



Commission d'accompagnement
pour le recrutement de personnes
avec un handicap
dans la fonction publique fédérale

RAPPORT D'ÉVALUATION 2011



CARPH 

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
PARTIE I : CONTEXTE	5
1. CADRE LÉGISLATIF	6
1.1. Au niveau international... Favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées et éviter toute forme de discrimination	6
1.1.1. La Convention des Nations Unies sur le droit des personnes handicapées	7
1.1.2. Le suivi de la Convention des Nations Unies sur le droit des personnes handicapées	7
1.2. Au niveau national... L'arrêté royal du 5 mars 2007 organisant le recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale	9
1.2.1. Eléments de contexte	9
1.2.2. L'arrêté royal sous la loupe	9
2. LE TRAVAIL DE LA COMMISSION EN 2011	10
PARTIE II : ANALYSE DES DONNÉES 2011	11
1. ANALYSE QUANTITATIVE	12
1.1. Taux de réponse	12
1.2. Taux d'emploi des personnes avec un handicap	12
1.3. Attestation	13
1.4. Niveau	14
1.5. Sexe	15
2. ANALYSE QUALITATIVE	16
PARTIE III : RECOMMANDATIONS	18
1. APPROCHE TRANSVERSALE	19
2. TRAVAILLER SUR LES FREINS À L'ENTRÉE	20
3. TRAVAILLER SUR LES FREINS INTERNES	20
4. POUR LA SUITE DU TRAVAIL DE LA COMMISSION	21
PARTIE IV : ANNEXES	22
ANNEXE 1. Arrêté royal du 5 mars 2007 et Rapport au Roi	23
ANNEXE 2. Tableaux des données fournies par les organisations	32
2.1. Services publics fédéraux (SPF) et services publics de programmation (SPP)	32
2.2. Etablissements scientifiques (ES)	38
2.3. Institutions publiques de sécurité sociale (IPSS)	41
2.4. Organismes d'intérêt public (OIP)	46

INTRODUCTION

La Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) a démarré ses travaux début 2009. Ce document constitue le troisième rapport d'évaluation de la Commission et est basé sur les données récoltées en 2011. Il est le fruit d'un travail d'échanges, de dialogue et d'une volonté positive de construction commune de la part de chacun des membres de la CARPH. Composée d'acteurs aux expériences variées, issus d'horizons différents (syndicats, organes publics, secteur associatif et monde politique), son champ d'action est propice à la mise en place d'approches transversales et concertées dans une logique de "mainstreaming" du handicap.

Les réflexions et les recommandations de la Commission présentées dans ce rapport s'inscrivent tout d'abord dans un contexte législatif et normatif évoluant vers une reconnaissance plus grande des droits des personnes handicapées (voir Partie I – Contexte). Elles s'appuient ensuite sur une approche de la situation de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale (voir Partie II – Analyse des données 2011). Enfin, la Commission donne écho à tout ce travail en terminant son rapport par une visée à la fois projective et prospective (voir Partie III – Recommandations).

En 2011, le taux d'emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale s'élève à 1,37%. Ce chiffre met en lumière une progression, certes légère mais encourageante, par rapport à la situation des deux années précédentes : en 2010, ce taux d'emploi équivalait à 1,28% et en 2009, il était de 0,9%.

Le taux d'emploi ne doit certainement pas constituer le seul critère à prendre en considération pour évaluer le chemin parcouru en vue d'atteindre le quota fixé à 3%. C'est pour cette raison que la Commission a désiré mettre en évidence les efforts fournis par les organisations afin de stimuler le recrutement et de faciliter l'intégration des personnes avec un handicap. Les actions entreprises par les organisations sont autant d'indicateurs et de facilitateurs de l'intégration professionnelle de la personne handicapée. La Commission ne peut cependant accepter que des organisations qui sont en-deçà du quota n'entreprennent aucune démarche en vue d'atteindre les objectifs fixés par l'arrêté royal. La Commission aura certainement pour mission, dès 2012, de réfléchir à un système de consultation et de recrutement des candidats plus efficace.

Pour clôturer, je désire vivement remercier toutes les personnes qui se sont investies dans ce rapport : les membres de la Commission, le SPF P&O et les organisations publiques fédérales.

Michel Magis,

Président ad intérim de la CARPH

Partie I
CONTEXTE

1. CADRE LÉGISLATIF

La Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) rappelle quelques principes importants, qui sont autant de balises qui ont accompagné le travail mené et présenté dans le présent rapport.

Plusieurs textes fondamentaux consacrent des éléments importants en ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées.

1.1. AU NIVEAU INTERNATIONAL... FAVORISER L'ACCÈS À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES ET ÉVITER TOUTE FORME DE DISCRIMINATION

1.1.1. La Convention des Nations Unies sur le droit des personnes handicapées

La Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées et la Directive européenne 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail constituent des textes de référence au niveau international. Cette convention de l'ONU, adoptée le 13 décembre 2006 et ratifiée par la Belgique en juillet 2009, a pour objet de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées, et de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque.

Les principes généraux de ce texte fondamental présentés à l'article 3 sont :

- le respect de la dignité intrinsèque, de l'autonomie individuelle, y compris la liberté de faire ses propres choix, et de l'indépendance des personnes
- la non-discrimination
- la participation et l'intégration pleines et effectives à la société
- le respect de la différence et l'acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine et de l'humanité
- l'égalité des chances
- l'accessibilité
- l'égalité entre les hommes et les femmes
- le respect du développement des capacités de l'enfant handicapé
- le respect du droit des enfants handicapés à préserver leur identité.

Les principes de l'égalité et de non-discrimination présentés à l'article 5 de la Convention précisent que les États Parties doivent prendre toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des **aménagements raisonnables** soient apportés en vue de promouvoir l'égalité et d'éliminer la discrimination.

Le texte de la Directive 2000/78/CE va exactement dans le même sens en précisant ce concept d'aménagement raisonnable (article 5) :

"Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées".

En ce qui concerne **le travail et l'emploi** (article 27 de la Convention et article 3 de la Directive 2000/78/CE), les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées le droit au travail, notamment 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. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, entre autres sur le plan législatif. Ces mesures visent particulièrement à :

- interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail ;
- protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres, de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal, la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail, la protection contre le harcèlement et des procédures de règlement des griefs ;
- promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi ;
- employer des personnes handicapées dans le secteur public ;
- faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées.

Ces deux textes importants ont largement inspiré les **dispositifs fédéraux** qui visent à promouvoir l'accès à l'emploi des personnes handicapées et la lutte contre toute forme de discrimination :

- loi anti-discrimination générale du 10 mai 2007 (motifs non-raciaux dont le handicap, transposition de la directive 2000/78/CE)
- loi anti-racisme du 10 mai 2007 (transposition de la directive 2000/43/CE)
- loi genre (transposition de la directive 76/207/CEE, modifiée par la directive 2002/73/CE, ainsi que de la directive 2004/113/CE).

1.1.2. Le suivi de la Convention des Nations Unies sur le droit des personnes handicapées

Sous la Présidence belge, l'Union européenne a posé des jalons importants quant à la mise en œuvre de la Convention. Ainsi, le Conseil européen du 2 décembre 2010 a adopté le "Code de conduite entre le Conseil, les États membres et la Commission énonçant les modalités internes relatives à l'application par l'Union européenne de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, ainsi que la représentation de l'Union européenne concernant cette convention"¹. Ce **Code de conduite** était la condition sine qua non de la ratification de la Convention des Nations Unies par l'Union européenne, ratification qui a eu lieu le 23 décembre 2010.

A l'échelle de la Belgique également, des avancées significatives ont été réalisées. La Convention prévoit notamment que "Les États Parties désignent, conformément à leur système de gouvernement, un ou plusieurs points de contact pour les questions relatives à l'application de la présente Convention et envisagent de créer ou désigner, au sein de leur administration, un dispositif de coordination chargé de faciliter les actions liées à cette application dans différents secteurs et à différents niveaux" (Article 33.1 de la Convention). Tant l'autorité fédérale que les Communautés et Régions ont désigné ces points de contact au sein de leurs administrations. En ce qui concerne l'autorité fédérale, le point de contact est le **SPF Sécurité sociale**. Celui-ci a également été désigné "**structure interfédérale de coordination**" en concertation avec les Communautés et les Régions. Le SPF Sécurité sociale a, en outre, demandé aux organisations fédérales de désigner en leur sein un point de contact "handicap".

¹ Cf. Journal officiel de l'Union européenne, 15/12/2010, C 340/11 (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:340:0011:0015:FR:PDF>)

A côté du mécanisme de coordination fédérale et interfédérale, et suite à la Conférence Interministérielle du 12 juillet 2011, l'État fédéral, les Communautés et les Régions ont décidé de confier le mandat du **mécanisme indépendant** (Article 33.2 de la Convention), chargé de promouvoir, protéger et assurer le suivi de la mise en œuvre de la Convention, au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Depuis 2003, cette institution publique indépendante est compétente en matière de handicap en vertu de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. A ce titre, elle bénéficie d'une longue expérience et d'une expertise en la matière.

Concrètement, les trois missions du mécanisme indépendant se traduisent comme suit ² :

- la mission de **promotion** consiste à informer et sensibiliser les personnes handicapées, les organisations et les associations concernées ainsi que le grand public à l'existence de la Convention, à son approche et aux droits que celle-ci garantit. Elle comprend à la fois des activités générales de sensibilisation et d'information relatives à la Convention destinées au secteur du handicap et au grand public, ainsi que des actions plus ciblées pour faire avancer la réalisation de droits particuliers.
- la mission de **protection** vise à offrir en toute indépendance des conseils juridiques et un accompagnement des personnes qui estiment que leurs droits ont été violés. Il s'agit d'activités telles que le traitement de plaintes individuelles ou la médiation, l'aide juridique, des tierces interventions devant les tribunaux,... Le mécanisme indépendant peut donc recevoir des plaintes de tout citoyen et accéder aux informations nécessaires pour évaluer celles-ci et soumettre éventuellement des recommandations aux pouvoirs publics.
- la mission de **suivi** (« monitoring ») consiste quant à elle à évaluer si la législation, les politiques et les pratiques nationales sont conformes à la Convention. Elle vise également à évaluer l'efficacité des mesures prises par l'État afin d'assurer une application optimale de la Convention au niveau national. Cette mission se concrétise par des activités telles que la collecte d'informations, la mise en place d'indicateurs fondés sur les droits de l'homme, l'adoption de recommandations, le lancement d'études ou de recherches sur les expériences vécues par les personnes handicapées, la proposition d'orientations stratégiques aux décideurs et aux élus,...

Afin d'accomplir au mieux la mission qui lui a été attribuée, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a mis en place un dispositif composé d'un Service spécifiquement créé à cet effet et d'une Commission d'accompagnement.

Enfin, en juillet 2011, la Belgique a introduit son **premier rapport périodique** auprès du Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies. Ce rapport a été rédigé sur la base des contributions de toutes les entités fédérales et fédérées de notre pays. Il détaille les mesures que la Belgique a prises jusqu'à maintenant pour réaliser les droits des personnes handicapées.

² <http://www.diversite.be/?action=onderdeel&onderdeel=282&titel=Convention+ONU+Handicap>

1.2. AU NIVEAU NATIONAL... L'ARRÊTÉ ROYAL DU 5 MARS 2007 ORGANISANT LE RECRUTEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

1.2.1. Eléments de contexte³

La Belgique s'est engagée depuis de nombreuses années dans des actions en vue de lutter contre toutes les formes de discrimination, particulièrement dans les domaines de l'accès et du maintien à l'emploi.

Dans son premier plan d'action diversité 2005-2007, le gouvernement a rappelé son engagement d'offrir à chacun la possibilité de *"développer ses talents en luttant contre les discriminations à l'égard des groupes "désavantagés", tels les personnes d'origine étrangère et les personnes handicapées"*.

Les plans d'action de l'administration fédérale qui ont suivi (plan d'action 2009-2010⁴ et plan d'action 2011-2014⁵) ont toujours gardé la question de l'emploi des personnes avec un handicap au centre de leurs préoccupations.

Si le gouvernement souhaite encourager la mise à l'emploi des personnes handicapées, il est important que l'État fédéral en tant qu'employeur montre l'exemple dans ce domaine. Malgré l'existence depuis 1972 d'une politique d'emploi des personnes handicapées dans les administrations fédérales, le défi reste de taille. Il importe donc d'analyser la politique d'emploi des personnes handicapées en tenant compte des avancées en matière de lutte contre la discrimination et de l'évolution de la jurisprudence européenne en matière d'actions positives.

1.2.2. L'arrêté royal sous la loupe...

L'article 3 de l'arrêté royal du 5 mars 2007 prévoit que les services publics doivent mettre au travail des personnes handicapées à concurrence de **3 % de leur effectif**. Cet effectif est calculé en équivalent temps plein (ETP) et inclut tant les membres du personnel statutaire que contractuel repris à l'inventaire du plan de personnel de l'ensemble du département, et non pas en fonction des éventuelles subdivisions qui pourraient exister au sein de ce plan de personnel.

Dans son article 4, l'arrêté royal crée une **Commission** composée de façon paritaire de représentants de l'autorité et de représentants des organisations syndicales. Elle a pour mission de faire rapport au gouvernement sur la situation de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale et de conseiller le gouvernement sur la politique en la matière. Elle est également chargée d'évaluer les efforts réalisés par les organisations pour atteindre l'objectif fixé de 3 %. Pour ce faire, elle doit notamment prendre en compte les caractéristiques des fonctions recherchées, la situation sur le marché de l'emploi ainsi que l'état des réserves de recrutement. Ce n'est qu'en cas de constatation manifeste d'absence d'effort de la part de l'organisation, que la Commission peut demander aux autorités chargées de veiller au respect des obligations d'actionner le mécanisme de sanctions. Si les efforts de l'organisation sont jugés manifestement insuffisants par la Commission, les autorités chargées du contrôle des plans de personnel peuvent décider de refuser des recrutements prévus.

³ Cf. Annexe 1. Arrêté royal du 5 mars 2007 et Rapport au Roi.

⁴ http://www.fedweb.belgium.be/fr/publications/broch_po_plan_action_diversite.jsp?referer=tcm:119-79055-64

⁵ http://www.fedweb.belgium.be/fr/publications/broch_po_plan_d_action_diversite_2011_2014.jsp?referer=tcm:119-148283-64

2. LE TRAVAIL DE LA COMMISSION EN 2011

La Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap (CARPH) a vu le jour un peu moins de deux années après la parution au Moniteur belge de l'arrêté royal du 5 mars 2007 (Moniteur Belge du 16 mars 2007). Elle est donc opérationnelle depuis 2009. Au travers de ses travaux, la Commission entend œuvrer à la réalisation d'une politique dynamique de recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale.

En 2011, les **rencontres** de la Commission se sont poursuivies afin de **suivre et tenir à jour le taux d'emploi des personnes avec un handicap** au sein de la fonction publique fédérale. Son travail de réflexion sur les facteurs pouvant entraver le recrutement ou le maintien en emploi des personnes en situation de handicap représente aussi une part importante de ses activités.

Au niveau de ses **réalisations**, la Commission a élaboré et publié son **deuxième rapport d'évaluation portant sur l'année 2010**. Pour chaque dimension analysée dans le rapport, la Commission a réfléchi à des indicateurs qui pourraient servir de base à la discussion avec les différentes organisations. L'objectif étant de disposer de données pour la réalisation du rapport relatif à l'année 2011, et d'évaluer en 2012 le chemin parcouru par rapport aux données récoltées les années précédentes.

