



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

RAPPORT D'ÉVALUATION 2012

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
Partie I : CADRE LEGISLATIF	5
1. AU NIVEAU INTERNATIONAL... FAVORISER L'ACCÈS À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES ET ÉVITER TOUTE FORME DE DISCRIMINATION	6
1.1. LA CONVENTION DES NATIONS UNIES SUR LE DROIT DES PERSONNES HANDICAPÉES.....	6
1.2. LE SUIVI DE LA CONVENTION DES NATIONS UNIES SUR LE DROIT DES PERSONNES HANDICAPÉES	7
2. AU NIVEAU NATIONAL... L'ARRÊTÉ ROYAL DU 5 MARS 2007 ORGANISANT LE RECRUTEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE.....	9
2.1. ELÉMENTS DE CONTEXTE	9
2.2. L'ARRÊTÉ ROYAL SOUS LA LOUPE.....	10
2.3. MODIFICATION DE LA RÉGLEMENTATION RELATIVE AU RECRUTEMENT	10
Partie II : ANALYSE DES DONNEES 2012.....	12
1. ANALYSE QUANTITATIVE.....	13
1.1. TAUX DE RÉPONSE.....	13
1.2. TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES AVEC UN HANDICAP	13
1.3. ATTESTATIONS.....	15
1.4. NIVEAU	15
1.5. SEXE	16
2. ANALYSE QUALITATIVE.....	18
PARTIE III : RECOMMANDATIONS	21
1. APPROCHE TRANSVERSALE	22
2. TRAVAILLER SUR LES FREINS À L'ENTRÉE	23
3. TRAVAILLER SUR LES FREINS INTERNES.....	24
4. POUR LA SUITE DU TRAVAIL DE LA COMMISSION.....	25
PARTIE IV : ANNEXES.....	26
Annexe 1. Arrêté royal du 5 mars 2007 et Rapport au Roi	27
Annexe 2. Tableaux des données fournies par les organisations.....	36
2.1..Services publics fédéraux (SPF) et services publics de programmation (SPP)	36
2.2. Etablissements scientifiques (ES)	49
2.3. Institutions publiques de sécurité sociale (IPSS)	53
2.4. Organismes d'intérêt public (OIP)	64

INTRODUCTION

La Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) a débuté ses travaux début 2009. Ce document constitue le quatrième rapport d'évaluation de la Commission et est basé sur les données récoltées en 2012. 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.

L'emploi des personnes handicapées s'inscrit dans un contexte législatif et normatif évoluant vers une reconnaissance plus grande des droits des personnes handicapées (voir Partie I – Cadre législatif). La deuxième partie de ce rapport, intitulée « Analyse des données 2012 », présente une approche de la situation de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale. Les réflexions et les recommandations de la Commission que vous trouverez dans la troisième partie de ce rapport se basent sur ce contexte législatif et sur les données de 2012 pour apporter une visée à la fois projective et prospective au travail de la Commission.

En 2012, le taux d'emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale s'élève à 1,54%. Ce chiffre met en lumière une progression, certes légère mais encourageante, par rapport à la situation des années précédentes : en 2011, ce taux d'emploi équivalait à 1,37%. En 2010 et 2009, il était respectivement de 1,28% et 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. Dès lors, la Commission aura pour mission, dès 2013, de suivre la mise en œuvre de l'Arrêté Royal du 6 décembre 2012 instaurant une obligation de consulter la liste spécifique de personnes handicapées lauréates pour tout recrutement pour les services publics n'atteignant pas au moins 2% de personnes handicapées. La Commission poursuivra également la diffusion auprès des organisations des bonnes pratiques visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées.

Pour clôturer, nous désirons 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.

Emilie De Smet,
Présidente de la CARPH

Partie I
**CADRE
LÉGISLATIF**

Plusieurs textes fondamentaux consacrent des éléments importants en ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées. Les principes qui y sont présentés constituent la base du travail mené par la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH).

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

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 la 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 Etats 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 Etats 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 dans la carrière 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.

L'article 4 alinéa 1er de la Convention mentionne par ailleurs que « Les États Parties s'engagent à garantir et à promouvoir le plein exercice de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales de toutes les personnes handicapées sans discrimination d'aucune sorte fondée sur le handicap.

À cette fin, ils s'engagent à :

- Adopter toutes mesures appropriées d'ordre législatif, administratif ou autre pour mettre en œuvre les droits reconnus dans la présente Convention ;
- Prendre toutes mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour modifier, abroger ou abolir les lois, règlements, coutumes et pratiques qui sont source de discrimination envers les personnes handicapées ;
- Prendre en compte la protection et la promotion des droits de l'homme des personnes handicapées dans toutes les politiques et dans tous les programmes ; (...) ».

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).

1.2. 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».

A côté du mécanisme de coordination fédérale et interfédérale, et suite à la Conférence Interministérielle du 12 juillet 2011, l'Etat 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 en la matière.

Concrètement, les trois missions du mécanisme indépendant se traduisent comme suit² :

- 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'Etat 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

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]

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

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.

Le Conseil des Ministres du 20 juillet 2011 a décidé de structurer et d'intégrer le processus de «mainstreaming» du handicap dans tout son travail de gestion. Désormais, les mesures et actions susceptibles de soutenir l'intégration des personnes handicapées doivent être concertées avec le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH) et/ou le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme (CECLR).

Cette procédure permettra ainsi au Ministre ou Secrétaire d'Etat ayant la politique des personnes handicapées dans ses attributions, en l'occurrence au Secrétaire d'Etat aux Affaires sociales, aux Familles et aux Personnes handicapées chargé des Risques professionnels, de soumettre chaque semestre pour communication au Conseil des Ministres un document d'aperçu et d'évaluation avec commentaires de cette concertation. Il peut dans ce contexte formuler des recommandations afin d'optimiser ce processus. Cette communication semestrielle est en même temps un moment utile pour évaluer à des intervalles réguliers l'implémentation de la Convention ONU au niveau fédéral comme exposée dans la note du 20 juillet 2011.

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

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'Etat 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

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

avancées en matière de lutte contre la discrimination et de l'évolution de la jurisprudence européenne en matière d'actions positives.

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.

