals het Amerikaanse *Job Accommodation Network*. Ook denken wij niet dat Forem *momenteel* over de nodige vaardigheden en expertise beschikt. De Waalse regering die het beheerscontract van Forem onlangs heeft vernieuwd, heeft het geen specifieke verantwoordelijkheid gegeven voor de tewerkstelling van personen met een handicap.

De oproep tot meer samenwerking tussen de diensten van de Federale Staat en de deelstaten werpt het probleem op van de samenwerkingsovereenkomsten of de invoering van regels die de ondersteuning voor werkenden met een handicap en voor hun werkgevers waarborgen in het kader van het verkeer van personen. Het zou de moeite waard zijn om maatregelen te overwegen zodat bijvoorbeeld een Vlaamse werknemer die in Wallonië werkt, ondersteund kan worden, net als een Duitse werknemer.

4.3. Dit punt lijkt in het verlengde te liggen van het voorgaande punt. In dat kader denken wij dat, naast de verspreiding van informatie over de stimulansen, er een dienst moet zijn met een hoog expertisegehalte inzake redelijke aanpassingen en meer bepaald inzake reorganisatie van het werk, zodat de tewerkstelling van werkenden die niet polyvalent kunnen zijn door gezondheidsproblemen mogelijk wordt. Het voorbeeld van *job carving* (als dit wel degelijk bedoeld wordt in het 3^e lid) past perfect in die visie. Het lijkt ons onontbeerlijk te benadrukken dat personen met een handicap meer naar tewerkstelling moeten worden geleid (initiële en voortgezette opleiding, oriëntering en heroriëntering, plaatsing volgens een gepaste regeling, enz.), om hun tewerkstellingsgraad te verbeteren, maar ook moet de « *werkgelegenheid toegankelijker worden voor personen met een handicap* ». Zoals in het voorstel van resolutie verschillende keren wordt herhaald, aarzelen bepaalde personen met een handicap om de uitdaging van tewerkstelling aan te gaan, maar men moet helaas vaststellen dat de arbeidsmarkt niet bepaald bereid is om hen daar-aan te laten deelnemen. Zie ook punt 5.

Wat het voorbeeld van een stimulans betreft (het gewaarborgd loon wordt gedragen door de sociale zekerheid en niet door de werkgever), vragen wij ons af waar-toe een dergelijke maatregel de werkgevers zou kunnen stimuleren. Wij zien niet goed in hoe de vrijstelling van het gewaarborgd loon bij de uitval van de werknemer, een aanmoediging zou kunnen zijn om gepaste maatregelen te nemen om de werksituatie aan te passen en om afwezigheden te voorkomen. Een grotere responsabilisering van de werkgevers zou veleer moeten worden

isolé n'est pas en mesure de relever le défi ». Nous privilégierions donc la création d'un centre interfédéral ... voire européen, à l'image du *Job Accommodation Network* américain. Par ailleurs, nous ne pensons pas que le Forem dispose *actuellement* des compétences et de l'expertise nécessaires. Le gouvernement wallon, qui vient de renouveler son contrat de gestion, ne lui a d'ailleurs assigné aucune responsabilité spécifique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

L'appel à plus de collaboration entre les services des entités fédérale et fédérées nous amène à évoquer la question des accords de coopération ou de l'instauration de règles garantissant le soutien aux travailleurs en situation de handicap et à leurs employeurs dans le cadre de leur libre circulation. Des mesures mériteraient d'être envisagées pour faire en sorte par exemple qu'un travailleur flamand qui travaille en Wallonie puisse être soutenu, ou qu'un travailleur allemand puisse également l'être.

4.3. Ce point semble un des prolongements du point précédent. Dans ce cadre, nous pensons qu'au-delà de la diffusion d'informations sur les incitants, il faut mettre à disposition un service à haut niveau d'expertise en matière d'aménagements raisonnables, et notamment de réorganisation du travail en vue de permettre l'emploi de travailleurs dont la polyvalence pose problème, en raison de problèmes de santé. L'exemple du *job carving* (si c'est bien ce qui est visé au 3^e paragraphe) s'inscrit parfaitement dans ce point de vue. Il nous semble indispensable de souligner que pour améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap, il faut certes rapprocher ces personnes de l'emploi (formation initiale et continuée, orientation/réorientation, placement selon des modalités appropriées, etc.), mais il faut aussi « *rapprocher l'emploi des personnes en situation de handicap* ». Si, comme évoqué à différentes reprises dans le projet de résolution, certaines personnes en situation de handicap hésitent à tenter l'aventure de l'emploi, il faut malheureusement constater que le marché de l'emploi ne semble pas être très disposé à les inclure. Voir aussi le point 5.