La Commission s'est également attelée à **récolter les données** relatives à l'emploi des personnes avec un handicap dans les organisations fédérales pour l'année 2011. Comme en 2010, cette collecte des données a été confiée au SPF P&O. Sur la base d'un modèle de récolte de données envoyé aux organisations fédérales, il leur a été demandé de fournir des informations relatives :

- au nombre de collaborateurs avec un handicap en service (situation au 31 décembre 2011)
- à leur répartition selon le sexe, le niveau, le type d'attestation de handicap et les données du personnel (effectif total)
- aux flux entrants et sortants, c'est-à-dire le nombre de collaborateurs ayant quitté ou rejoint l'organisation
- aux efforts fournis par l'organisation pour augmenter son taux d'emploi des personnes avec un handicap.

Les données récoltées pour l'année 2011 ont permis de dresser une série de **constats** et de grandes **tendances** (voir Partie II – Analyse des données 2011), et de formuler des **recommandations** visant à améliorer le recrutement des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (voir Partie III – Recommandations).

Partie II
**ANALYSE DES
DONNEES 2011**

L'analyse proposée dans cette partie porte sur les données provenant de 56 organisations fédérales, reflétant la situation au 31 décembre 2011.

Les méthodes de récolte des données relatives à l'emploi des personnes avec un handicap diffèrent entre la première année (2009) et les deux années suivantes (2010 et 2011). La Commission précise donc que les récoltes de données de 2009, d'une part, et de 2010 et 2011, d'autre part, ne sont pas entièrement comparables, si ce n'est au niveau des statistiques concernant le nombre de collaborateurs en fonction au sein des organisations fédérales. Par contre, la méthode de récolte des données menée en 2010 et 2011 est, elle, entièrement comparable.

1. ANALYSE QUANTITATIVE

1.1. TAUX DE RÉPONSE

La Commission constate que les **56 organisations interrogées (soit 100%)** ont répondu à la demande de fournir des données sur le taux d'emploi des personnes avec un handicap.

Quelques constatations :

- la Commission soutient à nouveau l'hypothèse que les Présidents, les directeurs P&O et les responsables diversité sont des acteurs importants qui jouent un rôle de vecteur dans la récolte des données initiée par la CARPH.
- le taux de réponse en 2011 (100%) est égal à celui obtenu en 2010 et supérieur à celui obtenu en 2009 (84,5%). La différence entre le taux de réponse obtenu en 2011 et 2010 d'une part, et 2009 d'autre part, s'explique sans doute par le fait que la méthode de récolte des données différait en 2009 et que l'investigation menée en 2010 et 2011 était méthodologiquement moins fastidieuse que celle menée en 2009.

1.2. TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES AVEC UN HANDICAP

Tous secteurs confondus, **le taux d'emploi des personnes reconnues comme ayant un handicap est de 1,37%**. Ce taux est supérieur à celui relevé en 2010 (1,28%) et en 2009 (0,9%). Pour une approche plus détaillée par organisation, la Commission renvoie le lecteur vers les tableaux annexés au présent rapport⁶.

Afin d'expliquer les évolutions du taux d'emploi au sein des différentes organisations, les hypothèses suivantes peuvent être avancées :

- les informations obtenues sur les flux entrants et sortants, c'est-à-dire le nombre de collaborateurs avec un handicap ayant rejoint ou quitté une organisation, ne suffisent pas à expliquer totalement la baisse ou la hausse générale du taux d'emploi des collaborateurs avec un handicap.
- le départ à la pension de collaborateurs en situation de handicap peut expliquer la diminution du taux d'emploi des personnes avec un handicap au sein de certaines organisations.
- l'augmentation du taux d'emploi s'expliquerait par de nouveaux recrutements de collaborateurs avec un handicap, ou l'auto-déclaration de collaborateurs déjà en service qui ne l'auraient pas fait lors des enquêtes précédentes.

Il est intéressant de noter le rapport entre les pourcentages des organisations (base = 56, chiffre correspondant aux 56 organisations qui ont participé à la récolte de données) et ceux relatifs à l'emploi effectif des personnes avec un handicap.

⁶ Cf. Annexe 2. Tableaux des données fournies par les organisations.

Type d'organisation	0 % < ... < 0,99%		1% < ... < 1,99 %		2% < ... < 2,99 %		3% et + de 3 %	
	N	%	N	%	N	%	N	%
SPF/SPP ⁷	4	23,53%	5	29,41%	5	29,41 %	3	17,65%
ES ⁸	9	69,23%	2	15,39%	1	7,69 %	1	7,69%
OIP ⁹	5	45,45%	3	27,27%	1	9,10 %	2	18,18%
IPSS ¹⁰	6	40%	8	53,33%	1	6,67 %	0	0%
TOTAL	24	42,86%	18	32,14%	8	14,29%	6	10,71%

Ces données indiquent que :

- 42,86% des organisations qui ont participé à la récolte de données se situent entre 0% et 0,99%
- 32,14% des organisations se situent entre 1% et 1,99%
- 14,29% des organisations se situent entre 2% et 2,99%
- 10,71% des organisations obtiennent un résultat de 3% ou plus de 3%.

Pour rappel, l'article 3 de l'arrêté royal du 5 mars 2007 prévoit que les services publics doivent mettre au travail des personnes avec un handicap à concurrence de 3 % de leur effectif. Cet effectif est calculé en équivalent temps plein (ETP) et inclut tant les membres du personnel statutaire que contractuel repris à l'inventaire du plan de personnel. Les personnes les plus sévèrement handicapées (à savoir celles qui peuvent se prévaloir d'une perte d'autonomie d'au moins douze points et celles dont l'aide d'une tierce personne leur a été reconnue nécessaire) comptent double dans le calcul de l'objectif des 3 % de l'effectif.

La base de calcul du taux d'emploi correspond aux données fournies par les organisations ou, si cela n'était pas le cas, aux données disponibles dans Pdata¹¹ (en excluant les fonctions opérationnelles communiquées par les organisations concernées).

Comparativement à l'enquête menée en 2010 où 50,9% des organisations présentaient un taux d'emploi égal ou supérieur à 1%, en 2011, on constate une légère évolution : 57,14% des organisations se situent dans cette tranche.

1.3. ATTESTATION

Les données concernant les attestations de handicap ne sont pas toujours parfaitement complétées. Elles sont parfois manquantes, ce qui peut poser problème car il s'agit de la condition prévue par l'arrêté royal du 5 mars 2007 pour pouvoir entrer en ligne de compte dans le cadre du quota. De plus, le nombre d'attestations pour une organisation est souvent largement supérieur au nombre d'unités physiques, ce qui s'explique par le fait qu'une personne peut posséder plusieurs attestations différentes.

⁷ SPF/SPP : Services publics fédéraux et de programmation

⁸ ES : Etablissements scientifiques

⁹ OIP : Organismes d'intérêt public

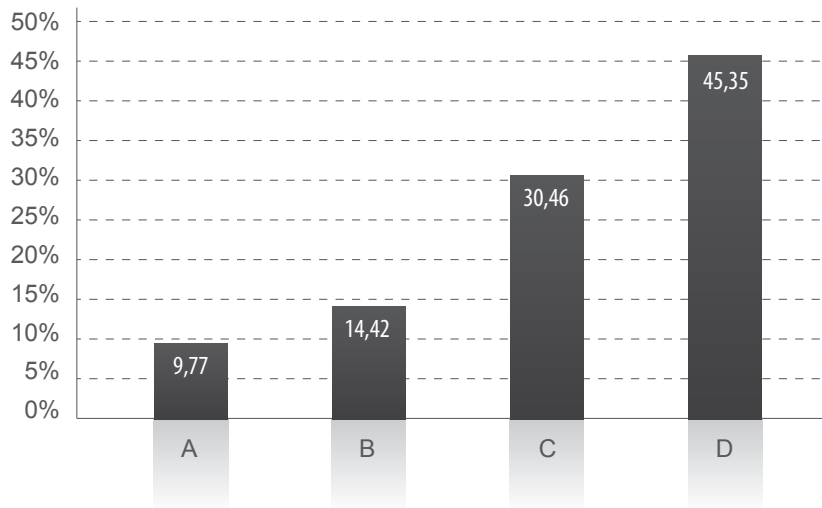
¹⁰ IPSS : Institutions publiques de sécurité sociale

¹¹ www.pdata.be

1.4. NIVEAU

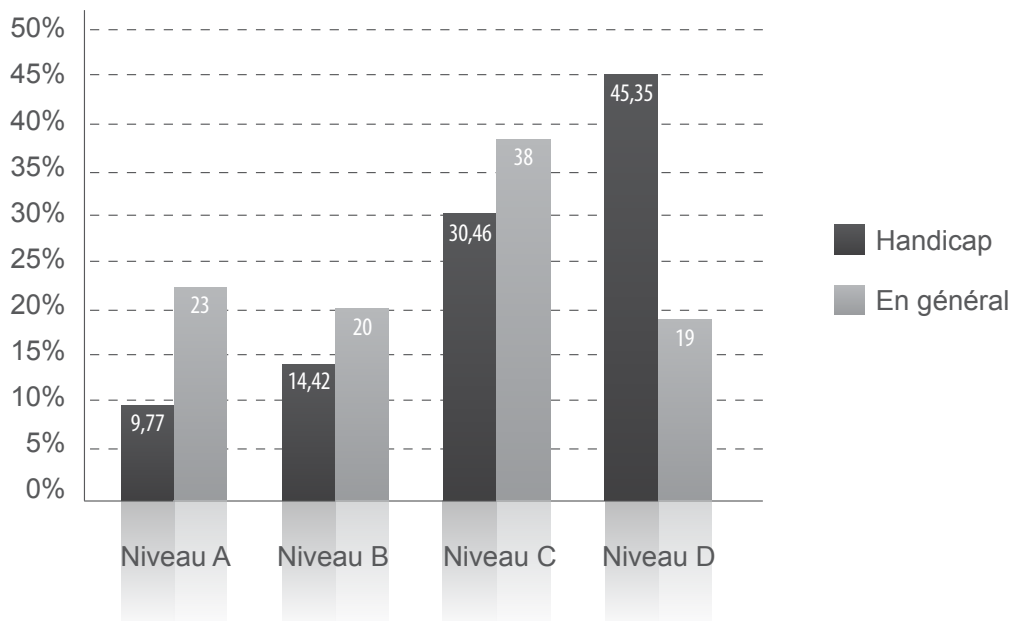
Comme l'indique le graphique ci-dessous, en 2011 aussi, les niveaux D et C sont sur-représentés dans l'emploi des personnes avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale. Les chiffres indiquent un peu plus de 45% pour le niveau D, un peu plus de 30% pour le niveau C et un peu moins de 10% pour le niveau A.

Répartition des collaborateurs avec un handicap par niveau (en %) – données CARPH



La comparaison entre ces données et celles disponibles dans Pdata (au 1er janvier 2012) indique clairement une **sur-représentation des personnes handicapées dans le niveau D** et une **sous-représentation dans les niveaux A et B**, ce qui confirme bien le constat effectué. La majorité des personnes handicapées occupent donc une fonction de niveaux C et D, niveaux moins porteurs d'emploi à l'avenir.

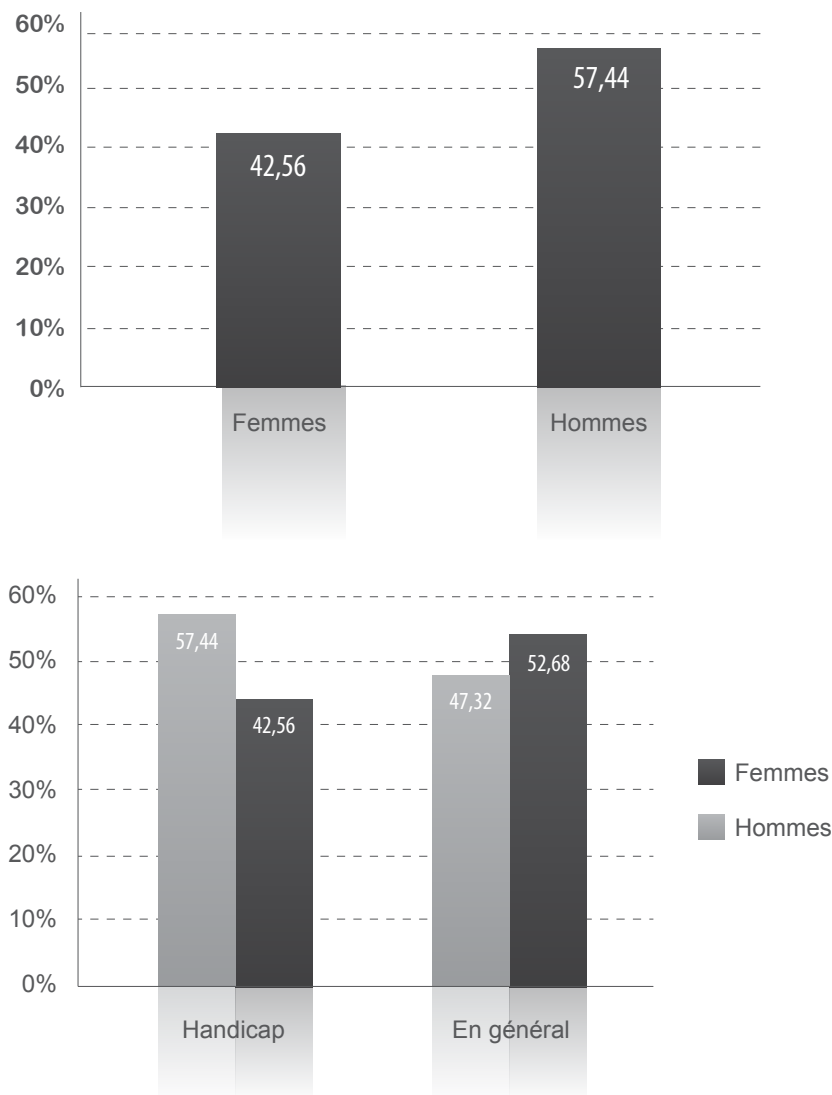
Répartition du personnel de la fonction publique fédérale par niveau (en %) – données Pdata et des collaborateurs avec un handicap par niveau (en %) – données CARPH



1.5. SEXE

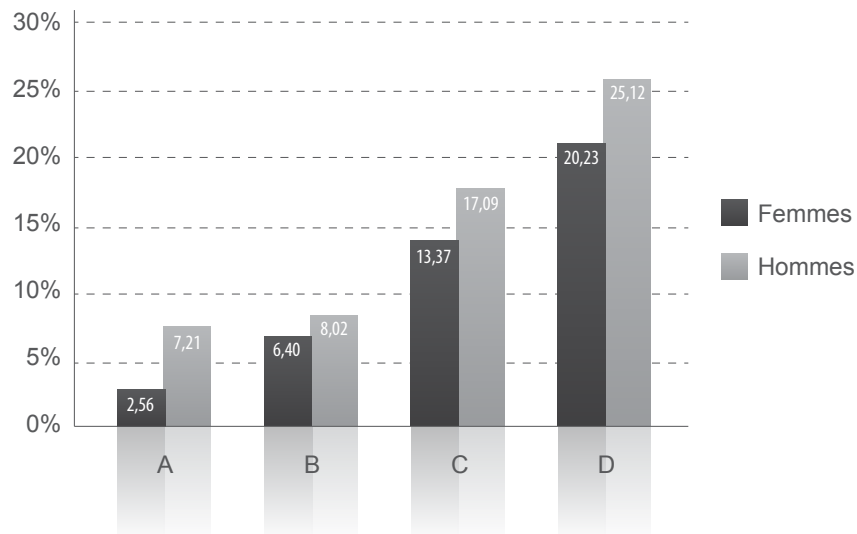
Les résultats de la récolte de données font état d'une proportion de **57,44% d'hommes** et **42,56% de femmes** présentant un handicap contre respectivement **47,32%** et **52,68%** membres du personnel de la fonction publique fédérale (données Pdata au 1er janvier 2012). Contrairement à l'ensemble de la fonction publique fédérale où l'équilibre hommes-femmes est presque atteint, les femmes présentant un handicap sont légèrement sous-représentées par rapport aux hommes.