2.3. MODIFICATION DE LA RÉGLEMENTATION RELATIVE AU RECRUTEMENT

L'arrêté royal du 6 décembre 2012 modifiant l'arrêté royal du 6 octobre 2005 a pour objectif de favoriser le recrutement (stagiaires en vue de la nomination) et l'engagement (contractuels) de personnes présentant un handicap.

Cet arrêté royal prévoit :

1. que les personnes handicapées reprises dans une liste spécifique de lauréats à une sélection de recrutement Selor gardent le bénéfice de leur classement pendant quatre ans et non plus sans limite de temps. Ainsi, les réserves de personnes handicapées lauréates constituées au 1er janvier 2013 gardent leur validité pendant **4 ans**.
2. l'énumération des **services publics** tenus de mettre au travail des personnes handicapées à concurrence de 3 % de leur effectif:
 - les services publics fédéraux, les services publics fédéraux de programmation, ainsi que les services qui en dépendent
 - le Ministère de la Défense
 - la Police fédérale
 - les personnes morales de droit public visées à l'article 1er, 3°, de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.
3. l'**obligation** (et plus la possibilité) pour les services publics qui n'atteignent pas le quota de 3% de **consulter la ou les liste(s) spécifique(s)** de personnes handicapées lauréates pour tout recrutement (stagiaire en vue de la nomination) et tout engagement (sous contrat de travail).

4. le **renforcement du contrôle** du respect du quota par **l'Inspecteur des Finances**, le commissaire du gouvernement, le délégué du ministre du budget ou le commissaire du gouvernement du budget auprès des services qui n'atteindraient pas le quota.

Cet arrêté royal est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013. Pour les services publics qui atteignent, au 1er janvier 2013, un pourcentage de 2% de personnes handicapées, les points 2, 3 et 4 entrent en vigueur le 1er janvier 2014.

Partie II

**ANALYSE DES
DONNÉES 2012**

La Commission a récolté les données relatives à l'emploi des personnes avec un handicap dans les organisations fédérales pour l'année 2012. Sur base d'un modèle de récolte de données, il a été demandé aux organisations fédérales de fournir des informations relatives :

- au nombre de collaborateurs avec un handicap en service (situation au 31 décembre 2012)
- 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 2012 ont permis de dresser une série de constats, mais aussi de formuler et de concrétiser des recommandations visant à améliorer le recrutement des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (voir Partie III – Recommandations).

L'analyse présentée dans cette partie porte sur les données provenant de 57 organisations fédérales, recueillies au 31 décembre 2012. En comparaison avec la récolte de données des années précédentes, une organisation supplémentaire est reprise dans les statistiques. Il s'agit de la plateforme eHealth.

La Police fédérale ne dispose actuellement pas de données relatives au taux de personnes avec un handicap au sein du personnel administratif et logistique. Elle est concernée par la réglementation à partir du 1^{er} janvier 2013 et veillera à disposer des statistiques pour la prochaine récolte des données menée par la CARPH.

1. ANALYSE QUANTITATIVE

1.1. TAUX DE RÉPONSE

La Commission constate que les **57 organisations interrogées (soit 100%)** ont répondu à la demande de fournir des données sur le taux d'emploi des personnes avec un handicap. 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.

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 1,54%**. Ce taux est supérieur à celui relevé en 2011 (1,37%), 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 rapport.⁶

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

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 une partie de 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.
- l'augmentation du taux d'emploi peut également s'expliquer par une diminution de l'effectif total du personnel au sein d'une organisation sans qu'il y ait de mouvement du personnel spécifique pour les collaborateurs avec un handicap.

Il est intéressant de noter le rapport entre les pourcentages des organisations (base = 57, chiffre correspondant aux 57 organisations qui ont participé à la récolte de données) et ceux relatifs à l'emploi effectif des personnes avec un handicap.

Type d'organisation	0 % < ... < 0,99%		1% < ... < 1,99 %		2% < ... < 2,99 %		3% et + de 3 %	
	N	%	N	%	N	%	N	%
SPF/SPP ⁷	3	17,65%	5	29,41%	7	41,18%	2	11,76%
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	8	50%	5	31,25%	3	18,75%	0	0%
TOTAL	25	43,86%	15	26,32%	12	21,05%	5	8,77%

Ces données indiquent que :

- 43,86% des organisations qui ont participé à la récolte de données se situent entre 0% et 0,99%
- 26,32% des organisations se situent entre 1% et 1,99%
- 21,05% des organisations se situent entre 2% et 2,99%
- 8,77% 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.

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.

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).

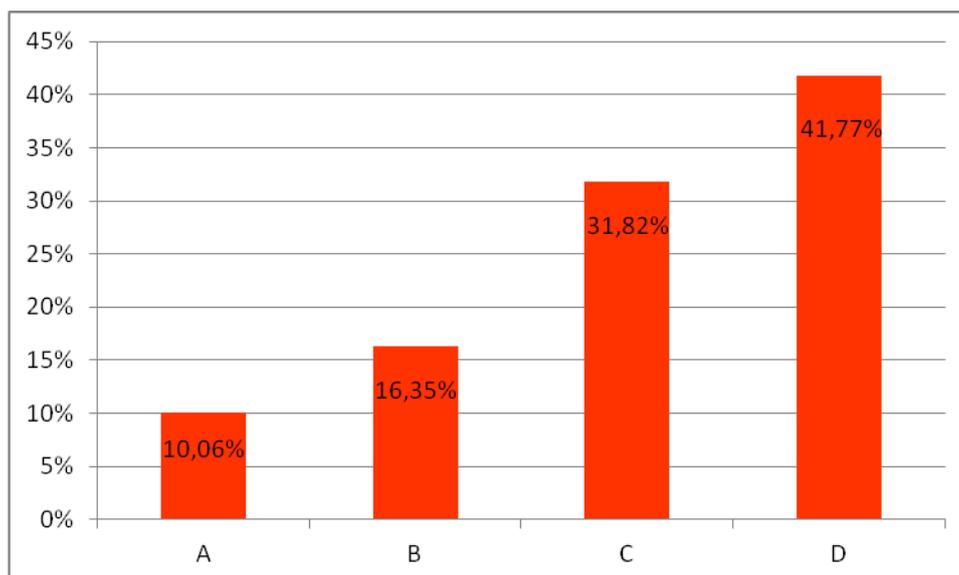
1.3. ATTESTATIONS

Les attestations participent à la reconnaissance d'une personne avec un handicap au sens de l'AR du 5 mars 2007. Une attestation de reconnaissance du handicap est donc nécessaire pour pouvoir considérer un collaborateur comme présentant un handicap et en tenir compte dans le cadre du quota. Cependant, la CARPH constate que les données relatives aux attestations de handicap ne sont pas toujours parfaitement complétées ou sont parfois manquantes. Ces informations manquantes ou imprécises peuvent poser problème pour la prise en compte des données fournies. 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. Il est par conséquent très difficile d'obtenir une vue d'ensemble fiable des attestations que les collaborateurs avec un handicap fournissent. Les raisons sont liées, d'une part, à la protection de la vie privée, qu'il faut indéniablement respecter, et d'autre part, au nombre important de types d'attestations différentes.