Concernant l'exemple d'incitant évoqué (prise en charge du salaire garanti par la sécurité sociale et non par l'employeur), nous nous demandons à quoi une telle mesure est supposée inciter les employeurs. On voit mal comment le fait d'être dispensé de salaire garanti en cas d'absence du travailleur pourrait inciter à prendre des mesures adéquates pour aménager la situation de travail et prévenir les absences. C'est au contraire une augmentation de la responsabilisation des employeurs qui devrait être envisagée. La piste de l'allongement (et

beoogd. De idee om het gewaarborgd loon te verlengen (en niet af te schaffen), zoals in Nederland het geval is, is één van de mogelijkheden.

4.4. Het voorstel om het vervangingsinkomen en het beroepsinkomen integraal te cumuleren, slaat ons enigszins met verstomming. Is het echt de bedoeling om tegelijk die tegemoetkomingen toe te kennen, zonder rekening te houden met het beroepsinkomen, het bedrag op te trekken en er ook voor te zorgen dat het beroepsinkomen hoog genoeg blijft om aantrekkelijk te blijven ?

4.5. Wij verwijzen naar punt 2.6. Het is niet aangegeven dat maatwerkbedrijven de overgang naar gewone werkgelegenheid kunnen verzekeren, zoals al meer dan vijftig jaar in de teksten wordt bepaald. De indieners van het voorstel van resolutie benadrukken dat zelf. Het verbaast ons dan ook dat die vrome wens wordt herhaald. Wij denken dat beschermde tewerkstelling een bepaalde rol vervult in een strategie die de tewerkstelling van personen met een handicap aanmoedigt, maar het zorgt niet voor de overgang naar het gewone arbeidscircuit.

4.6. We vergissen ons als we denken dat het nut van bewustmaking (van werkgevers, collega's, klanten, personen met een handicap zelf en de beleidsverantwoordelijken) enkel moet worden herhaald. Er moeten daarentegen ernstige inspanningen worden gedaan om het verhoopte resultaat te bereiken : om de tewerkstelling van personen met een handicap te verbeteren, moeten alle betrokken partijen daartoe bereid zijn, wat momenteel niet noodzakelijk het geval is.

5. Het lijkt ook noodzakelijk eens na te denken over de werkomstandigheden en de organisatie van de arbeidsmarkt. De toenemende eisen voor scholing, polyvalentie, de uitbesteding van bepaalde taken die binnen de mogelijkheden van werknemers met beperkte arbeidsgeschiktheid liggen, ..., dragen ertoe bij dat werk voor personen met een handicap minder toegankelijk wordt. Men moet dus ook uitgaan van een wijziging van dergelijke elementen.

Wij zijn uiteraard steeds bereid om u of de commissie meer verduidelijking te geven.

Wij danken u nogmaals voor het geleverde werk en verblijven,

Hoogachtend

De algemeen bestuurder,

A. BAUDINE. »

non de la suppression) du salaire garanti, à l'instar de ce qui s'est fait aux Pays-Bas, fait partie des possibilités.

4.4. La proposition de cumul intégral de revenus de remplacement et de revenus professionnels nous laisse quelque peu perplexes. S'agit-il vraiment d'à la fois accorder ces allocations sans prise en considération des revenus professionnels, de relever leur montant et aussi de faire en sorte que les revenus professionnels soient suffisamment élevés que pour être attractifs ?

4.5. Nous renvoyons au point 2.6. ci-dessus. La capacité des entreprises de travail adapté à assurer la transition vers l'emploi ordinaire, inscrite dans les textes depuis plus de cinquante ans, n'a pas été démontrée . Les auteurs de la proposition de résolution le soulignent eux-mêmes. Nous sommes dès lors surpris du rappel de ce vœu pieux. Nous pensons que l'emploi protégé a une certaine place dans une stratégie de promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap, mais pas celle d'assurer la transition vers l'emploi ordinaire.

4.6. On aurait tort de considérer la sensibilisation (des employeurs, des collègues, des clients, des personnes en situation de handicap elles-mêmes, et des responsables publics) comme ne nécessitant pas plus qu'un rappel. De sérieux efforts doivent au contraire être entrepris pour espérer aboutir au résultat escompté : pour améliorer l'emploi des personnes en situation de handicap, il faut que toutes les parties prenantes le veuillent, ce qui n'est pas nécessairement le cas actuellement.

5. Il semblerait également nécessaire d'amener une réflexion sur les conditions de travail et sur l'organisation du marché de l'emploi. Ainsi, les exigences croissantes de qualification, de polyvalence, l'externalisation de certaines tâches à la portée de travailleurs aux capacités réduites, ..., contribuent à écarter de l'emploi les personnes en situation de handicap. Il faut donc aussi tabler sur une modification de tels éléments.

Nous restons bien entendu à votre disposition et à celle de la commission pour toute précision utile.

Vous remerciant une fois encore pour le travail entrepris, je vous prie de croire, Monsieur le président, en mes sentiments les meilleurs.

L'administratrice générale,

A. BAUDINE. »