Répartition des collaborateurs avec un handicap par sexe (en %) – données CARPH et répartition du personnel de la fonction publique fédérale par sexe (en %) – données Pdata



En ce qui concerne la répartition des hommes et des femmes avec un handicap par niveau, la Commission constate que celle-ci est relativement similaire à celle relevée en 2010 et en 2009 : les femmes restent sous-représentées par rapport aux hommes à tous les niveaux, et plus particulièrement au niveau A.

Répartition des collaborateurs avec un handicap par sexe et par niveau (en %)



Comme la Commission l'avait déjà souligné dans son premier rapport d'évaluation, les représentants du secteur des personnes handicapées constatent qu'il y a aujourd'hui plus de femmes avec un handicap qui cherchent du travail que par le passé. Un enjeu particulier concerne donc l'amélioration de l'employabilité des femmes handicapées.

2. ANALYSE QUALITATIVE

Comme mentionné précédemment, la mission de la CARPH consiste à faire rapport au gouvernement sur la situation de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale et à le conseiller sur la politique en la matière. Elle est également chargée d'évaluer les efforts réalisés par les organisations pour atteindre l'objectif fixé de 3% de mise à l'emploi de personnes avec un handicap.

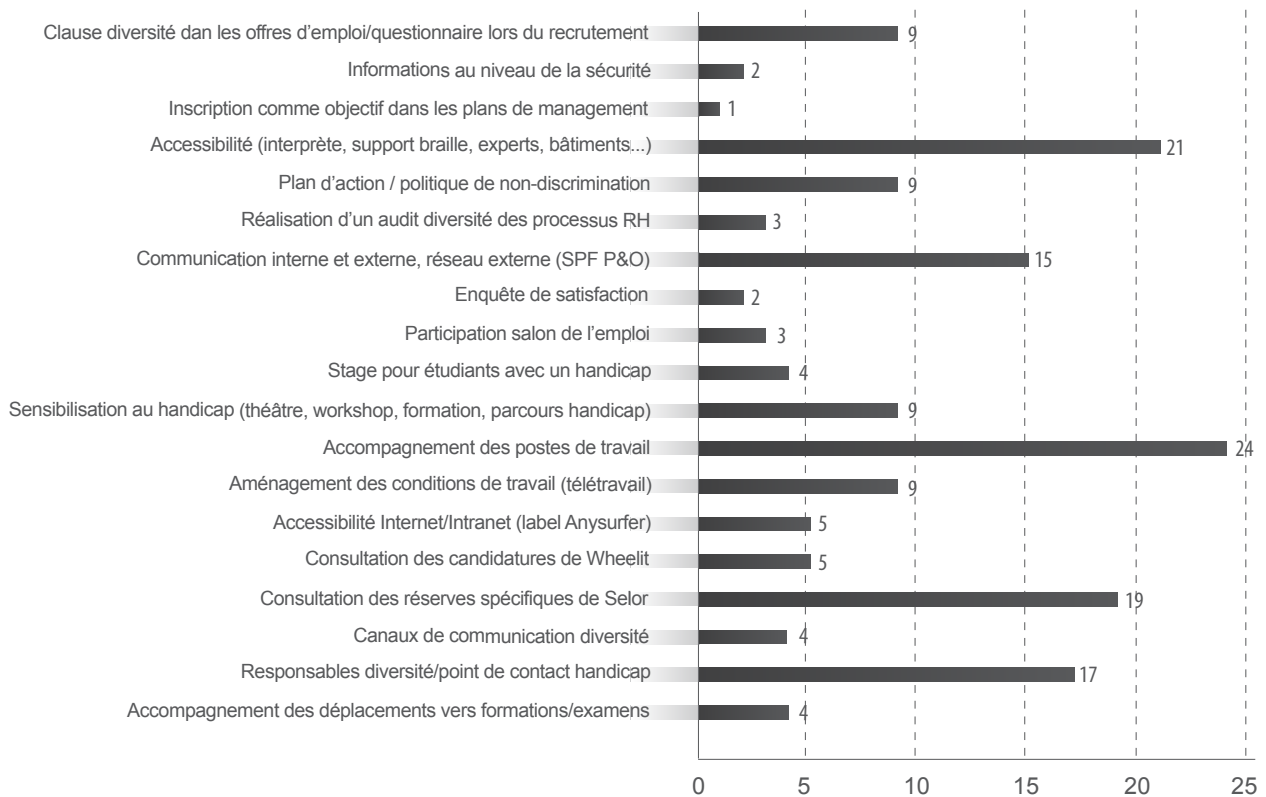
Pour ce faire, la Commission a demandé aux organisations fédérales d'explicitier, à côté des données chiffrées, **les efforts fournis afin de promouvoir l'emploi des personnes handicapées**.

La Commission constate que la communication des efforts fournis a augmenté. En d'autres termes, plus d'organisations ont apporté des explications à la CARPH quant aux actions entreprises pour promouvoir l'emploi des personnes avec un handicap.

Le graphique ci-dessous met en évidence les efforts fournis par les organisations afin de stimuler le recrutement ou de faciliter l'intégration des personnes avec un handicap. Les principales actions entreprises concernent :

- les aménagements des postes de travail
- l'accessibilité (interprète, support braille, experts, bâtiments,...)
- la consultation des réserves spécifiques de Selor
- la désignation de responsables diversité/points de contact « handicap »
- la communication interne et externe, le réseau externe (SPF P&O).

Efforts fournis par les organisations afin de promouvoir l'emploi des personnes avec un handicap (en chiffres absolus)



La Commission souligne le fait que certaines organisations dont le taux d'emploi de collaborateurs avec un handicap est faible voire nul déclarent cependant entreprendre des actions afin de participer à l'intégration des personnes avec un handicap dans le monde professionnel. La CARPH insiste donc, au-delà de l'évaluation purement quantitative, sur l'importance d'évaluer les actions qualitatives. En effet, certaines personnes présentant un handicap, par choix, et qu'il est primordial de respecter, ne souhaitent pas être reconnues comme personne avec un handicap au sein d'une organisation, alors que celle-ci participe à l'augmentation des droits envers les personnes avec un handicap au sein de la société et à leur mise au travail.

Le lecteur peut consulter le détail des informations relatives aux actions concrètes en vue de recruter des personnes avec un handicap à l'annexe 2 du présent rapport.

Partie III

RECOMMENDATIONS

Au terme de son travail d'analyse, la Commission adresse au gouvernement une série de recommandations visant à améliorer le recrutement des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale. Ces recommandations peuvent s'envisager à plusieurs niveaux.

1. APPROCHE TRANSVERSALE

- 1.1.** Le pourcentage de personnes avec un handicap qui travaillent au sein de l'administration fédérale a augmenté : 0,9% en 2009, 1,28% en 2010 et 1,37% en 2011. Bien que cette augmentation soit positive et soit probablement le résultat des actions de plus en plus nombreuses menées en matière de diversité, il est essentiel de poursuivre la **sensibilisation des acteurs de la fonction publique fédérale (les organisations), du gouvernement fédéral (le politique), du secteur associatif et des personnes handicapées elles-mêmes**. Ces actions de sensibilisation pourraient notamment constituer une des actions concrètes des cellules diversité des organisations fédérales.
- 1.1.a.** Sensibiliser les acteurs des organisations fédérales (le management et l'ensemble du personnel, les syndicats, les médecins du travail,...) à promouvoir l'emploi des personnes avec un handicap en travaillant notamment à la déconstruction des stéréotypes et des représentations sociales négatives véhiculés à leur égard. Sensibiliser et responsabiliser les **Présidents et Administrateurs généraux** quant à l'emploi de collaborateurs avec un handicap au sein de leur organisation. Il semble indiqué que les fonctionnaires dirigeants reprennent le respect du quota à atteindre dans leurs objectifs opérationnels en matière de politique des ressources humaines. Afin de ne pas déclarer trop vite un travailleur handicapé inapte pour sa fonction et d'envisager, dans le respect de la législation anti-discrimination, les aménagements raisonnables nécessaires au maintien du travailleur dans une activité professionnelle adaptée, il serait opportun de sensibiliser les **médecins du travail** ainsi que le **personnel du Medex¹² et d'Empreva¹³**. La CARPH estime enfin important de sensibiliser et de renforcer les **cellules diversité**.
- 1.1.b.** Remettre la question de la personne avec un handicap à l'**agenda politique**. A cet égard, la Commission insiste sur la nécessité de disposer d'outils et de données (statistiques, notamment) permettant d'assurer le suivi des missions qui lui sont confiées. La Commission insiste également sur l'opportunité des Conférences Interministérielles en matière d'emploi et de handicap.
- 1.1.c.** Les **organes consultatifs** (Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées, notamment) et le **secteur associatif** sont des relais importants dans la communication d'informations envers les personnes en situation de handicap (possibilités d'emploi, avantages, mesures légales, politique de diversité,...). Il est nécessaire de les associer à toute mesure visant à soutenir l'emploi des personnes handicapées.
- 1.2.** Poursuivre l'**optimisation des canaux de communication et le travail en partenariat** entre les différents acteurs (organisations, Selor, secteur associatif,...). Il s'agirait d'optimiser par exemple la visibilité des offres d'emploi et la collaboration avec des services spécialisés d'information sur les études et les professions (par exemple, le SIEP), qui organisent des salons de l'emploi. A cet effet, Selor joue un rôle important en matière de communication des offres d'emploi, rôle à soutenir et à renforcer. D'autre part, le travail de communication élargie, entre autres, via les universités, les hautes écoles et les écoles secondaires, doit également se poursuivre. La communication vers les écoles d'enseignement spécialisé doit se renforcer. Le secteur associatif et les organismes de placement (FOREM, Actiris, VDAB, ADG) devraient, par leurs canaux de communication, informer les personnes handicapées des possibilités de recrutement dans le secteur public et les inciter à participer à des sélections organisées par Selor, notamment par l'intermédiaire des canaux de diversité de Selor.
- 1.3.** Renforcer le **partage des bonnes pratiques et des expériences** en matière d'accueil et d'intégration des collaborateurs avec un handicap dans le réseau des responsables diversité. La pratique au niveau de la fonction publique fédérale a montré que des aménagements raisonnables sont possibles. A ce niveau, une articulation cohérente devrait pouvoir se penser avec les différents intervenants du processus de recrutement.

¹² Administration de l'Expertise médicale chargée des contrôles des absences.

¹³ Cellule centrale du service commun de prévention de certains services publics fédéraux.

2. TRAVAILLER SUR LES FREINS À L'ENTRÉE

Dans ses deux rapports d'évaluation précédents, la Commission avait déjà identifié une série de contraintes qui peuvent décourager les personnes handicapées à intégrer la fonction publique fédérale. Elle propose au gouvernement d'étudier les pistes suivantes :

- 2.1.** Travailler, en collaboration avec le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées, à la **réduction des pièges à l'emploi**, particulièrement au niveau des allocations aux personnes handicapées (dissociation entre l'allocation d'intégration et les revenus du travail). Les droits dérivés devraient également être dissociés du bénéfice de l'allocation.
- 2.2.** Chaque année, Selor teste environ 800 candidats avec un handicap. Les recrutements effectifs de personnes avec un handicap restent néanmoins relativement bas. Selor remarque aussi que les réserves de recrutement spécifiques sont insuffisamment consultées. Selor veut encourager les organisations fédérales à engager plus de personnes avec un handicap afin d'atteindre le quota de 3% en offrant la possibilité - dans le CV online - d'informer le futur employeur au sujet des **adaptations du poste de travail**. Selor espère ainsi contribuer davantage à une intégration réussie des personnes avec un handicap.
- 2.3.** La CARPH souhaite que se poursuive l'approche sur la **valorisation et la reconnaissance des compétences**, notamment pour les personnes dont le système d'enseignement n'a pas pu amener à un diplôme. Les adaptations raisonnables des procédures de sélection selon le principe d'inclusion doit cependant rester l'idée centrale.

3. TRAVAILLER SUR LES FREINS INTERNES

Les pistes de travail identifiées ci-dessous devraient permettre une plus grande politique de diversité au sein de la fonction publique fédérale :

- 3.1.** Responsabiliser les organisations à **recruter des personnes avec un handicap** et à **utiliser la double liste** afin d'assurer une croissance positive de la représentativité des collaborateurs avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale. La Commission ne peut par ailleurs pas accepter que des organisations qui sont en-deçà du quota ne consultent pas la double liste pour des fonctions où elle existe.
- 3.2.** Responsabiliser les organisations à **entreprendre des démarches proactives** dans le but de favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées au sein de la fonction publique fédérale : développer une politique de diversité, sensibiliser les collègues, rendre les bâtiments accessibles aux personnes à mobilité réduite,...
- 3.3.** Favoriser la **collaboration avec les personnes de contact « handicap »** afin d'être attentif aux besoins spécifiques des personnes handicapées et ainsi garantir le respect de leurs droits fondamentaux, notamment en matière d'emploi (accueil, accompagnement, formation, maintien à l'emploi).
- 3.4.** Renforcer le **partage d'informations avec Selor**, qui jouerait le rôle d'intermédiaire entre le candidat et les organisations afin d'anticiper au mieux l'adaptation matérielle et/ou immatérielle de l'environnement de travail.

- 3.5. Développer au sein de la fonction publique fédérale une **flexibilité** permettant aux personnes handicapées, tenant compte de leurs besoins spécifiques, de participer pleinement à leur activité professionnelle. Cette flexibilité, lorsque le travailleur est demandeur, peut s'effectuer à différents niveaux :
- concrétiser la possibilité d'organisation du **stage à temps partiel avec durée du stage prolongée** pour les collaborateurs avec un handicap.
 - favoriser le **travail à temps partiel** lorsque les besoins du travailleur avec un handicap le justifient.
 - envisager le **télétravail** comme solution aux problèmes de mobilité.
 - communiquer davantage sur les possibilités qui existent au niveau de la **mobilité interne** et étudier la possibilité d'accorder une priorité aux personnes handicapées dans les mutations.
 - favoriser les **jobs étudiants** et les **stages scolaires** de personnes handicapées.

4. POUR LA SUITE DU TRAVAIL DE LA COMMISSION

- 4.1. Continuer à disposer d'un **instrument de suivi**, d'une **base de données** qui intègre aussi bien les données quantitatives que les données qualitatives permettant de prendre en compte l'investissement des organisations. Rendre le monitoring plus fiable, moins lourd pour les organisations, tout en étant attentif à la protection de la vie privée. La base de données Pdata du SPF P&O pourrait être améliorée afin d'intégrer au mieux les informations sur l'emploi des personnes avec un handicap.
- 4.2. Considérant que la sanction n'est pas une solution en soi et qu'elle ne doit être activée qu'en dernier recours, la Commission entend privilégier une **approche positive de participation et de concertation** avec l'ensemble des acteurs concernés. Elle entend également tenir compte des démarches qualitatives entreprises pour évaluer l'investissement du secteur. Cette approche positive doit néanmoins aboutir au respect des dispositions réglementaires. La Commission ne peut admettre qu'une organisation qui n'atteint pas le quota ne consulte pas la double liste lorsqu'elle existe pour une fonction donnée.
- 4.3. La Commission souhaite proposer au gouvernement quelques **adaptations de l'arrêté royal du 5 mars 2007** :
- **Article 1er** : ajouter l'enregistrement au VDAB mais avec reconnaissance de handicap pour éviter que tout demandeur d'emploi inscrit au VDAB puisse intégrer ce quota. Seraient reconnues, au sens de l'arrêté, les personnes qui bénéficient du BTOM ("Bijzondere TewerkstellingsOndersteunde Maatregelen").
 - **Article 2** : la Commission souhaite réfléchir à un **système de consultation des candidats plus efficace**.
 - **Article 3** : la Commission souhaite le **réexamen de l'exclusion du quota des fonctions opérationnelles des services de police, pénitentiaires ou de secours**.
 - **Article 4** : il semble opportun à la Commission d'**adapter sa composition** en ajoutant des représentants des Ministres ayant en charge la fonction publique et les personnes handicapées, ainsi qu'un représentant de l'Institut de Formation de l'Administration fédérale (IFA).