1.4. NIVEAU

En 2012, tout comme les années précédentes, 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 40% pour le niveau D, un peu plus de 30% pour le niveau C et un peu plus de 10% pour le niveau A.

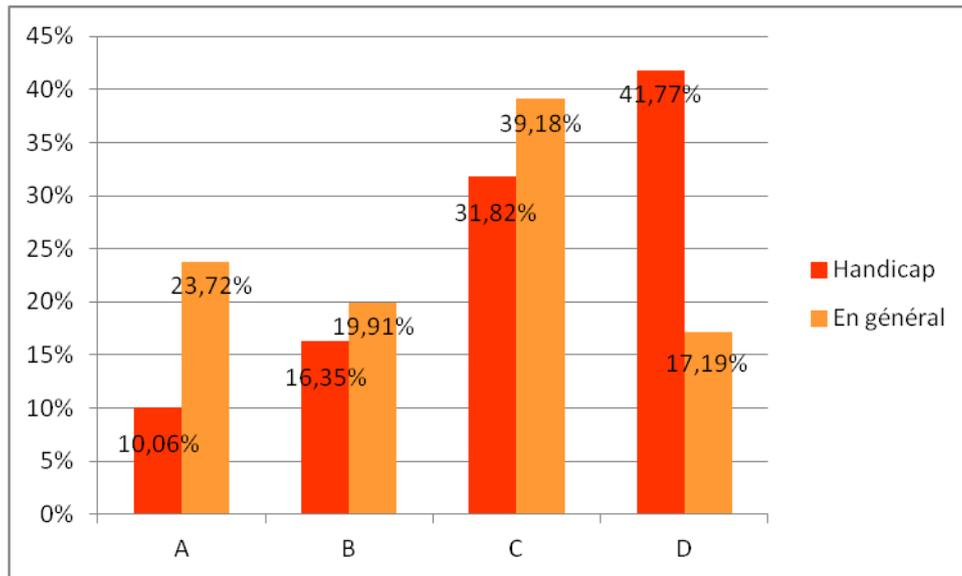
Répartition des collaborateurs avec un handicap par niveau (en %) – données CARPH



¹¹ www.pdata.be

La comparaison entre ces données et celles de la fonction publique fédérale disponibles dans Pdata (au 1^{er} janvier 2013) indique clairement **une sur-représentation des personnes handicapées dans le niveau D et une sous-représentation dans les niveaux A et B et C**, ce qui confirme bien le constat posé lors des premiers travaux de la CARPH. La majorité des personnes handicapées occupent donc une fonction de niveaux C et D, niveaux moins porteurs d'emploi à l'avenir.

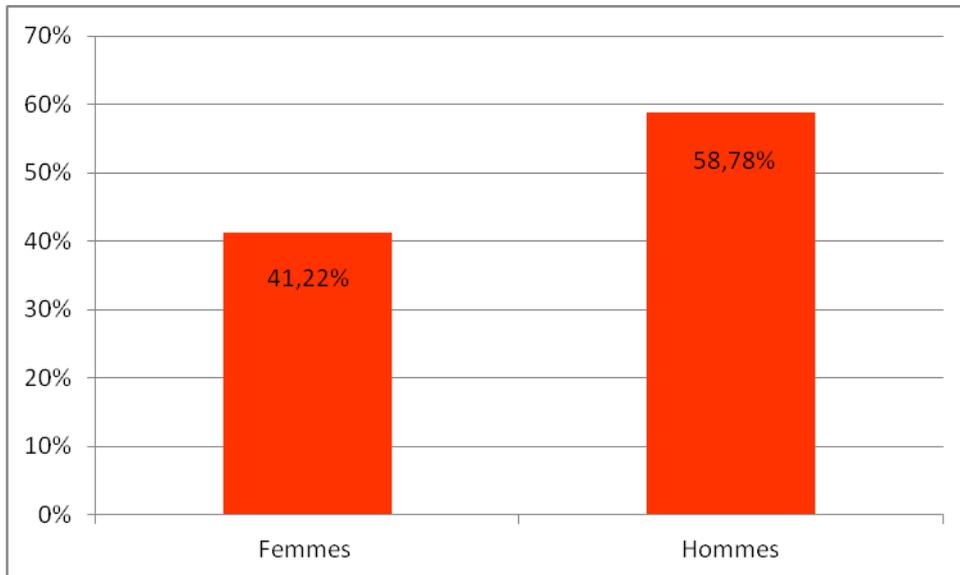
Répartition du personnel de la fonction publique fédérale par niveau (en %) – données Pdata et des collaborateurs avec un handicap par niveau (en %) – données CARPH