Partie IV
ANNEXES

ANNEXE 1.

ARRÊTÉ ROYAL DU 5 MARS 2007 ET RAPPORT AU ROI

RAPPORT AU ROI

Sire,

La Belgique s'est engagée depuis de nombreuses années dans des actions en vue de lutter contre toutes les formes de discrimination, tout particulièrement dans les domaines de l'accès et du maintien à l'emploi.

Dans son plan d'action 2006-2007, le gouvernement a rappelé cet engagement d'offrir à chacun la possibilité de « développer ses talents en luttant contre les discriminations à l'égard des groupes désavantagés, tels les allochtones et les personnes handicapées. »

Or, force est de constater que la Belgique reste à la traîne au niveau européen en matière d'emploi des personnes handicapées. Leur taux d'emploi est, en effet, de 42 % alors que la moyenne européenne se situe à 49 %. Une opération de rattrapage apparaît donc nécessaire.

Or, si l'État souhaite encourager la mise à l'emploi des personnes handicapées, il est important que l'État fédéral en tant qu'employeur ait un rôle d'exemple dans ce domaine.

Une politique d'emploi des personnes handicapées existe depuis 1972 dans les administrations fédérales mais la réglementation est obsolète car elle n'a été adaptée ni à la nouvelle structure des services publics fédéraux ni aux variations dans les effectifs du secteur public.

Il importe donc de renouveler la politique d'emploi en faveur des personnes handicapées en tenant compte des avancées en matière de lutte contre la discrimination et de l'évolution de la jurisprudence européenne en matière d'actions positives.

Tel est l'objectif du présent projet.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

L'article 1^{er} donne une définition de ce qu'il y a lieu d'entendre par personne handicapée. Cette définition permet de déterminer quels sont les bénéficiaires des mesures prévues. Par rapport à la situation prévalant depuis 1972, la définition est élargie. A côté des personnes inscrites auprès des fonds régionaux responsables de l'intégration des personnes handicapées, la définition proposée s'étend également aux personnes victimes d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ainsi qu'aux invalides et aux personnes en possession d'une attestation délivrée par le Service Public fédéral Sécurité sociale. Le pourcentage de personnes potentiellement concernées par la définition au sein de la population active est estimé à 4,5 %.

L'article 2 prévoit la possibilité pour la personne handicapée de se faire connaître comme telle auprès de SELOR, Bureau de sélection de l'administration fédérale. Il prévoit également que SELOR devra procéder aux aménagements raisonnables des épreuves de sélection. La faculté pour la personne handicapée de bénéficier d'un aménagement raisonnable des sélections n'est toutefois pas liée à une reconnaissance administrative et cela, conformément aux dispositions légales en matière de non discrimination. Toute personne qui se considère comme handicapée, que le handicap soit reconnu ou non par une autorité administrative, aura la possibilité de solliciter un aménagement raisonnable. Il reviendra toutefois à SELOR d'apprécier le caractère raisonnable des aménagements demandés.

L'article 2, alinéa 2, arrête le principe d'une liste de recrutement spécifique composée de personnes handicapées. Contrairement aux dispositions de 1972, les personnes handicapées seront soumises aux mêmes épreuves de sélection que les personnes valides. Seules seront prévues des adaptations raisonnables en fonction du handicap et cela pour mettre les personnes handicapées sur un pied d'égalité avec les autres candidats.

La logique préconisée ici est donc celle de l'action positive et non de la discrimination positive. On s'assure en effet que les candidats ont bien les compétences nécessaires et suffisantes pour exercer une fonction au sein de l'administration fédérale. La priorité est en outre limitée aux départements qui ne remplissent pas leur obligation d'emploi. Lorsque cette obligation est remplie, la priorité n'est plus d'application. La liste particulière vise donc bien à rétablir un équilibre car, sans obligation d'emploi, il est à craindre que les employeurs choisissent entre deux candidats de valeur égale, le candidat valide.

Ici encore, la personne handicapée aura le choix entre demander à figurer sur la liste réservée aux personnes handicapées et ainsi bénéficier d'une priorité si un service public souhaite recruter une personne handicapée pour remplir ses obligations réglementaires ou ne pas bénéficier de cette préférence. Si la personne handicapée choisit de ne pas bénéficier de la priorité et qu'elle est embauchée en fonction du classement dans la liste des lauréats, elle ne sera pas comptabilisée en tant que telle comme personne handicapée.

Le dernier alinéa de l'article 2 rappelle qu'en dehors des dispositions particulières prévues dans le présent projet, les règles habituelles en matière de sélection et de recrutement sont d'application.

L'article 3 prévoit que les services publics doivent mettre au travail des personnes handicapées à concurrence de 3 % de leur effectif. Cet effectif est calculé en équivalent temps plein et inclut tant les membres du personnel statutaire que contractuel repris à l'inventaire du plan de personnel de l'ensemble du département et non pas en fonction des éventuelles subdivisions qui pourraient exister au sein de ce plan de personnel.

Le calcul de l'effectif ne tient toutefois pas compte des fonctions opérationnelles des services de police, de secours et pénitentiaires. En effet, comme l'indique la directive 2000/78/CE les mesures de non discrimination ne doivent pas avoir pour effet « d'astreindre les forces armées ainsi que les services de police, pénitentiaires ou de secours à embaucher ou à maintenir dans leur emploi des personnes ne possédant pas les capacités requises pour remplir l'ensemble des fonctions qu'elles peuvent être appelées à exercer au regard de l'objectif légitime de maintenir le caractère opérationnel de ces services. »

Il n'est pas inutile de rappeler que même si l'on parle de services de police, la police fédérale n'est pas concernée par les mesures envisagées par le présent texte. La notion de services de police se rapporte ici à des fonctions pour lesquelles les agents disposent des pouvoirs de police judiciaire.

La soustraction pour le calcul de l'effectif ne signifie nullement que ces services ne peuvent pas recruter des personnes handicapées dans la mesure où elles réussissent les épreuves de sélection et où il n'y a pas de contre-indication identifiée par la médecine du travail qui débouche sur un constat d'inaptitude à la fonction exercée.

Mais, dans une volonté de ne pas faire porter un effort plus important sur les services administratifs de certains départements, il a été décidé d'exclure ces services du calcul de l'effectif.

A titre d'exemple, il faut considérer que les fonctions exercées par les agents de la protection civile constituent sans aucun doute des fonctions opérationnelles. Il n'en sera pas de même des fonctions de réception des appels d'urgence. De la même manière, dans un établissement pénitentiaire, si les fonctions d'assistant social ou d'agent pénitentiaire nécessitent des contacts fréquents avec les détenus et doivent donc à ce titre être considérées comme opérationnelles car en contact avec le terrain, il n'en sera pas de même des fonctions administratives (secrétariat, comptabilité) ou logistiques.

Pour éviter que les services ne recrutent de préférence des personnes souffrant d'un handicap léger, une mesure correctrice est également prévue. Les personnes les plus sévèrement handicapées (à savoir celles qui peuvent se prévaloir d'une perte d'autonomie d'au moins douze points) compteront double dans le calcul de l'objectif des 3 % de l'effectif.

Le dernier alinéa du même article détermine les acteurs qui seront chargés de veiller au respect des obligations en termes d'emploi des personnes handicapées. Le suivi sera assuré via les plans de personnel. Chaque année, les organisations publiques devront indiquer l'effectif de personnes handicapées en équivalent temps plein et définir dans leur plan d'action, par niveau, le nombre d'équivalent temps plein de personnes handicapées qu'elles envisagent de recruter. Si les efforts de l'organisation ont été jugés manifestement insuffisants par la commission prévue à l'article 9, les autorités chargées du contrôle des plans de personnel pourront décider de refuser des recrutements prévus.

L'article 4 crée une commission composée de façon paritaire de représentants de l'autorité et de représentants des organisations syndicales. Cette commission aura pour mission de faire rapport au gouvernement sur la situation de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale et de conseiller le gouvernement sur la politique en la matière. Elle devra également évaluer les efforts réalisés par les départements pour atteindre l'objectif de 3 % fixé. Pour ce faire, elle devra notamment prendre en compte les caractéristiques des fonctions recherchées, la situation sur le marché de l'emploi et l'état des réserves de recrutement. Ce n'est que si manifestement l'organisation n'a pas fait d'effort que la commission pourra demander aux autorités chargées de veiller au respect des obligations d'actionner le mécanisme des sanctions.

L'article 5 prévoit le recensement des personnes handicapées et leur inscription dans le plan de personnel. Il détermine également la manière dont les personnes handicapées déjà présentes dans les départements pourront être comptabilisées. S'il va de soi que les personnes recrutées sur la base des dispositions de l'arrêté royal du 11 août 1972 stimulant l'emploi des personnes handicapées dans les administrations de l'État pourront être reprises dans le calcul, l'enregistrement de personnes handicapées répondant aux critères définis à l'article 1er ne pourra avoir lieu a posteriori que de l'accord des personnes concernées et dans le strict respect des dispositions de la loi relative au respect de la vie privée.

L'article 6 abroge les dispositions antérieures relatives au recrutement des personnes handicapées.

L'article 7 fixe une entrée en vigueur différée pour les articles 3 et 4, alinéa 6. Ces articles entreront en vigueur le 1er janvier 2010, soit lors de l'approbation du plan de personnel de la troisième année qui suit celle au cours de laquelle le présent arrêté entre en vigueur. En effet, le gouvernement souhaite donner un délai aux différentes organisations pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi introduite par le présent projet. C'est la raison pour laquelle les sanctions ne pourront être activées que lors de l'approbation du plan de personnel de la troisième année qui suit celle au cours de laquelle le présent texte entre en vigueur. Cela ne signifie pas que les services ne devront pas prendre de mesures pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées avant l'entrée en vigueur des sanctions. Le fait de laisser du temps aux départements devra leur permettre de déterminer un plan de progression pour atteindre leur objectif de recrutement de personnes handicapées dans le délai prescrit.

L'article 8 détermine les membres du gouvernement qui seront chargés de l'exécution du présent arrêté.
Nous avons l'honneur d'être,

Sire,

de Votre Majesté,
les très respectueux
et très fidèles serviteurs,

Le Ministre de la Fonction publique,
C. DUPONT
La Secrétaire d'État aux personnes handicapées,
Mme G. MANDAILA

AVIS 42.017/3 DE LA SECTION DE LEGISLATION DU CONSEIL D'ÉTAT

Le Conseil d'État, section de législation, troisième chambre, saisi par le Ministre de la Fonction publique, le 27 décembre 2006, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal «organisant le recrutement de personnes handicapées dans certains services publics fédéraux», a donné le 16 janvier 2007 l'avis suivant :

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique et l'accomplissement des formalités prescrites.
Par ailleurs, le présent avis comporte également un certain nombre d'observations sur d'autres points.
Il ne peut toutefois s'en déduire que, dans le délai qui lui est imparti, la section de législation a pu procéder à un examen exhaustif du projet.

PORTÉE ET FONDEMENT JURIDIQUE DU PROJET

2. Comme l'indique son intitulé, le projet d'arrêté soumis pour avis a pour objet de régler le recrutement de personnes handicapées dans certains services publics fédéraux.
3. L'arrêté en projet trouve son fondement juridique dans les articles 25, § 1^{er}, et 36, 5^o, de la loi du 22 mars 1999 portant diverses mesures en matière de fonction publique.

EXAMEN DU TEXTE

Préambule

4. Le premier alinéa du préambule peut préciser le fondement juridique en faisant une référence aux articles 25, § 1^{er}, et 36, 5^o, de la loi du 22 mars 1999 qui y est mentionnée.
La référence à l'article 26 de la même loi doit toutefois être omise, dès lors que cet article ne procure pas de fondement juridique à l'arrêté en projet.
5. Compte tenu de l'observation formulée ci-dessus à propos du fondement juridique (observation 3), il faut omettre le deuxième alinéa du préambule. En effet, la loi du 25 février 2003 dont il fait mention ne procure pas de fondement juridique à l'arrêté en projet.
6. De toute évidence, l'arrêté royal du 2 octobre 1937 ne procure pas de fondement juridique à l'arrêté en projet et n'est pas modifié ou abrogé par celui-ci. La mention de cet arrêté n'étant pas davantage nécessaire à une bonne compréhension de l'arrêté en projet, il y a lieu d'omettre le troisième alinéa du préambule.
La même observation vaut, moyennant les adaptations nécessaires, pour les cinquième et septième alinéas du préambule, qui font respectivement référence à l'arrêté royal du 22 décembre 2000 et à l'arrêté royal du 25 avril 2005.
7. Le quatrième alinéa du préambule doit reproduire correctement l'historique du texte concerné. C'est ainsi que l'arrêté royal du 11 août 1972 qui y est mentionné n'a pas été modifié par la loi du 22 juillet 1993, cependant qu'il a bien été modifié par l'arrêté royal du 23 octobre 1989.
La même observation vaut, moyennant les adaptations nécessaires, pour l'article 11 du projet.
8. Les considérants figurant aux huitième, neuvième et dixième alinéas du préambule sont peu pertinents et ne sont en tout cas pas nécessaires à une bonne compréhension des dispositions en projet. Mieux vaudrait, dès lors, omettre ces alinéas.

Article 5

9. A la fin de l'alinéa 1^{er}, il faut faire mention de « l'article 2 » au lieu de « l'article 1^{er} ».

Article 7

10. A l'article 7, deuxième ligne, on écrira « fixé à l'article 3, alinéa 1^{er} ».

Article 8

11. Il faudra remanier l'énoncé de l'article 8, alinéa 1er, afin d'explicitier que les personnes mentionnées aux 1° et 2° assurent le contrôle des plans de personnel.
12. Dans le texte néerlandais de l'article 8, alinéa 2, on écrira « het eensluitend advies » au lieu de « conform advies ».

Article 9

13. Selon la notification de sa séance du 21 septembre 2006, le Conseil des ministres a approuvé le projet d'arrêté à l'examen, à condition que le dernier alinéa de l'article 9 soit remplacé comme suit :
« Si les efforts du Service public concerné sont jugés manifestement insuffisant(s), la Commission rend un avis conforme tel que visé à l'article 8, alinéa 2. »
Le Conseil d'Etat se doit de constater que ce texte n'a pas été complètement reproduit dans le projet¹. Afin de se conformer à la décision précitée du Conseil des ministres, la modification proposée doit dès lors être apportée au texte, étant entendu que, dans le texte néerlandais, les mots « een conform advies » doivent ici également être remplacés par les mots « een eensluitend advies ».