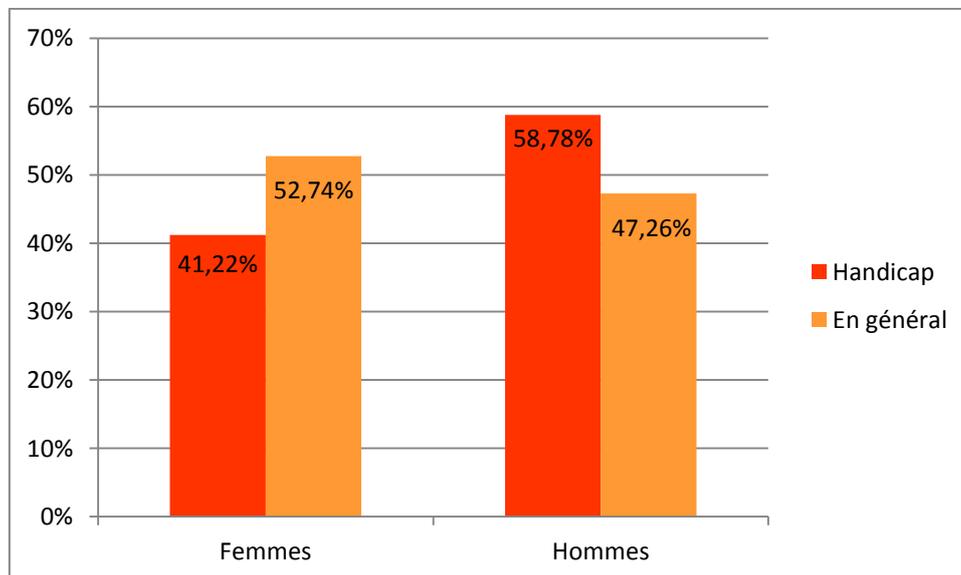
1.5 SEXE

Les résultats de la récolte de données font état d'une proportion de **58,78% d'hommes et 41,22% de femmes** présentant un handicap contre respectivement **47,26%** et **52,74%** membres du personnel de la fonction publique fédérale (données Pdata au 1^{er} janvier 2013). 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



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 les années précédentes : les femmes restent sous-représentées par rapport aux hommes à tous les niveaux, et plus particulièrement au niveau A.

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.

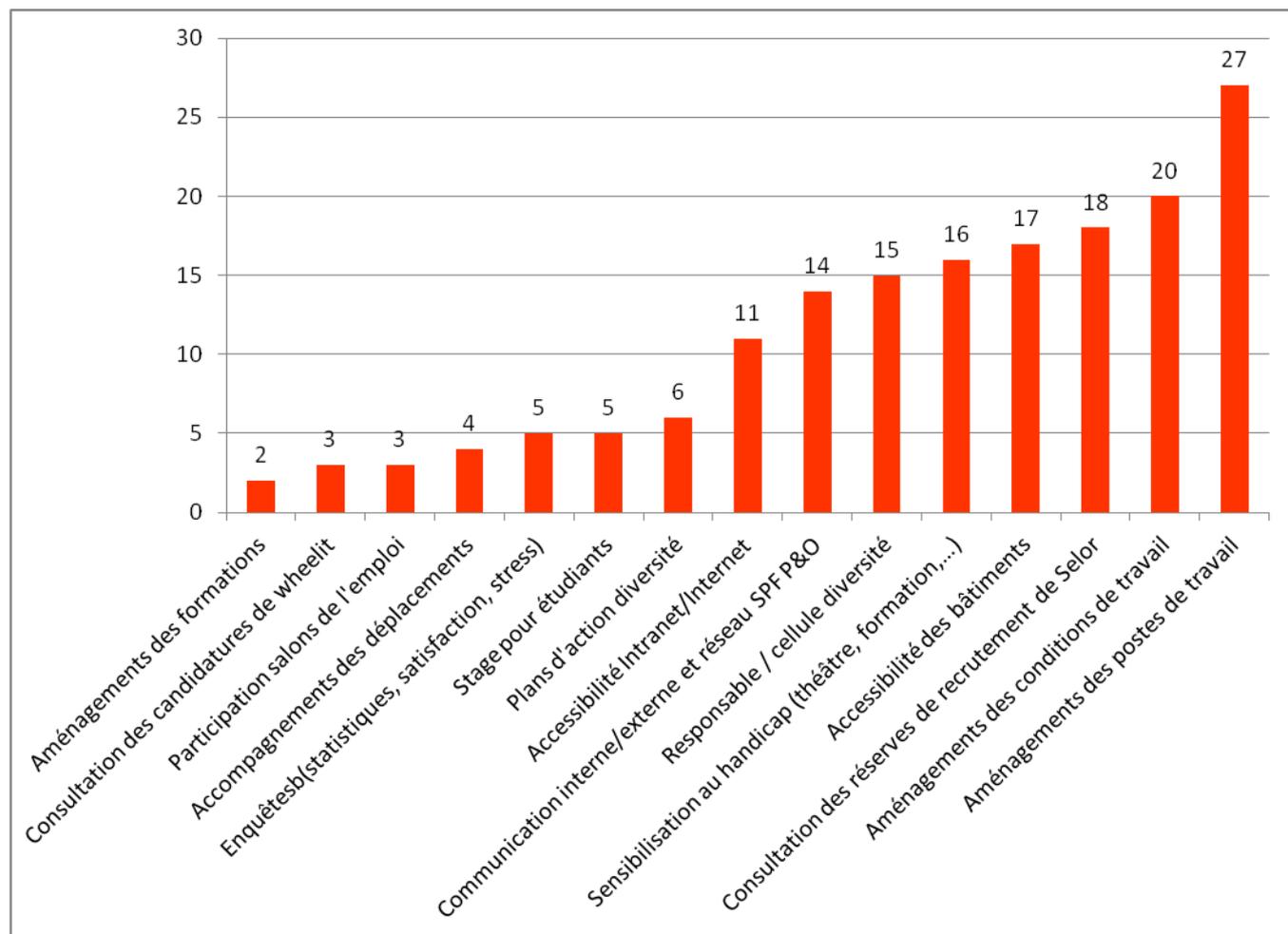
2. ANALYSE QUALITATIVE

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 de fournir, en plus des données chiffrées, des informations sur les efforts fournis afin de promouvoir l’emploi des personnes handicapées.

La Commission constate que les informations communiquées sur les actions entreprises par les organisations ont augmenté. En d’autres termes, davantage d’organisations ont fourni 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



Au-delà des chiffres, la CARPH est également attentive aux efforts fournis pour stimuler le recrutement de personnes avec un handicap et aux actions entreprises pour une meilleure intégration. Les chiffres récoltés ne reflètent parfois qu'une réalité partielle. En effet, certains collaborateurs présentant un handicap ne souhaitent pas être reconnus comme tel au sein d'une organisation, c'est un choix qu'il est primordial de respecter.