Articles 12 et 13

14. L'article 12 du projet prévoit que « le chapitre 1er de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage, comprenant les articles 1er à 5, est abrogé ». Selon l'article 13 du projet, les articles 25 et 26 de la loi du 22 mars 1999 portant diverses mesures en matière de fonction publique entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté dont le projet est actuellement à l'examen, et ce pour les services publics visés à l'article 25, § 1^{er}, 1°, 3°, (lire : article 25, § 2, 1° et 3°), pour autant qu'ils soient repris dans l'article 1er de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, 4° et 5°. Le Conseil d'Etat se doit toutefois d'attirer l'attention des auteurs du projet sur le fait que, pour ce qui concerne les services publics visés à l'article 13 du projet, l'article 5 de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 précité, qui est abrogé par l'article 12 du projet, a déjà réglé de manière définitive la mise en vigueur des articles 25 et 26. Dès l'instant où le Roi a mis les dispositions d'une loi en vigueur, il a épuisé le pouvoir de rapporter ou d'abroger l'arrêté royal concerné. Adopter une attitude différente impliquerait une violation de l'article 108 de la Constitution². Il résulte par conséquent de ce qui précède que l'article 12 du projet doit être remanié en ce sens que la référence au chapitre premier et à l'article 5 de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 précité doit être supprimée et que l'article 13 doit être omis du projet.
Le sixième alinéa du préambule doit également être adapté en conséquence.

Article 14

15. L'article 14 s'énonce comme suit :
« Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge, à l'exception de l'article 8 qui entre en vigueur lors de l'approbation du plan de personnel de la troisième année qui suit celle au cours de laquelle le présent arrêté entre en vigueur. »
 - 15.1. A moins d'une raison spécifique justifiant une dérogation au délai normal d'entrée en vigueur des arrêtés royaux, le premier membre de phrase de cet article doit être omis du projet.
 - 15.2. L'entrée en vigueur différée de l'article 8 du projet doit s'accompagner d'un report de l'entrée en vigueur de l'article 9, alinéa 6, du projet, qui fait en effet référence à cet article 8.

¹ C'est plus précisément le mot « manifestement » qui fait défaut.

² Cf. H. Coremans et M. Van Damme, *Beginselen van wetgevingstechniek en behoorlijke regelgeving*, Administratieve Rechtsbibliotheek n° 11, Bruges, die Keure, 2001, p. 70, n° 87, avec référence à C.E., ASBL Fédération belge des entreprises de distribution, n° 29.953, 29 avril 1988.

La chambre était composée de :

MM. :

D. Albrecht, président de chambre;

J. Smets et B. Seutin, conseillers d'État;

H. Cousy et J. Velaers, assesseurs de la section de législation;

Mme A.-M. Goossens, greffier.

Le rapport a été présenté par M. B. Weekers, auditeur.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. B. Seutin.

Le greffier,

A.-M. Goossens.

Le président,

D. Albrecht.

5 MARS 2007.**Arrêté royal organisant le recrutement de personnes handicapées dans certains services publics fédéraux**

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 22 mars 1999 portant diverses mesures en matière de fonction publique, notamment les articles 25, § 1^{er} et 36, 5°;

Vu l'arrêté royal du 11 août 1972 stimulant l'emploi de handicapés dans les administrations de l'État, modifié par les arrêtés royaux des 10 juin 1975, 18 juin 1976, 29 novembre 1976, 18 novembre 1982, 19 juillet 1985 et 23 octobre 1989;

Vu l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage, notamment les articles 1^{er} à 4;

Vu l'avis de l'inspecteur des Finances, donné le 31 mai 2006;

Vu le protocole n° 568 du 7 novembre 2006 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux;

Vu l'avis 42.017/3 du Conseil d'État, donné le 16 janvier 2007, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'État;

Sur la proposition de Notre Ministre de la Fonction publique et de Notre Secrétaire d'État aux personnes handicapées et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. L'article 1^{er} de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage est remplacé par la disposition suivante :

Article 1^{er}. Pour l'application du présent chapitre, l'on entend par personne handicapée :

1° la personne enregistrée comme telle à l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées, à la « Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap », anciennement le « Vlaams Fonds voor Personen met een Handicap », au Service bruxellois francophone des Personnes handicapées ou à la « Dienststelle für Personen mit Behinderung »;

- 2° la personne qui bénéficie d'une allocation de remplacement de revenus ou d'une allocation d'intégration, sur base de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;
- 3° la personne qui est en possession d'une attestation délivrée par la Direction Générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;
- 4° la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pouvant certifier d'une incapacité de travail permanente d'au moins 66 % par une attestation du Fonds des Accidents du Travail, du Fonds des Maladies professionnelles ou du service médical compétent dans le cadre de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public ou un régime équivalent;
- 5° la victime d'un accident de droit commun qui peut certifier d'une incapacité permanente d'au moins 66 % à la suite d'une décision judiciaire;
- 6° la personne qui est en possession d'une attestation de reconnaissance en invalidité délivrée par son organisme assureur ou par l'INAMI.

Art. 2. L'article 2 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

§ 1^{er}. La personne handicapée peut se faire connaître à SELOR - Bureau de sélection de l'administration fédérale lors de son inscription à une sélection comparative de recrutement ou lors de sa demande d'inscription dans la banque de données de contractuels. Elle peut, à cette occasion, demander à SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale de bénéficier d'aménagements raisonnables lors de sa participation à la sélection comparative de recrutement ou au test de sélection.

§ 2. Pour chaque sélection comparative de recrutement, il est établi, outre la liste des lauréats visée à l'article 27, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, une liste spécifique des personnes handicapées lauréates. Celles-ci n'y figurent qu'à leur demande et pour autant qu'elles aient produit une attestation leur conférant la qualité de personne handicapée au sens de l'article 1^{er}.

Les personnes handicapées reprises dans la liste spécifique visée à l'alinéa 1^{er} gardent le bénéfice de leur classement sans limite de temps.

§ 3. Sans préjudice des dispositions du présent chapitre, les règles relatives à la sélection et au recrutement des agents de l'État sont applicables à la sélection et au recrutement des personnes handicapées.

Art. 3. L'article 3 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

§ 1^{er}. Chaque service public est tenu de mettre au travail des personnes handicapées à concurrence de 3 % de son effectif. Par effectif, l'on entend le nombre d'équivalents temps plein repris à l'inventaire du plan de personnel. Les fonctions opérationnelles des services de police, pénitentiaires ou de secours ne sont pas prises en compte pour fixer l'effectif.

L'inventaire indique, par niveau, le nombre de personnes handicapées.

Pour le calcul du nombre d'équivalents temps plein, le temps de travail d'un membre du personnel qui est en possession d'une attestation délivrée par la Direction Générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale mentionnant une perte d'autonomie d'au moins douze points compte double.

Compte double également le temps de travail d'un membre du personnel visé à l'article 1^{er}, 4° et 6° à qui l'aide d'une tierce personne a été reconnue nécessaire par l'Institut national d'assurance maladie invalidité, par le Fonds des accidents de travail ou par le Fonds des maladies professionnelle ou par tout autre service compétent.

§ 2. Un service public qui n'atteint pas le pourcentage fixé au § 1^{er}, alinéa 1^{er} peut donner priorité, lors du recrutement de personnel statutaire ou lors de l'engagement de personnel contractuel, aux personnes handicapées lauréates selon les modalités suivantes :

1° lors d'une sélection comparative de recrutement, la priorité est donnée aux personnes handicapées reprises dans la liste spécifique visée à l'article 2 et le recrutement s'effectue dans l'ordre chronologique des réserves de recrutement à commencer par celle dont le procès-verbal a été clos à la date la plus ancienne;

2° lors de l'engagement par contrat de travail de lauréats d'un test de sélection, la priorité est donnée à une personne handicapée au sens de l'article 1^{er}.

§ 3. Le respect des dispositions du présent article est assuré au moyen des plans de personnel par les autorités qui assurent le contrôle de ces plans, à savoir, selon le cas :

1° le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions;

2° l'Inspecteur des Finances, le commissaire du gouvernement, le délégué du ministre du budget ou le commissaire du gouvernement du budget.

En cas de non respect de l'obligation fixée au § 1^{er} et après avis conforme de la commission d'accompagnement visée à l'article 4, les autorités visées à l'alinéa 1^{er} refusent des recrutements à concurrence d'un nombre qui ne peut être supérieur à la différence entre le nombre de personnes handicapées en service calculée en équivalents temps plein et le nombre correspondant au pourcentage fixé au § 1^{er}.

Art. 4. L'article 4 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

Art. 4. Il est créé, auprès du ministre qui a la fonction publique dans ses attributions, une commission d'accompagnement composée, d'une part, d'un représentant du Centre pour l'Égalité des chances, d'un représentant de SELOR - Bureau de sélection de l'administration fédérale, d'un représentant du Service public fédéral Personnel et Organisation, d'un représentant du Service public fédéral Budget et Contrôle de la Gestion, d'un représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, de deux représentants du Conseil supérieur national de la personne handicapée et deux experts de rôle linguistique différent et, d'autre part, de trois représentants par organisation syndicale représentative au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

La commission d'accompagnement est chargée de remettre, tous les ans au Gouvernement, un rapport portant sur l'application du présent chapitre au sein de chaque service public. Elle est habilitée à cet effet à demander et à recevoir toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Elle peut en outre formuler toutes recommandations utiles à l'amélioration de la politique de recrutement des personnes handicapées.

La commission évalue annuellement les efforts fournis par chaque service public et la mesure dans laquelle l'obligation prévue à l'article 3 a été respectée. Elle formule, en fonction de cette évaluation, un avis si l'obligation prévue à l'article 3 n'a pas été respectée.

A cet effet, elle tient compte, notamment, de la situation initiale du service public et des possibilités du service public de combler les vacances d'emploi, en fonction de la situation sur le marché du travail et des réserves de recrutement et en tenant compte des profils recherchés.

En fonction de l'évaluation, la commission peut proposer dans son avis un processus de croissance et formuler des recommandations, pour que le service public concerné respecte, à terme, l'obligation prévue à l'article 3.

Si les efforts du service public concerné sont jugés manifestement insuffisants, la commission rend un avis conforme tel que visé à l'article 3, § 3, alinéa 2.

Mesures transitoires, abrogatoires et finales

Art. 5. Pour la première application de l'article 3 de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 tel que réécrit par le présent arrêté, chaque service public recense, dans l'inventaire du plan de personnel approuvé l'année au cours de laquelle le présent arrêté entre en vigueur, le nombre de personnes handicapées mises au travail. »

Sont considérées comme personnes handicapées au sens de l'alinéa 1er, les personnes recrutées sur la base de l'arrêté royal du 11 août 1972 stimulant l'emploi de handicapés dans les administrations de l'État et sur la base de la liste spécifique visée à l'article 2, § 2 de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 tel que réécrit par le présent arrêté ainsi que toute autre personne répondant aux critères fixés à l'article 1er du même arrêté tel que réécrit par le présent arrêté et qui, sur base volontaire, accepte de figurer dans le pourcentage de personnes handicapées.

Art. 6. L'arrêté royal du 11 août 1972 stimulant l'emploi de handicapés dans les administrations de l'État, modifié par les arrêtés royaux des 10 juin 1976, 29 novembre 1976, 18 novembre 1982, 19 juillet 1985 et 23 octobre 1989, est abrogé.

Art. 7. Les articles 3 et 4, alinéa 6 de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 tels que réécrits par le présent arrêté entrent en vigueur le 1er janvier 2010.

Art. 8. Nos Ministres et Nos Secrétaires d'État sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 5 mars 2007.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Fonction publique,

C. DUPONT

La Secrétaire d'État aux personnes handicapées,

Mme G. MANDAILA

ANNEXE 2.

TABLEAUX DES DONNÉES FOURNIES PAR LES ORGANISATIONS

2.1. Services publics fédéraux (SPF) et services publics de programmation (SPP)

Organisation	Taux d'emploi de personnes avec un handicap en 2010	Taux d'emploi de personnes avec un handicap en 2011	Efforts fournis
Ministère de la Défense	3,70%	4,06%	La Défense organise le transport des membres du personnel à mobilité réduite en cas de formations et d'exams. Lors des replacements (dans le cadre de transformations), il a toujours été tenu compte des éventuels problèmes de mobilité. La Défense a un responsable de la politique de diversité – un point de contact « Handicap » au sein du service HRM-Strat-Policy (militaires et citoyens).
SPF Chancellerie du Premier Ministre	1,17%	1,22%	Consultation systématique des réserves spécifiques disponibles au Selor. Consultation des candidatures sur Wheelit. Le nouvel intranet répond aux critères du label AnySurfer. Un responsable diversité a été désigné au sein de la Chancellerie. La possibilité de télétravailler 3 jours par semaine a été accordée à l'une des personnes ayant un handicap.
SPF Personnel et Organisation	3,38%	2,75%	Contact avec GOCI (un service spécialisé dans la formation, l'accompagnement et l'intervention pour les demandeurs d'emploi avec un handicap professionnel) en ce qui concerne les possibilités de stage pour des personnes présentant un handicap.
SPF Budget et Contrôle de la Gestion	1,28%	1,30%	Les données relatives à l'effectif sont basées sur le rapport Pdata (01/01/2012) et corrigées pour les mouvements au 01/01/2012. Le SPF Budget et Contrôle de la Gestion compte également d'autres membres du personnel disposant d'une attestation d'un handicap reconnu, mais ils ne souhaitent pas être repris dans le pourcentage de personnes avec un handicap.
FEDICT - SPF Technologie de l'Information et de la Communication	3,16%	3,09%	Toutes les sélections pour les nouveaux recrutements sont ouvertes aux personnes avec un handicap. Lors du salon Références Talentum, deux candidats avec un handicap ont reçu des explications sur la politique de diversité au stand de Selor (19/10/2011). Le site internet de Fedict est accessible aux personnes avec un handicap (label AnySurfer). La politique de diversité fait partie de l'ensemble des tâches du responsable RH de Fedict.

SPF Mobilité et Transports	2,88%	2,80%	<p>Réalisation d'une enquête de satisfaction interne pour les personnes handicapées entrées en service en 2011 (après 6 mois de service) ; continuité des dépôts de descriptions de fonction sur les sites internet dédiés aux personnes avec un handicap (recherche d'emploi) ; parution d'articles dans le journal interne du SPF et sur un site européen de la diversité ; aménagements des postes de travail des collaborateurs avec un handicap ; consultation de la liste spécifique de Selor et utilisation de celle-ci ; mise en place d'un stage d'insertion pour une personne sourde et muette (joblink) ; désignation d'une personne handicapée comme point de contact « personne handicapée » dans la cadre de la convention des Nations Unies ; réalisation d'un audit externe diversité (résultats positifs et recommandations formulées). Réalisation du nouveau plan diversité 2012-2013 sur la base de l'évaluation du précédent plan d'action et de l'audit externe (nouveau plan validé par le comité de direction).</p>
SPF Économie, P.M.E., Classes moyennes et Énergie	3,20%	3,32%	<p>En matière de recrutement, étant audessus du quota de 3 %, le SPF Economie ne peut faire appel à la liste spéciale des lauréats de sélections comparatives. Le facility management fait des efforts pour les personnes handicapées : accompagnement des personnes aveugles de et vers la gare, aménagement des postes de travail,... Le service social peut apporter une aide individuelle aux personnes handicapées. Lors des formations/sessions d'information, l'organisation veille toujours à leur accessibilité pour des personnes handicapées (interprète, support en braille,...). Si l'on tient compte des agents disposant de pouvoir de police (288 ETP en 2010), le SPF Economie respecte le quota de 3 % de personnes handicapées.</p>
SPF Finances	0,93%	0,96%	<p>Lors de l'entrée en service de personnes avec un handicap, le SPF Finances prend contact avec les personnes concernées afin de davantage les motiver et de discuter des possibilités telles que la recherche d'une fonction tenant compte de leur limitation de déplacement. De plus, un contenu de fonction adapté correspondant à leurs compétences est également recherché. Si nécessaire, des adaptations à leur poste de travail sont apportées au niveau de la logistique, de l'informatique et de la sécurité. Pour ce faire, il est parfois fait appel au soutien d'experts tels que la Ligue Braille, des firmes spécialisées dans des programmes de logiciels spécifiques et évidemment, au Service Bien-être et au Service interne pour la prévention et la protection au travail du SPF Finances. Les personnes avec un handicap sont recrutées tant pour des postes statutaires que contractuels. La cellule Bien-être du SPF Finances se concentre spécifiquement sur tous les aspects relatifs à la diversité. Il va de soi qu'il y a aussi des accords de coopération avec d'autres services (par exemple, le service Recrutement, lors du recrutement de personnes handicapées).</p>

<p>SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement</p>	<p>1,81%</p>	<p>2,06%</p>	<p>Tout comme pour 2009 et 2010, seules les données relatives aux membres du personnel de la carrière de l'Administration centrale sont communiquées pour 2011. Les différentes « carrières extérieures » (diplomates, consuls, attachés de la coopération internationale, autres membres du personnel détachés) ainsi que les postes à l'étranger en général (dont, entre autres, le personnel recruté localement) ne sont pas concernés. La hausse du quota de 1,81 à 2,06 % s'explique par les points suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) un membre du personnel avec un handicap engagé depuis plusieurs années déjà a volontairement marqué son accord pour être repris dans le quota ; 2) un collaborateur avait été auparavant (dans les années 1980) engagé comme personne avec un handicap (disposition AR du 11/08/1972), mais ne faisait pas partie du quota. Cet oubli a été rectifié en 2011 ; 3) la diminution du nombre total d'ETP de 1025 à 887. Parmi les départs d'ETP (mises à la retraite, départ de membres du personnel contractuels spécifiquement engagés pour la présidence belge du Conseil de l'Union européenne en 2010), il n'y avait aucun collaborateur présentant un handicap. Ce qui a donc contribué au fait que la part relative ou le pourcentage de personnes handicapées pour la totalité de l'effectif a augmenté en 2011. <p>Le tableau concernant les types d'attestation n'a pas été complété et ce, notamment à cause du fait qu'il n'est pas toujours possible de le faire de façon précise avec les données dont le SPF Affaires étrangères dispose dans le dossier du personnel. L'organisation sent bien que ce sujet est très sensible d'un point de vue du droit au respect de la vie privée des personnes concernées.</p>
<p>SPF Intérieur</p>	<p>1,97%</p>	<p>1,86%</p>	<p>Brochure pour les organisations de personnes handicapées. Sensibilisation des personnes en charge du recrutement. Recours systématique à la banque de données de Selor pour les personnes avec un handicap. Rubrique diversité sur l'intranet avec le questionnaire de la CARPH sur l'emploi et le handicap. Mention de la politique diversité (dont celle pour les personnes handicapées) dans la brochure d'accueil et lors de la session d'accueil des nouveaux collaborateurs. Label AnySurfer pour la majorité des sites internet. Aménagements au cas par cas de poste ou de solution pour personne handicapée (ex: envoyer une personne en formation avec une voiture-chauffeur du SPF,...)</p>

<p>SPF Justice</p>	<p>0,25%</p>	<p>0,52%</p>	<p>Sensibilisation : début 2011, un audit des 5 bâtiments de l'Administration centrale a été réalisé afin de vérifier l'accessibilité pour les personnes avec un handicap. Une évaluation des résultats est prévue pour 2012.</p> <p>Lors de la semaine de la diversité en mai 2011, différentes actions ont été organisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une conférence sur le thème de l'approche socio-économique du « handicap ». Le groupe cible se composait de tous les collaborateurs de l'Administration centrale, des directeurs des services d'encadrement et des directeurs généraux, du président du Collège des procureurs généraux, du premier président de la Cour de cassation, des chefs d'établissement d'établissements pénitentiaires et de maisons de justice , des membres de la Commission d'accompagnement interne Diversité et de ceux du réseau Diversité. 65 personnes étaient présentes au total ; - un théâtre de la diversité. Le groupe cible se composait de tous les collaborateurs de l'Administration centrale. Au total, 54 personnes y ont pris part ; - un atelier de travail ayant pour thème « Apprendre un handicap à ses dépens ». Le groupe cible se composait de tous les collaborateurs de l'Administration centrale. 32 personnes y ont participé ; - un parcours en chaise roulante. Le groupe cible se composait de tous les collaborateurs de l'Administration centrale. Environ 20 personnes l'ont essayé. <p>Un stand du service Politique diversité a accueilli les nouveaux collaborateurs à leur journée d'accueil annuelle et leur a expliqué sa raison d'être ainsi que ses actions.</p> <p>En mars 2011, une formation interne a été dispensée aux personnes de confiance. Celle-ci traitait de la diversité au travail et s'attardait sur la problématique des travailleurs avec un handicap.</p> <p>En mai 2011, les agents pénitentiaires ont reçu une formation sur la diversité au travail en général.</p> <p>En décembre 2011, la même formation a été donnée au corps de sécurité.</p> <p>Sélection et recrutement : le projet « recrutement de personnes avec un handicap » est en cours. Dans le cadre de celui-ci, les différents canaux de recrutement de personnes présentant un handicap sont analysés afin de les optimiser.</p> <p>Intégration et maintien de l'emploi : le service Politique diversité a également traité en 2011 diverses questions individuelles de travailleurs relatives à la diversité, à l'aménagement du poste de travail en fonction d'un handicap,...</p> <p>Pour les données susmentionnées, le service Politique diversité s'est basé sur le nombre total de travailleurs du SPF Justice qui tombe sous la disposition du quota de 3 % de l'AR du 5 mars 2007 (le quota ne tient pas compte du personnel des greffes et des parquets, des services opérationnels de la Sûreté de l'État, des services opérationnels des établissements pénitentiaires ainsi que des collaborateurs avec un mandat judiciaire de la police).</p>
---------------------------	--------------	--------------	---

			<p>Pour les données relatives aux personnes avec un handicap, le service Politique diversité a travaillé sur la base des données connues de 2009 et 2010 et les a complétées avec celles de 2011. Il est toutefois essentiel de réaliser que les travailleurs ne sont pas tenus de déclarer leur handicap à l'employeur. Il y a donc probablement des travailleurs qui ne sont pas repris dans les statistiques de 2009-2011, mais qui ont bel et bien un handicap. En toute logique, ceux-ci ne font pas partie des statistiques vu qu'ils n'ont pas (encore) déclaré leur handicap. Le pourcentage de travailleurs du SPF Justice avec un handicap calculé sera dès lors considérablement moins élevé qu'il ne l'est en réalité.</p>
SPF Sécurité sociale	1,10%	0,89%	<p>En 2010, un plan d'action personnes avec un handicap a été mis sur pied à la suite de l'audit de tous les processus RH en fonction des personnes handicapées. En 2011, certains points de ce plan ont été concrétisés. Les textes et canaux de communication (site internet et intranet,...) de l'organisation sont accessibles aux personnes avec un handicap (label AnySurfer). Les listes spécifiques de recrutement ont été consultées auprès de Selor. Des personnes avec un handicap ont été engagées en tant que statutaires. Le SPF Sécurité sociale est ouvert à l'accueil en stage d'étudiants avec un handicap. Un responsable diversité est présent au sein de l'organisation. Un workshop sur le handicap a été organisé pour les correspondants P&O. Concernant les adaptations de poste de travail, l'information est donnée par le gestionnaire de dossier et le responsable diversité est aussi présent lors de l'entrée en service d'une personne avec un handicap ou lors d'un rendez-vous. Des aménagements des plages horaires de travail sont possibles.</p>
SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement	2,24%	2,34%	<p>Plan d'action présenté en comité de direction et au service P&O pour être sensibilisé lors des engagements. Affiliation à la banque de données Wheelit en plus de la banque de données de Selor. L'engagement des personnes avec un handicap fait partie des KPI.</p> <p>Insistance auprès du personnel concerné sur l'importance de s'inscrire dans la database (anonyme). Film tourné au SPF (afin de sensibiliser l'extérieur à la diversité, dont le handicap) qui sera utilisé dans des salons de l'emploi, sur Youtube (attractivité du SPF). Cellule diversité/plan d'action/Cellule Bien-être. Aménagement des postes de travail. Audit en cours des services externes du SPF Santé publique afin d'évaluer l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite. Équipe et test lors de procédures incendies (evacchair) et formations aux secouristes proposées avec ce matériel.</p>
SPF Emploi, Travail et Concertation sociale	2,67%	2,19%	<ol style="list-style-type: none"> 1) Une session de sensibilisation à la diversité est organisée lors des journées d'accueil destinées à tous les nouveaux collaborateurs. 2) Le plan d'action diversité a été rédigé par la cellule diversité et va être présenté prochainement au comité de direction. Il concernera de manière prioritaire la personne handicapée. Plusieurs axes de développement y sont pointés, comme la sensibilisation, le recrutement et la sélection, l'accueil et l'intégration ainsi que la formation et le développement. Des actions seront développées sur chaque axe. Ainsi par exemple, les actions en matière de recrutement et de sélection auront pour objectifs principaux d'élargir les canaux de recrutement du public cible, d'identifier les

			<p>discriminations directes ou indirectes existantes dans les processus RH, de développer chez les recruteurs les bonnes attitudes à adopter face à un candidat avec un handicap, d'informer sur les adaptations de poste,...</p> <p>3) Les réserves de recrutement spécifiques de Selor sont à présent consultées de manière systématique lors de la vacance d'un emploi. L'organisation procède aux adaptations de poste adéquates lors du recrutement d'une personne présentant un handicap. La récolte des données en matière de type d'attestation nécessite encore d'être approfondie au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. En effet, ne figurent aux dossiers que deux types d'attestation : Fonds régionaux et DG PH SPF Sécurité sociale.</p> <p>Le nombre de collaborateurs possédant les autres types d'attestation ne peut être complété avec certitude si l'on indique « 0 » car certaines personnes handicapées mentionnent posséder un autre type d'attestation sans en apporter la preuve. Dans le cadre de son futur plan d'action diversité, qui sera axé prioritairement sur la personne handicapée, le SPF a l'intention de rencontrer chaque collaborateur avec un handicap afin notamment de compléter son dossier handicap.</p>
SPP Développement durable	0%	0%	
SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale	1,24%	1,24%	<p>Action 2 du plan diversité : le recrutement de personnes avec un handicap via les réserves de recrutement de Selor. Soumettre aux membres du personnel le questionnaire de la CARPH et le présenter systématiquement à chaque nouveau collaborateur. Pour les nouveaux recrutements, la description de fonction précise que le SPP Intégration sociale est prêt à engager des personnes présentant un handicap. Le service HRM consulte les réserves spécifiques de Selor. Lors d'un recrutement, le fait que l'organisation est prête à apporter des adaptations au lieu de travail est clairement stipulé. Les nouveaux collaborateurs avec un handicap sont informés de la procédure en vigueur pour obtenir des aménagements du poste de travail. Des sessions de sensibilisation sur la diversité ont été programmées au sein de l'organisation. Les textes et les canaux d'information (site internet, intranet,...) de l'organisation sont accessibles aux personnes handicapées (label AnySurfer). Lors de salons de l'emploi auxquels le SPP a participé, la politique de diversité de l'organisation a été expliquée aux candidats potentiels. Des personnes avec un handicap ont été engagées en tant qu'agents statutaires et contractuels. L'organisation dispose d'une cellule diversité/un service diversité et d'un responsable diversité, et autorise l'adaptation des plages fixes. Un audit de l'accessibilité du bâtiment/des bâtiments pour les personnes à mobilité réduite ou pour les personnes aveugles a été effectué. Les conditions de travail ont été adaptées (par exemple, via le télétravail).</p>

SPP Politique scientifique	1,15%	1,62%	La Politique scientifique a adopté un plan de diversité dans le courant de l'année 2010, qui a été diffusé sur l'intranet et l'extranet, et communiqué à tous ses établissements scientifiques. De nouvelles procédures de recrutement ont été mises en place en rendant la consultation de la liste distincte de Selor obligatoire. Les templates utilisés par les jurys lors d'entretien de recrutement ont été modifiés et mettent en avant l'importance de tenir compte des compétences et qualités de la personne et non de son âge, son handicap, son origine,... Le déménagement de la Politique scientifique a permis d'évoluer dans un nouveau bâtiment plus accueillant pour les personnes à mobilité réduite (PMR), comme : <ul style="list-style-type: none"> - la disponibilité d'emplacements de parking ; - la disponibilité d'un monte-escalier depuis l'avenue Louise ; - à chaque niveau, au moins une toilette spécifiquement équipée pour les personnes à mobilité réduite (position et dimensions des miroirs, poignées et sèche-mains,...) ; - des ascenseurs conformes aux prescriptions et normes en vigueur en matière d'accessibilité aux personnes handicapées (position des boutons, largeur des portes).
-----------------------------------	-------	-------	---

2.2. Etablissements scientifiques (ES)

Organisation	Taux d'emploi de personnes avec un handicap en 2010	Taux d'emploi de personnes avec un handicap en 2011	Efforts fournis
Centre d'Études et de Recherches vétérinaires et agrochimiques	0%	0%	
Jardin botanique national de Belgique	0%	0,23%	La direction précédente a répondu à une candidature spontanée d'une personne avec un handicap et lui a proposé un contrat à durée déterminée dans le cadre d'un « besoin exceptionnel et temporaire ». Toutes les adaptations ont été effectuées afin que cette personne puisse travailler dans les meilleures conditions possibles. La nouvelle direction s'attellera à continuer à intégrer les personnes handicapées au sein de l'organisation. Le Jardin botanique national de Belgique soutient activement la diversité et emploie différents collaborateurs d'origine étrangère. La situation particulière du Jardin botanique ne facilite toutefois pas la mise en place d'actions spécifiques visant à intégrer des personnes avec un handicap. L'endroit est particulièrement difficile à rallier avec les transports en commun, ce qui représente un énorme obstacle pour les potentiels candidats avec un handicap. C'est peut-être la raison pour laquelle très peu, voire aucune personne handicapée ne se présente lors de recrutements. En outre, le Jardin botanique attend depuis des années déjà des investissements considérables qui pourraient faire toute la différence avant tout pour les personnes présentant un handicap. Par exemple, pratiquement tous les ascenseurs sont hors service étant donné que les travaux nécessaires n'ont pas encore pu être effectués. L'accès au bâtiment principal a entre-temps été aménagé, de sorte que les personnes en chaise roulante peuvent sans problème atteindre cette partie du Jardin botanique. La nouvelle direction va soutenir l'accessibilité des différents bâtiments pour les personnes handicapées et en faire un point d'action pour les prochains investissements de la Régie des Bâtiments.