Les organisations qui connaissent cette situation, contribuent, au-delà des statistiques, à l'intégration des personnes avec un handicap dans le milieu professionnel, et à plus de diversité dans la fonction publique fédérale.

Les actions les plus fréquemment entreprises concernent les aménagements des postes de travail, des conditions de travail, la consultation des réserves de recrutement spécifiques de Selor, l'accessibilité des bâtiments et l'organisation d'actions de sensibilisation. Le nombre croissant d'organisation qui mentionne la présence d'un responsable diversité est aussi intéressant à souligner. 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.

Quelques bonnes pratiques issues des organisations fédérales:

« Afin de pallier aux difficultés de déplacement que peuvent rencontrer les personnes avec un handicap lorsqu'elles participent à des formations ou réunions, un transport avec chauffeur est assuré,... »

« Des aménagements liés à des problèmes de mobilité ont été effectués (proximité). »

« Film tourné au SPF et mettant en scène des collaborateurs afin de sensibiliser l'extérieur à la diversité dont le handicap. Procédures incendies (evacuation) et formation aux secouristes proposée avec ce matériel. »

« Intégration de la dimension diversité dans le projet de coaching/leadership. »

« Publication des descriptions de fonction sur les sites internet dédiés aux personnes avec un handicap ; parution d'articles dans le journal interne du SPF ; aménagements des postes de travail; consultation de la liste spécifique de Selor et utilisation de celle-ci; mise en œuvre des actions du plan diversité 2012-2013, journée de sensibilisation à la surdité, finalisation du nouveau site internet et intranet du SPF (AnySurfer), finalisation du projet «stage étudiant et professionnel. »

« Différentes actions de sensibilisation et de communication ont été entreprises ces dernières années par le service Politique Diversité. Des demandes individuelles afin d'aménager les postes et/ou les horaires de travail sont traitées régulièrement. »

« Un benchmarking sera mené en vue de récolter des bonnes pratiques en matière de recrutement des personnes avec un handicap... Le responsable diversité organise, en collaboration avec les assistant(e)s sociaux (sociales), un entretien individuel avec chaque collaborateur avec un handicap. Lors de cet entretien, le degré de satisfaction, l'expérience au travail, les propositions d'amélioration et d'autres thèmes sont abordés. L'objectif est aussi de mieux faire connaître le point de contact diversité (communication sur des sujets spécifiques, les entretiens personnels,... sur l'intranet). »

« Session d'information pour le personnel de bureau par le service Qualité / Milieu / Infrastructures concernant l'utilisation correcte du monte-escalier au niveau de l'entrée principale. »

« Lors de la procédure de recrutement, il est systématiquement demandé aux personnes avec un handicap si elles souhaitent se faire reconnaître volontairement comme collaborateur avec un handicap. L'objectif est de mettre à jour et de suivre l'inventaire actuel des personnes handicapées. »

« Pour une personne présentant un handicap lourd, un assistant personnel permanent est mis à disposition (engagé via CPAS - art 60) et les frais de déplacement avec un service de transport spécial sont remboursés. »

« En 2012, un théâtre d'entreprise a été organisé sur le thème de la diversité. Celui-ci a été rendu obligatoire pour tous les collaborateurs. »

« Sensibilisation des collègues directs de la personne avec un handicap. »

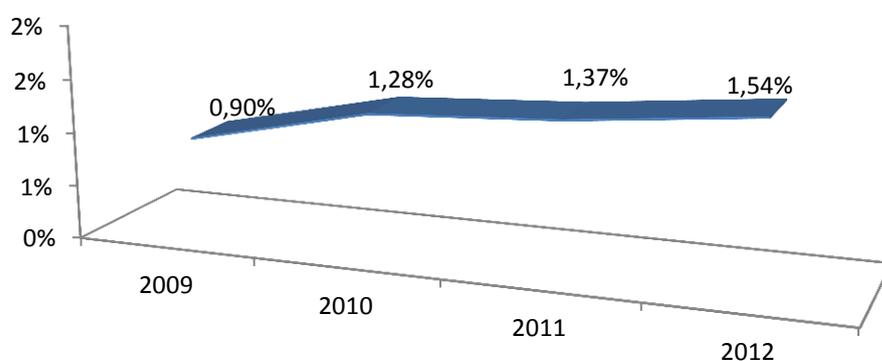
Partie III

RECOMMANDATIONS

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. 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. 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, 1,37% en 2011 et 1,54% en 2012.



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. Des actions de sensibilisation au handicap pourraient notamment être organisées à l'intention des chargés des ressources humaines par les responsables diversité des organisations fédérales.

1.1.a. Sensibiliser les acteurs des organisations fédérales (le management et l'ensemble du personnel, les syndicats, les conseillers en prévention, les médecins du travail, les services sociaux,...) 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. Intensifier l'information et la formation des référents « handicap » et des responsables diversité sur les droits fondamentaux des personnes handicapées et sur les outils existants en matière d'emploi (adaptation du poste de travail, adaptation possibles des formations IFA, jobcoaching, sensibilisation des collègues, projet « Talent+ », outils, règles d'intervention des fonds régionaux,...). Organiser des sessions de sensibilisation au handicap à destination du personnel, de la direction et des services sociaux des organisations. 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. La Commission souligne 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. D'une part, renforcer le rôle du Selor et des organisations en matière de communication des offres d'emploi, par exemple via des collaborations avec les organismes de placement, les fonds régionaux pour personnes handicapées et les associations de personnes handicapées. D'autre part, le travail de communication élargie, entre autres, via les universités, les hautes écoles et les écoles secondaires, reste à 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 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 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.

2. TRAVAILLER SUR LES FREINS À L'ENTRÉE

Dans ses trois 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. Dans le cadre de la réforme des allocations pour personnes handicapées actuellement en préparation, travailler, en collaboration avec le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées, à la réduction des pièges à l'emploi.

Le nouveau système qui sera mis en place devrait contribuer intrinsèquement à la politique de remise au travail, en couvrant automatiquement et rapidement les périodes de rupture professionnelle et devrait instaurer une dissociation entre l'allocation d'intégration et les revenus du travail. Les droits dérivés devraient également être dissociés du bénéfice de l'allocation.

¹² Administration de l'Expertise médicale.