Archives générales du Royaume et Archives de l'État dans les Provinces	0%	0%	Aucune mesure spécifique n'est prise actuellement mais une attention particulière sera accordée à ce point au cours des années à venir, tant sur le plan de la sensibilisation qu'au niveau des recrutements. Une rencontre est d'ores et déjà prévue avec une représentante de l'asbl Wheelit le 21 mars 2012.
Institut d'Aéronomie spatiale de Belgique	2,48%	2,88%	Relevant du SPP Politique scientifique, l'Institut s'inspire du rôle de coordination du SPP par rapport à cette problématique ainsi que de son plan diversité. En outre, il prévoit, lorsque cela s'avère nécessaire, les aménagements utiles du poste de travail et du lieu de travail, en concertation avec les personnes concernées (par exemple, un écran d'ordinateur adapté au membre du personnel malvoyant). Il y a également diverses formules de télétravail, dont peuvent sans problème profiter les personnes avec un handicap, si elles le souhaitent. Le bâtiment est prévu pour être accessible aux visiteurs ainsi qu'aux membres du personnel moins valides. En accordant une attention spécifique lors des nouveaux recrutements et en menant éventuellement plus d'actions destinées au groupe cible, l'Institut espère à nouveau atteindre rapidement la norme de 3%. Par ailleurs, il souhaite attirer l'attention des chefs de service sur cette problématique et mettre en place certaines actions de sensibilisation pour ce groupe cible (information, formation,...).
Institut royal des Sciences naturelles de Belgique	1,26%	1,28%	Possibilité d'aménager les plages fixes. Le bâtiment est accessible aux personnes moins valides.
Institut royal du Patrimoine artistique	2,01%	3,35%	Pour les sélections contractuelles et statutaires, il est explicitement stipulé dans l'appel aux candidats que – dans le cadre de la politique de diversité – les personnes avec un handicap sont encouragées à participer et que des adaptations peuvent être demandées pour la procédure de sélection. Les collaborateurs déjà en service ont aussi été clairement informés (par le service RH, le conseiller en prévention et le médecin du travail) du fait que l'Institut est prêt à consentir des investissements raisonnables dans du matériel de travail adapté et à aménager le lieu de travail.
Musée royal de l'Afrique centrale	1,13%	1,13%	
Bibliothèque royale de Belgique	0,38%	0%	La Bibliothèque royale de Belgique fonde sa politique de recrutement sur le plan de diversité établi par la Politique scientifique fédérale en 2010. De nouvelles procédures de recrutement ont été mises en place sur cette base. Les templates dont se servent les jurys du SPP Politique scientifique lors d'entretien de recrutement sont ainsi désormais utilisés. Un effort particulier pour promouvoir l'emploi de personnes avec un handicap au sein de l'institution sera poursuivi avec conviction par celle-ci.
Musées royaux d'Art et d'Histoire	0%	0%	Consultation systématique des listes distinctes des lauréats des procédures de sélection établies par Selor lors du recrutement de personnel statutaire. Adaptation des postes de travail.
Institut royal météorologique	0%	0,52%	Sur la page du site internet relative aux offres d'emploi, une mention a été ajoutée mettant en avant le fait que les compétences priment et que l'Institut ne fait pas de discrimination. Mise en place d'une rampe.

Musées royaux des Beaux-Arts de Belgique	0,48%	0,25%	
Observatoire royal de Belgique	0%	0%	Tous les postes sont accessibles à tout le monde sans discrimination aucune. Le service RH prend toutes les mesures nécessaires et respecte la législation du travail en matière d'accueil d'une personne handicapée à savoir : accessibilité des lieux, adaptation du poste de travail avec le conseiller en prévention et le service externe de protection et prévention en charge de la surveillance de la santé des membres du personnel.
Institut scientifique de la Santé publique	0,42%	0,39%	<p>L'Institut a entrepris les actions énumérées ci-après dans le but d'optimiser sa politique des personnes handicapées:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fin de l'année 2011, l'organisation a demandé à tous les membres du personnel de signaler de leur plein gré leur handicap reconnu. Cette question est systématiquement posée lors de la procédure de recrutement. L'objectif est d'actualiser l'inventaire actuel de personnes avec un handicap afin de déterminer de façon permanente le pourcentage approximatif de collaborateurs handicapés. - L'Institut a demandé au facility manager ainsi qu'à sa personne de contact à la Régie des Bâtiments d'effectuer les aménagements nécessaires avec les moyens disponibles et aux endroits possibles, de sorte à optimiser l'accessibilité des bâtiments pour les personnes avec un handicap. Vu l'ancienneté des bâtiments et la situation spécifique des laboratoires, les adaptations structurelles ne vont certes pas être faciles à réaliser. Même si l'accès au bâtiment est amélioré, les collaborateurs ne pourront pas aller beaucoup plus loin que l'accueil vu la structure de l'édifice, assez ancienne. Une étude est actuellement en cours pour rechercher un nouvel emplacement. - Lors de leur visite annuelle, les conseillers en prévention internes et externes vérifieront si les collaborateurs handicapés rencontrent des problèmes. Ils regrouperont ceux-ci dans un plan d'action qui sera présenté au conseil de direction, au groupe de travail bien-être au travail et au comité de concertation de base pour la prévention et la protection au travail. L'Institut remarque que lors de la visite visant à signaler un handicap, déjà deux personnes avec un handicap visible n'ont pas réagi. L'organisation suppose qu'elles n'ont pas besoin d'être enregistrées comme handicapées et ce, alors que leur handicap est bien visible. Ces deux personnes ne sont pas reprises dans les chiffres mais sont bien présentes sur le lieu de travail.

2.3. Institutions publiques de sécurité sociale (IPSS)

Organisation	Taux d'emploi de personnes avec un handicap en 2010	Taux d'emploi de personnes avec un handicap en 2011	Efforts fournis
Office de Sécurité sociale d'Outre-Mer	0%	0%	Les efforts fournis se situent au niveau de la sélection. En effet, des listes spécifiques de recrutement ont été consultées auprès de Selor, des candidats figurant sur ce type de listes ont, par conséquent, été contactés. Cependant, aucun de ces candidats n'a marqué son intérêt pour le poste vacant. Une personne en charge de la diversité a été désignée au sein de l'organisme.
Fonds des Accidents du Travail	1,39%	1,74%	Une personne avec un handicap très grave a constamment à sa disposition un assistant (engagé via le CPAS – art. 60). Une analyse du poste de travail a été effectuée dans le cadre d'un projet diversité, à la suite de laquelle l'organisation a procédé à l'achat d'un monte-malade, avec des subsides du Vlaams Fonds. Pour un autre membre du personnel, l'institution a acquis un équipement spécial (loupe de lecture, logiciel d'agrandissement) qui s'inscrit dans un projet diversité.
Fonds des Maladies professionnelles	0,80%	1,35%	Si des candidats avec un handicap se présentent à des recrutements et qu'ils possèdent les compétences souhaitées pour les fonctions demandées du Fonds des Maladies professionnelles, la priorité sera donnée aux lauréats avec un handicap afin d'atteindre l'objectif fixé de 3 %.
Caisse de Secours et de Prévoyance en faveur des Marins		0%	L'organisation n'a pas fourni d'efforts particuliers. Il s'agit d'une très petite institution qui ne dispose en interne ni des connaissances, ni du personnel pour mener une politique spécifique en la matière. Elle occupe un immeuble de bureaux assez ancien dans lequel les lieux de travail ne sont pas adaptés aux besoins des personnes avec un handicap. L'organisation souhaiterait rénover le bâtiment. Si des budgets pouvaient être libérés dans cette optique, les travaux de rénovation tiendraient naturellement compte des lieux de travail adaptés aux personnes handicapées. Elle précise encore que depuis janvier 2010, elle ne dispose pas de fonctionnaire dirigeant (manager) pour définir la politique.
Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage	1,51%	1,58%	En octobre 2009, une nouvelle cellule sociale a été mise sur pied. Cette cellule a notamment participé à l'élaboration de textes thématiques autour du handicap et à leur communication via le blog ou la revue interne trimestrielle de l'organisation. La collaboration s'est faite avec le responsable de la communication afin d'améliorer la compréhension et l'accessibilité des renseignements existants et à venir. En 2010, une enquête générale sur les handicaps existants au sein de la CAPAC a été menée. Après cette enquête, chaque collaborateur avec un handicap a été invité à un entretien personnel avec un agent de la cellule sociale. Un questionnaire standardisé était également mis à la disposition des agents pour ceux qui préféraient faire part de leur opinion par écrit. La cellule sociale participe activement à la mise en œuvre du plan d'action découlant de l'enquête de satisfaction sur le plan de la diversité et de l'enquête spécifique sur le handicap.

			<p>Certaines de ces actions découlent des recommandations de la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Dans les offres d'emploi, insertion de la possibilité de participer aux sélections pour les personnes avec un handicap, de manière positive. Toutes les offres contiennent la mention : « Les candidats sont sélectionnés sur la base de leurs qualités et aptitudes, indépendamment du sexe, de l'origine ou d'un handicap ». Il est également indiqué dans les offres d'emploi qu'il est possible d'adapter les tests de sélection ; l'expert en sélection peut en discuter au préalable avec le candidat. 2) Désignation d'un « handicoache » ou d'une responsable de la diversité permanent. Les membres du personnel peuvent demander à ce responsable de la diversité un accompagnement dans le cadre de leur trajet d'emploi, à savoir: expliquer les procédures concernant l'aménagement du poste de travail si cela s'avère nécessaire, fournir des avis et des informations utiles concernant les instances externes qui peuvent les aider pour leurs problèmes spécifiques, par exemple, pour des appareils adaptés leur permettant de travailler plus facilement. 3) Participation aux réunions de réseaux externes afin d'apprendre les bonnes pratiques et les appliquer à la CAPAC avec l'accompagnement du SPF P&O. 4) Communication sur l'existence d'une cellule de diversité au Selor, qui accompagne aussi les personnes handicapées pour les adaptations de tests au Selor et/ou de formations à l'IFA. En 2010, une enquête auprès du personnel a eu lieu afin de recenser les agents avec un handicap. Certains se sont signalés mais ont demandé de ne pas être reconnus comme tels afin de préserver leur vie privée et de peur de se sentir diminués auprès de leur collègues. Parmi ces agents, trois ont accepté d'être signalés comme personne handicapée. D'autres agents ont refusé le recensement même. Il est également possible qu'un ou plusieurs d'entre eux ne se soit/soient pas signalé(s) et n'ait/aient pas pris contact auprès de la cellule sociale. Depuis 2010, trois nouveaux agents avec un handicap ont été engagés dont deux refusant d'être recensés comme tels.
<p>Caisse auxiliaire d'Assurance Maladie-Invalidité</p>	<p>0,62%</p>	<p>0,73%</p>	<p>En ce qui concerne le recrutement statutaire, la CAAMI consulte régulièrement les réserves spécifiques, mais sans grand succès. L'institution a, par exemple, consulté diverses réserves en vue du recrutement d'un attaché juriste (niveau A), mais n'a reçu aucune réponse positive des candidats consultés. En ce qui concerne le recrutement contractuel, la CAAMI, en tant qu'institution publique de sécurité sociale, insiste dans toutes ses annonces sur la place qui est réservée aux candidats avec un handicap.</p>

<p>Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés</p>	<p>0,67%</p>	<p>0,77%</p>	<p>Tous les bâtiments de l'Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés sont accessibles aux personnes avec un handicap. Il y a, par exemple, des entrées spécialement aménagées pour les personnes en chaise roulante, des toilettes adaptées,... L'un des deux bâtiments du siège central à Bruxelles a récemment été rénové de fond en comble. Le nouvel édifice tient compte de l'accessibilité tant pour les visiteurs que pour les membres du personnel avec un handicap. Si un collaborateur handicapé rencontre des problèmes pratiques lors de son engagement, il peut toujours contacter le service Soutien-Équipement (service technique) qui cherchera avec lui une solution. L'ONAFTS emploie un certain nombre de personnes avec un handicap visuel. Le Centre du Traitement de l'Information (le service informatique) a, lorsque cela s'avérait nécessaire, mis à disposition des écrans et du matériel informatique adaptés. L'Office propose du matériel de bureau ergonomique à la demande des collaborateurs.</p>
<p>Office national de sécurité sociale</p>	<p>0,70%</p>	<p>0,76%</p>	<p>Un responsable diversité est présent au sein de l'ONSS. De multiples textes relatifs à la diversité sont diffusés sur l'intranet et des actions ponctuelles sont également menées (ex : journée de la femme). Les nouveaux collaborateurs sont informés des procédures d'aménagements du poste de travail. Certains aménagements ont été réalisés pour des personnes ayant : - des problèmes de vue (logiciel permettant de travailler sur écran avec des caractères plus grands) ; - des problèmes d'audition (envoi automatique de sms sur les gsm de personnes entendant difficilement les sirènes d'évacuation,...) ; - des problèmes de mobilité (ex: accès par le local vélo pour raisons médicales,...) ; - des troubles musculo-squelettiques (chaises adaptées, souris d'ordinateur adaptées,...). Des adaptations d'horaires sont également possibles. Les principes de base du label AnySurfer ont été appliqués (site internet) mais d'un point de vue technique, tout n'est pas encore opérationnel. Lors des phases de conception et de construction du bâtiment (2002-2003), il a été tenu compte des recommandations reprises sous le Titre 4 « Accessibilité des bâtiments par les personnes à mobilité réduite » de l'Arrêté gouvernemental de la Région de Bruxelles-Capitale du 3 juin 1999. Des chaises d'évacuation sont présentes dans le bâtiment à tous les étages et des personnes ont été formées à leur utilisation.</p>
<p>Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales</p>	<p>0,90%</p>	<p>1,30%</p>	<p>L'institution ne mène pas de politique spécifique en vue du recrutement exclusif de personnes handicapées. Elle respecte toutefois une politique consciente de non-discrimination. Si une personne handicapée ressort d'une sélection comme le meilleur candidat, son handicap ne sera pas un obstacle à son entrée en service et le lieu de travail sera adapté aux besoins spécifiques de ce collaborateur.</p>

<p>Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants</p>	<p>1,07%</p>	<p>1,10%</p>	<p>Lorsque l'INASTI organise une épreuve spécifique, il invite via le site internet du Selor les personnes handicapées à se faire connaître en vue de prévoir pour les épreuves de sélection, des adaptations raisonnables en fonction du handicap. Chaque description de fonction spécifique que l'INASTI promeut l'égalité des chances. Lors des sélections, les membres du jury sont systématiquement sensibilisés à la diversité et s'engagent par écrit à respecter les règles du code déontologique. Des aménagements du poste de travail sont réalisés en fonction du handicap des personnes concernées. Par ailleurs, l'INASTI tient compte, dans la rénovation de ses bureaux à Bruxelles et dans les provinces, des contingences liées à l'occupation de personnel avec un handicap physique. L'essentiel des recrutements de l'INASTI s'effectue en consultant les réserves générales de Selor, lesquelles comprennent également les personnes handicapées. L'INASTI n'a donc pas d'impact en ce qui concerne le choix des canaux de communication ciblant les personnes avec un handicap. Il faut constater que peu de personnes handicapées postulent pour les emplois. En outre, les réserves spécifiques ne comprennent qu'un nombre extrêmement limité de personnes handicapées. De manière régulière, l'INASTI invite, via le conseiller en prévention, les personnes présentant un handicap à se faire connaître en vue de pouvoir adapter leur poste de travail à leur situation spécifique. Malgré les efforts fournis, le quota de 3 % n'est malheureusement pas atteint. Par ailleurs, à la suite des restrictions budgétaires, les perspectives de recrutement sont très limitées et ne permettront vraisemblablement pas d'améliorer substantiellement la situation en 2012. Néanmoins, malgré la faible marge de manœuvre disponible, l'INASTI continuera à donner toutes les chances aux personnes handicapées qui se présentent à une sélection statutaire ou contractuelle.</p>
<p>Institut national d'assurance maladie-invalidité</p>	<p>2,15%</p>	<p>1,98%</p>	
<p>Office national des Vacances annuelles</p>	<p>2,26%</p>	<p>2,36%</p>	<p>Si nécessaire, les postes de travail des collaborateurs moins valides sont adaptés. Lors de l'accueil des nouvelles recrues, l'organisation fait connaître les collègues moins valides et les aménagements qui ont été effectués aux postes de travail.</p>
<p>Office national de l'emploi</p>	<p>1%</p>	<p>1,21%</p>	<p>Utilisation de canaux d'information et de sélection ciblant des personnes handicapées tels que Selor (banque de données et site internet) et salon de l'emploi (Talentum). De même, des informations générales ont été communiquées en 2011 sur les projets en la matière via le journal d'entreprise. Dans le cadre de sélections spécifiques, des personnes avec un handicap ont été rencontrées. Des places de stage pour étudiants sont également disponibles. Au sein de l'organisation, il existe un responsable diversité qui travaille en collaboration avec le service Bien-être. En 2011, un relevé des bâtiments de l'Office sur l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite a été établi. Un état des lieux de la politique interne en matière d'accueil et d'intégration des personnes avec un handicap a permis de mettre en exergue une série de recommandations. Ces dernières font partie intégrante du plan stratégique 2012.</p>