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

2.2. En 2012, Selor a traité plus de 1500 demandes d'adaptation pour des candidats avec un handicap.

Les recrutements effectifs de personnes avec un handicap restent néanmoins relativement bas. La Commission encourage 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. La Commission souhaite que Selor poursuive ses recherches en vue de proposer des aménagements de toutes les épreuves de sélection en fonction du handicap du candidat (et notamment pour l'autisme et les déficiences visuelles).

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. Conformément à l'arrêté royal du 6 décembre 2012 modifiant l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage, informer les services publics qui atteignent, au 1er janvier 2013, un pourcentage inférieur à 2% de personnes handicapées, de l'obligation de consulter la ou les liste(s) spécifique(s) de personnes handicapées lauréates pour tout recrutement (stagiaire en vue de la nomination) et tout engagement (sous contrat de travail). Instaurer une collaboration avec le chef de corps de l'Inspection des Finances afin d'obtenir une vue de la mise en place du contrôle des consultations des réserves de recrutement.

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 référents « 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. Développer au sein de la fonction publique fédérale une flexibilité permettant aux personnes handicapées, tenant compte de leur 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 afin de permettre aux collaborateurs avec un handicap d'accéder à un emploi statutaire.
- favoriser le travail à temps partiel lorsque les besoins du travailleur avec un handicap le justifient.
- envisager des manières alternatives de travailler (télétravail, bureaux satellites,...) 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.

- Réfléchir à la manière dont les organisations fédérales pourront appliquer à l'avenir les mesures du plan « Back to work » visant à permettre le retour au travail à temps partiel après une longue période d'incapacité de travail.

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.

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.

4.3. La Commission a pris acte des modifications apportées par l'arrêté royal du 6 décembre 2012. Elle rappelle néanmoins les recommandations suivantes concernant 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») avec comme reconnaissance spécifique le VOP « Vlaamse OndersteuningsPremie ».
- Article 3 : la Commission souhaite l'extension des dispositions à des services momentanément exclus comme par exemple les fonctions opérationnelles des services de police, pénitentiaires ou de secours ainsi que le personnel administratif de l'ordre judiciaire.
- Article 4 : il semble opportun à la Commission d'adapter sa composition en y ajoutant les Secrétaires d'Etat ayant en charge la fonction publique et les personnes handicapées ou leurs représentants.

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'Etat souhaite encourager la mise à l'emploi des personnes handicapées, il est important que l'Etat 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'Etat pourront être reprises dans le calcul, l'enregistrement de personnes handicapées répondant aux critères définis à l'article 1^{er} 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 1^{er} 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'Etat aux personnes handicapées,
Mme G. MANDAILA

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

Le Conseil d'Etat, 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'Etat, 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°, 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°, 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 1^{er}, 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 projet (1). 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 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, comprenant les articles 1^{er} 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 1^{er} 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 Constitution (2).

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.

La chambre était composée de :

MM. :

D. Albrecht, président de chambre;

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

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.

(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.

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'Etat, 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'Etat, donné le 16 janvier 2007, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de la Fonction publique et de Notre Secrétaire d'Etat 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 :

« Art. 2. § 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'Etat, 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'Etat 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 :

« Art. 3. § 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^o et 6^o 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 professionnelles 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^o 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^o 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^o 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'Egalité 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 1^{er}, les personnes recrutées sur la base de l'arrêté royal du 11 août 1972 stimulant l'emploi de handicapés dans les administrations de l'Etat 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 1^{er} 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'Etat, 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 1^{er} janvier 2010.

Art. 8. Nos Ministres et Nos Secrétaires d'Etat 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'Etat 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 2011	Taux d'emploi des personnes avec un handicap en 2012	Efforts fournis
Ministère de la Défense nationale	4,06%	3,84%	<p>Afin d'obtenir un aperçu du type de certificats dont disposent les membres du personnel avec un handicap de la Défense, une enquête a été réalisée au cours de l'année 2012. Cette enquête était facultative et toutes les personnes n'ont pas souhaité y participer. Dans le but de pallier les difficultés de transport que peuvent rencontrer les handicapés pour assister à des formations ou des réunions, les personnes avec un handicap peuvent faire appel à un moyen de transport avec chauffeur de la Défense. Lors de formations internes ou externes, l'organisation veille, dans la mesure du possible, à ce que les personnes avec un handicap puissent suivre la formation avec un collègue proche (ou, le cas échéant, un interprète). Les personnes handicapées sont employées le plus près possible de leur domicile. Certaines personnes se sont vues proposer un travail ne nécessitant pas l'utilisation de l'ordinateur. Sont prévus par la Défense : fourniture de siège ergonomique, repose-pied basculant, bureau plus large, espace insonorisé, agrandisseur d'écran PC, places de parking réservées près des bâtiments, plan incliné à l'entrée, rampes.</p>

SPF Chancellerie du Premier Ministre	1,22%	1,28%	Des sessions de sensibilisation à la diversité ont été organisées au sein de l'organisation. Les textes et canaux de communication (site internet et intranet,...) de la Chancellerie sont accessibles aux personnes avec un handicap (label AnySurfer). Il n'existe pas de cellule diversité mais un(e) responsable diversité est présent(e) au sein de l'organisation. Des sessions de formation sur l'intégration des nouveaux collaborateurs avec un handicap ont été organisées pour les chefs, les équipes et les responsables RH. Des outils spécifiques pour les collaborateurs avec un handicap (brochures,...) ont été développés au sein de l'organisation. Des aménagements des plages horaires de travail sont possibles. La possibilité de télétravailler 3 jours par semaine a été accordée à l'une des personnes ayant un handicap. Un audit de l'accessibilité du ou des bâtiment(s) pour les personnes à mobilité réduite a été réalisé. Des aménagements des conditions de travail ont été réalisés (ex: télétravail,...). Des aménagements liés à des problèmes de mobilité ont été effectués (proximité). Les réserves spécifiques disponibles au Selor et les candidatures sur Wheelit sont systématiquement consultées. Le nouvel intranet répond aux critères du label AnySurfer.
SPF Personnel et Organisation	2,75%	2,67%	Une pièce de théâtre axée sur la diversité était prévue fin 2012, mais elle a été reportée à 2013, pour cause de restrictions budgétaires.
SPF Budget et Contrôle de la Gestion	1,30%	0,78%	Consultation des réserves spécifiques de Selor.

FEDICT - SPF Technologie de l'Information et de la Communication	3,09%	2,92%	Toutes les sélections en vue de nouveaux recrutements sont ouvertes aux personnes avec un handicap. Le site internet de Fedict est accessible aux personnes avec un handicap (label AnySurfer). La politique de diversité fait partie des tâches du responsable RH de Fedict.
SPF Mobilité et Transports	2,80%	2,65%	Publication 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. Aménagements des postes de travail. Consultation de la liste spécifique de Selor et utilisation de celle-ci. Mise en œuvre des actions du plan diversité 2012-2013. Journée de sensibilisation à la surdité. Finalisation du nouveau site internet et intranet du SPF (AnySurfer). Finalisation du projet «stage étudiant et professionnel». Engagement exceptionnel de 2 personnes contrats Smals (de la société Passwerk - autisme) pour 2 mois. Organisation des réunions internes de la cellule diversité (taskforce diversity). Intégration de la dimension diversité dans le projet de coaching/ leardership.
SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie	3,32%	3,16%	Le Facility management fait des efforts pour les personnes handicapées, comme par exemple, l'accompagnement des non-voyants de et vers la gare, l'aménagement des postes de travail,... Le service social peut apporter une aide individuelle aux personnes handicapées. Lors de nos formations et sessions d'information, nous veillons à l'accessibilité des personnes handicapées.

SPF Finances	0,96%	1,40%	<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'un poste adéquat, compte tenu de leurs limitations en matière de déplacements.</p> <p>L'organisation tente en outre de trouver une fonction au contenu adéquat, qui correspond à leurs compétences et à leurs possibilités. Si nécessaire, des aménagements sont effectués à leur poste de travail sur le plan de la logistique, de l'informatique et de la sécurité. A cet égard, il est parfois fait appel à l'appui expert d'organisations telles que la Ligue Braille, à des firmes spécialisées dans la production de logiciels spécifiques, et naturellement au Service Bien-être et au Service interne pour la prévention et la protection au travail du SPF Finances même. Les personnes avec un handicap sont recrutées tant dans des emplois statutaires que contractuels. Au sein de l'organisation, la cellule Bien-être est axée spécifiquement sur tous les aspects de la diversité. Il va de soi qu'il existe aussi des accords de coopération avec d'autres services (par exemple avec le service Recrutement lorsqu'il s'agit du recrutement de personnes avec un handicap).</p>
SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement	2,06%	2,19%	<p>Les conditions en vue de l'obtention du label AnySurfer sont remplies à 95%. Les listes de recrutement spécifiques de Selor ont été consultées. En 2012, une personne de la liste de recrutement spécifique de Selor a été recrutée sur le plan</p>

			<p>statutaire. Le système de stages non rémunérés de l'organisation est ouvert aux personnes handicapées et de tels stages ont déjà eu lieu dans le passé, mais pas en 2012. Une personne souffrant d'autisme a été engagée indirectement via l'asbl Smals par le biais de Passwerk. Il y a un responsable diversité au sein de l'organisation. Les brochures du SPF P&O ont été mises à disposition. Les nouveaux collaborateurs avec un handicap sont au courant de la procédure en vigueur pour obtenir un poste de travail adapté. Des aménagements du poste de travail ont été réalisés; il est répondu à la demande d'aménagement d'un poste lorsque l'aménagement est jugé raisonnable. Les bâtiments de l'administration centrale à Bruxelles sont récents et sont facilement accessibles aux personnes à mobilité réduite. Le bâtiment de l'administration centrale est situé au centre de Bruxelles, près du métro et de la Gare centrale. Le télétravail est encouragé au sein du SPF et est accordé lorsque cela est possible. D'autres aménagements de postes de travail ont été réalisés, lorsqu'ils ont été demandés et étaient jugés raisonnables (sièges spéciaux, écrans spéciaux pour les personnes avec un trouble de la vue, écouteurs spéciaux pour les personnes ayant un trouble de l'audition).</p>
SPF Intérieur	1,86%	1,60%	<p>Brochure pour les organisations de personnes handicapées. Sensibilisation des personnes en charge du recrutement. Recours systématique à la banque de données Selor pour les lauréats avec un handicap. Rubrique diversité sur l'intranet avec</p>

			<p>le questionnaire de la CARPH sur l'emploi et le handicap.</p> <p>Mention de la politique diversité (dont celle pour les personnes handicapées) dans la brochure d'accueil et lors de la session d'accueil. Label AnySurfer pour la majorité de nos sites.</p> <p>Aménagements au cas par cas de poste ou de solution pour personne handicapée (ex: mise à disposition d'une voiture et d'un chauffeur du SPF pour conduire une personne à une formation).</p>
SPF Justice	0,52%	0,68%	<p>Différentes actions de sensibilisation et de communication ont été entreprises ces dernières années par le service Politique Diversité. Des demandes individuelles afin d'aménager les postes et/ou les horaires de travail sont traitées régulièrement. Des canaux spécifiques ont été utilisés dans le passé. Néanmoins, cette méthode de travail n'a pas donné de résultats probants. Un appel spécifique via ces canaux n'a pas été fait en 2012. Le service Politique Diversité, en collaboration avec le service de sélection de l'administration centrale, est à la recherche de bourses d'emplois ou événements qui pourraient toucher directement les personnes avec handicap. Différents problèmes sont par ailleurs rencontrés en ce qui concerne les listes Selor.</p> <p>Essentiellement en raison du manque de réserve pour les postes vacants ou en raison de l'absence de candidats pour certains postes.</p>
SPF Sécurité sociale	0,89%	1,34%	<p>Tous les sites internet gérés par le SPF Sécurité sociale sont accessibles aux personnes avec un handicap. En 2013, l'intranet sera entièrement</p>