			<p>On peut y retrouver notamment une proposition prévoyant de revoir la procédure d'adaptation des postes de travail, la réalisation d'un audit par une firme extérieure (Wheelit) portant sur les processus RH en matière de handicap et une campagne de sensibilisation.</p> <p>Un chapitre spécifique en la matière est à l'étude dans le cadre du télétravail.</p>
Office national des Pensions	1,81%	1,70%	<p>Une direction Bien-être et diversité vient d'être créée en janvier 2012 à l'ONP. Elle a notamment pour objectif de développer une politique de diversité en fonction des priorités et de promouvoir une culture d'ouverture et de respect des différences. Un e-responsable diversité (point de contact « dimension handicap ») a été désigné. Un site virtuel « bien-être », disponible sur l'intranet, reprend quelques brochures à thème social. Une note de service diffusée sur l'intranet indique la procédure à suivre pour une adaptation éventuelle des postes de travail du personnel présentant un handicap (agents en service et nouveaux collaborateurs), en collaboration avec les Services interne et externe de prévention et de protection au travail. Des aménagements de postes de travail de certains membres du personnel ont été réalisés en 2011 dans le cadre plus général de l'ergonomie. Certains aménagements des plages horaires de travail ont été appliqués en fonction des primes de compensation de fonds régionaux. Le dernier diagnostic fédéral destiné au SPF Mobilité et Transports détaille l'accessibilité des bâtiments de l'Office aux personnes à mobilité réduite.</p> <p>Ces renseignements figurent sur le site internet.</p> <p>Le télétravail est d'application dans les services de support de l'ONP et fait actuellement l'objet d'un projet-pilote dans certains services de production. Cinq agents en service entrent en considération en 2011 sur la base de l'actualisation de leurs données et sont intégrés dans le tableau.</p> <p>Autre remarque : certains agents possèdent plusieurs attestations. Dans ces cas-là, le même agent apparaît à plusieurs reprises, ce qui explique que le total de personnes avec un handicap ne correspond pas à la somme des attestations. Cette manière de procéder empêche l'ONP de faire un calcul valable en ETP.</p> <p>Le nombre d'ETP est toutefois exact pour le total ainsi que pour les agents présentant une perte d'autonomie de plus de 12 points. N.B. : Pdata ne permet pas de mentionner les différentes attestations qu'un membre du personnel possède.</p>
Banque Carrefour de la Sécurité sociale	0%	0%	<p>Lors de l'organisation d'un marché public relatif à la fourniture de services d'archivage de documents papier, la Banque Carrefour de la Sécurité sociale a accordé une attention particulière à la problématique de l'intégration de personnes handicapées et à leur participation à la vie sociale. En tant qu'institution publique de sécurité sociale, elle souhaite promouvoir l'occupation de personnes handicapées. C'est la raison pour laquelle elle a intégré dans les critères d'attribution le degré selon lequel le soumissionnaire fait appel à des personnes handicapées pour l'exécution du marché public. Le marché public a finalement été attribué à une entreprise spécialisée dans le travail social. Pendant plusieurs années, deux personnes handicapées physiques aideront les sections concernées de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale à archiver leurs documents papier.</p>

			<p>Tout comme chaque service public, la Banque Carrefour s'efforce de strictement respecter la réglementation qui lui est applicable. Pour ses recrutements futurs, dès que la norme de 3 % du fichier du personnel aboutit à au moins une unité dans les emplois qui le permettent, elle accordera la priorité aux réserves de recrutement de personnes handicapées disponibles à ce moment dans la banque de données de Selor. Aucun audit n'a été mené.</p> <p>Le bâtiment de la Banque Carrefour ainsi que tous ses étages sont accessibles par ascenseur. Mi 2013, la Banque Carrefour et la plateforme eHealth déménageront dans un nouveau bâtiment totalement conforme aux normes d'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite ou les personnes aveugles. Tous les aspects relatifs à la diversité sont gérés par le département Ressources Management.</p> <p>L'effectif de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale compte actuellement 29,6 équivalents temps plein (membres du personnel statutaires + contractuels), de sorte que 3 % de ce nombre représente moins d'une unité (c.-à- d. $3\% \times 26,2 = 0,78$).</p>
--	--	--	---

2.4. Organismes d'intérêt public (OIP)

Organisation	Taux d'emploi de personnes avec un handicap en 2010	Taux d'emploi de personnes avec un handicap en 2011	Efforts fournis
Régie des Bâtiments	3,4%	3,06%	La Régie des Bâtiments respecte la norme de 3 %.
Service des Pensions du Secteur public	0,89%	0,90%	Au cours de ces dernières années, les restrictions budgétaires afférentes à l'enveloppe du personnel ont limité les possibilités de recruter de nouveaux membres du personnel et par conséquent, des personnes avec un handicap. Le SdPSP s'engage toutefois, en fonction des profils recherchés, à consulter les listes de recrutement spécifiques de personnes présentant un handicap et dès lors de se rapprocher, à l'avenir, du quota exigé.
Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire	1,40%	1,60%	<p>L'Agence a officialisé son engagement dans une politique de diversité en ratifiant la Charte de la Diversité, en rédigeant un plan d'action diversité et en organisant une journée durable sur le thème de la diversité. Certaines fonctions existantes au sein de l'AFSCA ne peuvent être remplies par une personne avec un handicap. Les fonctions d'inspecteur et de contrôleur (soit 581 personnes physiques pour 535,8 ETP) font partie de celles qui rentrent dans cette catégorie.</p> <p>En effet, pour pouvoir effectuer correctement et en toute sécurité les tâches qui découlent de l'exercice de ces fonctions (par exemple : manipulation du bétail, manipulation d'échantillons parfois lourds, visite de silos, d'usines en fonctionnement, contrôles des denrées,...), l'agent doit aussi disposer d'une grande mobilité ainsi que d'une très bonne acuité visuelle et auditive.</p> <p>Une journée « développement durable » a été organisée en date du 18 octobre avec pour thème la diversité. Lors de cette journée, plusieurs présentations ont été réalisées (sur le plan diversité fédéral et sur celui de l'AFSCA, sur le réseau Felink, sur les chiens-guides) et des débats ont pu être lancés sur ce thème.</p>

			<p>La journée a été agrémentée de musiques du monde et d'un parcours dans le noir accompagné d'une personne aveugle. Enfin, plusieurs membres de l'AFSCA avaient préparé des desserts du monde pour les partager avec leurs collègues. L'Agence ne dispose pas encore d'un site intranet/internet accessible aux personnes avec un handicap mais elle se prépare pour cette évolution. Des canaux de recrutement diversité ne sont pas encore utilisés. Même si l'Agence était déjà active dans le domaine de la diversité, elle ne s'est dotée d'un plan d'action officiel que fin 2011. L'Agence s'est engagée, dans un premier temps, à développer des collaborations avec des institutions spécifiques afin d'accueillir en son sein des stagiaires avec un handicap. Il s'agit là d'une première étape en vue de pouvoir développer un véritable partenariat avec ces institutions. L'aspect diversité sera mis en avant dans les prochains salons de l'emploi auxquels participera l'Agence. L'objectif est de prendre part à un minimum de deux salons par an. Les sélections au sein de l'Agence s'organisent principalement pour des fonctions techniques particulières (contrôleurs ou inspecteurs) de niveaux A et B. Or, les réserves fédérales spécifiques de personnes avec un handicap n'existent que pour des fonctions qui ne correspondent pas aux fonctions recherchées. Il n'a dès lors pas été possible à l'Agence de consulter, en 2011, ces réserves spécifiques. Les consultations des réserves spécifiques réalisées n'ont pas abouti. Deux personnes ont été engagées en 2011 pour un travail nettement défini. effectuée, leur contrat n'a pas pu être renouvelé. L'Agence a aussi collaboré avec la firme Passwerk qui a mis à sa disposition deux personnes autistes pour une période déterminée. Elle a accueilli un stagiaire pendant plusieurs semaines. Des synergies sont envisagées en 2012 avec le secteur des ETA (entreprises de travail adapté). Il existe un responsable diversité (membre du service P&O) qui peut compter, dans la mise en œuvre de cette politique, sur un réseau de collaborateurs motivés. Les brochures élaborées par le SPF P&O sont utilisées (et seront reprises sur l'intranet). Lors de l'accueil des nouveaux collaborateurs, ceux-ci sont informés de la politique de l'Agence dans ce domaine. Les postes des deux nouveaux collaborateurs avec un handicap ont été adaptés à leur entrée en service.</p> <p>Les aménagements sont réalisés en fonction des besoins. L'Agence a adapté l'horaire d'un de ses agents ayant des problèmes de vue importants. Etant hébergée dans des bâtiments appartenant à la Régie, il semblerait logique que des audits d'accessibilité soient réalisés par son intermédiaire. Pour des personnes qui ne pouvaient plus se déplacer sans difficulté, un système de travail à domicile plus large a été mis en place.</p>
<p>Agence fédérale des médicaments et des produits de santé</p>	<p>0,80%</p>	<p>0,81%</p>	<p>L'enquête interne n'a pas rencontré un réel succès étant donné que les données ne diffèrent pas de 2010. L'Agence n'a compté ni nouveau départ ni nouvel engagement de personnes présentant un handicap au cours de l'année 2011.</p>
<p>Bureau d'Intervention et de Restitution belge</p>	<p>0</p>	<p>1,81%</p>	<p>Le BIRB n'a pas spécialement cherché à engager des personnes avec un handicap l'année dernière, mais aucun candidat avec un handicap n'a été refusé par le passé s'il satisfaisait au profil recherché pour la fonction vacante. De plus, le BIRB dispose d'une infrastructure adaptée pour l'accueil de personnes à mobilité réduite.</p>

Office central d'action sociale et culturelle au profit des membres de la communauté militaire	1,39%	1,35%	Sélection et recrutement : dans toutes les offres d'emploi publiées par Selor, affichage explicite que toutes les fonctions sont ouvertes aux personnes avec un handicap physique. Invitation systématique dans les descriptions de fonction pour les recrutements à la participation des personnes avec un handicap. Une personne présentant un handicap a été invitée lors d'un entretien de sélection « collaborateur DT1 - ME Leopoldsborg » en juillet 2011. Intégration : l'OCASC essaie, dans la mesure du possible, de rencontrer les besoins de personnes à mobilité réduite. Concrètement, le bâtiment est accessible aux visiteurs et membres du personnel moins valides (plan incliné pour les chaises roulantes, ascenseur, largeur de porte,...). Lorsqu'un membre du personnel rencontre des problèmes pratiques en lien avec son emploi, il peut toujours prendre contact avec le conseiller en prévention. Chaque cas est examiné de manière individuelle et une solution est recherchée en collaboration avec le travailleur.
Institut des vétérans	2,64%	2%	Les canaux de recrutement permettant de recruter des personnes handicapées sont utilisés pour chaque sélection lorsque la fonction s'y prête, notamment via la description de fonction transmise à Selor. Des emplois statutaires et contractuels peuvent être accessibles aux personnes présentant un handicap. Elles sont ou seront encadrées par le responsable diversité du service du personnel de l'Institut. L'équipe RH participe au réseau diversité présidé par le SPF P&O ou à d'autres journées thématiques (par exemple, celle organisée par le Ministère de la Défense ou le SPF Emploi fin 2011). Ses membres sont sensibilisés à cette problématique et connaissent les outils mis à disposition par le SPF P&O concernant l'accueil de personnes handicapées ou l'adaptation des postes de travail. L'Institut travaille actuellement à l'implémentation du télétravail parmi le personnel de l'IV-INIG afin de promouvoir un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle. Deux assistantes sociales sont également à la disposition des membres du personnel de l'Institut pour les aider dans leurs difficultés quotidiennes.
Institut géographique national	0%	0%	Lors de chaque sélection de recrutement (avec épreuve complémentaire), il est d'abord fait appel aux réserves spécifiques de Selor, mais aucun des candidats actifs dans ces réserves ne s'est montré intéressé par un emploi au sein de l'IGN. Il en est de même lorsque l'IGN a organisé une sélection comparative d'expert-ICT, aucun candidat présentant un handicap ne s'y est inscrit. Un agent de niveau B a entamé la procédure auprès du SPF Sécurité sociale pour être reconnu comme personne handicapée.
Office de contrôle des mutualités et des unions nationales de mutualités	0%	0%	
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	2,80%	5,39%	Le recrutement s'effectue sur la base des compétences, sans tenir compte d'un éventuel handicap. La réserve de recrutement spécifique a été consultée à une reprise et un recrutement d'un membre du personnel de niveau C a été réalisé. Cette personne a terminé son stage et est à présent statutaire.
Bureau fédéral du Plan	0%	0%	Demande au propriétaire d'aménager l'accès du bâtiment pour les personnes à mobilité réduite.

Rapport d'évaluation 2011

En 2011, la récolte des données relatives à l'emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale a, à nouveau, été confiée au SPF Personnel et Organisation. La démarche semble être porteuse en termes de données rentrées mais les résultats récoltés peuvent, tout comme les années précédentes, être inférieurs à la réalité. Nombre de personnes handicapées (au sens de l'arrêté royal du 5 mars 2007) occupées dans la fonction publique fédérale ne sont sans doute pas connues comme telles de leur service du personnel, ce qui reste évidemment à respecter.

A l'examen des données récoltées, la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) relève une **évolution, certes légère mais encourageante, du taux d'emploi de personnes handicapées : 1,37% en 2011 contre 1,28% en 2010 et 0,9% en 2009**. Sans doute cette tendance positive est-elle en train de se dessiner au sein des organisations fédérales qui intègrent progressivement le "réflexe diversité" au sein de leur gestion des ressources humaines.

Pour aller au-delà des données quantitatives récoltées annuellement et qui permettent d'évaluer l'évolution du taux d'emploi, La Commission a en outre demandé aux organisations fédérales d'**explicitier les efforts fournis afin de promouvoir l'emploi des personnes handicapées**. Ce faisant, la CARPH entend participer activement au processus de récolte des données qui alimente le mécanisme de suivi chargé de suivre l'implémentation de la Convention ONU sur le droit des personnes handicapées en Belgique.

La Commission insiste à nouveau pour que l'accent soit mis davantage sur l'information et la sensibilisation de tous les acteurs en ce qui concerne le recrutement et les possibilités de carrière dans la fonction publique fédérale pour les personnes handicapées. Le travail de réseau est à poursuivre dans ce cadre. La Commission attend également qu'une attention particulière soit portée à tous les freins à l'embauche et à l'emploi des personnes handicapées (notamment au niveau des allocations aux personnes handicapées mais aussi au niveau de réglementations en vigueur au sein de la fonction publique fédérale).

Enfin, bien que le taux d'emploi donne une indication du chemin parcouru au niveau de l'emploi des personnes avec un handicap, il ne permet pas à lui seul de rendre compte de l'ensemble des actions entreprises par les organisations fédérales afin d'atteindre l'objectif fixé. La mise en place de cellules diversité et la désignation de responsables diversité au sein des organisations est une mesure positive à généraliser en vue de participer davantage à l'intégration des personnes avec un handicap au sein de la société.

Contact

Secrétariat CARPH
Rue de la Loi 51
BE - 1040 Bruxelles
Tél. : +32(0)2 790 51 36
anne.schmidt@p-o.belgium.be