			<p>renové. Une attention spéciale sera accordée à cette occasion à l'accessibilité pour les personnes avec un handicap. En 2012, les 2 nouvelles personnes avec un handicap ont été recrutées sur base contractuelle. Les étudiants handicapés peuvent suivre un stage au SPF Sécurité sociale. Il n'existe pas de places de stage réservées aux personnes avec un handicap. La diversité est un domaine qui relève de la cellule Talent & Organisation du service d'encadrement P&O. Un responsable diversité est présent au sein de l'organisation. Des formations spécifiques n'ont pas été organisées, mais il est arrivé que l'organisation parle de personnes avec un handicap lors d'activités, de formations,... Par exemple, lors de la formation Cercles de développement en équipe, un exemple relatif à une personne avec un handicap a été abordé dans le cadre d'un exercice. En d'autres termes, pas d'actions spécifiques mais une approche intégrée. Un document d'intégration a été rédigé pour les 2 personnes pilotes. Il y aura extension à d'autres personnes avec un handicap en 2013. La participation des personnes avec un handicap se fait sur base volontaire. Sur l'intranet figurent une rubrique spécifique 'diversité' consacrée notamment aux personnes avec un handicap, de même que la procédure de demande Dans le cadre de la culture du résultat du SPF Sécurité sociale, où les résultats priment sur le nombre d'heures prestées, l'adaptation éventuelle des plages fixes ne pose pas de problème. Un audit concernant l'accessibilité du bâtiment pour les</p>
--	--	--	--

			personnes à mobilité réduite a déjà été réalisé en 2010.
SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement	2,34%	2,28%	Plan d'action présenté en Comité de direction et au service d'encadrement P&O pour être sensibilisé lors des engagements. Affiliation à la Banque de données Wheelit en plus de la banque de donnée Selor. L'engagement de personnes avec un handicap fait partie des KPI. Travail continuuel d'information 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. Ce film sera utilisé dans les bourses d'emploi et mis en ligne sur You tube (attractivité du SPF). Cellule diversité/plan d'action/Cellule Bien-être. Adaptation des postes de travail/ des outils informatiques (souris,...)/télétravail. Adaptation des accès pour personnes à mobilité réduite : parking proximité sortie. Audit des services externes de l'organisation (accessibilité pour les mobilités réduites). Procédures incendies (evacchair) et formation aux secouristes proposée avec ce matériel.
SPF Emploi, Travail et Concertation sociale	2,19%	1,98%	La Direction Qualité, Diversité et Service social a été créée au sein du service d'encadrement P&O. Une session de sensibilisation à la diversité est organisée lors des journées d'accueil destinées à tous les nouveaux collaborateurs. Lors de leur trajet de formation, les stagiaires suivent une formation d'une demi-journée sur la diversité. Une note de politique générale en matière de diversité a été élaborée, ainsi que la Phase 1 du plan d'action

			<p>global diversité pour le groupe cible 'personnes avec un handicap'. Ce plan s'articule autour de 4 axes: sensibilisation et communication, recrutement et sélection, accueil et intégration, formation et développement. Ces 2 documents ont été présentés au Comité de direction en mars 2012. Le Comité de direction a décidé de s'attaquer en premier lieu aux axes 'recrutement et sélection' et 'accueil et intégration'. Un benchmarking sera en outre réalisé sur les bonnes pratiques relatives au recrutement de personnes avec un handicap. Sélection: consultation des listes spécifiques de Selor (s'il en existe pour le profil recherché). Afin d'abaisser le seuil pour les candidats, chaque offre d'emploi externe mentionne d'office les possibilités d'aménagements raisonnables en ce qui concerne la procédure de sélection (écran plus grand, logiciel de lecture à haute voix, plus de temps pour passer l'épreuve de sélection), le classement dans la liste de recrutement spéciale des lauréats avec un handicap en cas de réussite des sélections statutaires fédérales, ainsi que les adaptations du poste de travail qu'il est possible de signaler via Selor. Les personnes avec un handicap peuvent toujours demander des aménagements du poste de travail et ceci via le responsable diversité de l'organisation. Adaptation de la base de données interne Spoetnic pour faciliter l'élaboration des statistiques. Début 2013, le responsable diversité organisera, en collaboration avec les assistants sociaux, un entretien individuel avec chaque collaborateur ayant un</p>
--	--	--	---

			handicap afin d'aborder le degré de satisfaction, l'expérience du travail, les propositions d'amélioration ou d'autres thèmes. Le but est aussi de mieux faire connaître le point de contact diversité (communiquer via l'intranet sur des thèmes spécifiques en matière de diversité, entretiens personnels,...).
SPP Développement durable	0%	0%	
SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale	1,24%	2,17%	<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 Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale et le présenter systématiquement à chaque nouveau collaborateur.</p> <p>Lors de nouveaux recrutements, la description de fonction mentionne que l'organisation est disposée à engager des personnes avec un handicap. Le service GRH consulte les réserves spécifiques de Selor.</p> <p>Lors d'un recrutement, l'organisation signale clairement qu'elle est disposée à apporter des aménagements au lieu de travail.</p> <p>Des sessions de sensibilisation à la diversité ont été organisées au sein de l'organisation. Les textes et les canaux d'information (site internet, intranet,...) de l'organisation sont accessibles aux personnes avec un handicap (label AnySurfer).</p> <p>Il existe une cellule diversité, un service diversité et un responsable diversité au sein de l'organisation. Il</p> <p>Les nouveaux collaborateurs avec un</p>

			<p>handicap sont au courant de la procédure en vigueur pour obtenir un poste de travail adapté. L'aménagement des plages fixes est possible. Un audit a été réalisé concernant l'accessibilité du (des) bâtiment(s) pour les personnes à mobilité réduite. Les conditions de travail ont été adaptées.</p>
SPP Politique scientifique	1,62%	2,05%	<p>Le SPP Politique scientifique dispose d'un plan diversité «transversal» qui est renouvelé tous les 2 ans, et d'un responsable diversité qui fait partie du Service d'encadrement Personnel et Organisation. L'accueil et l'intégration de personnes avec un handicap occupe une place spéciale à cet égard. Non seulement les équipes de sélection sont informées des possibilités de recrutement des personnes avec un handicap, mais tous les nouveaux collaborateurs reçoivent les informations adéquates lors de la journée d'accueil. A côté de cela, tous les membres du personnel peuvent s'adresser, en ce qui concerne les questions spécifiques ou les conseils relatifs à l'offre existante en matière d'aide (au niveau fédéral et régional) et/ou à un accompagnement, au service social du SPP Politique scientifique, qui dispose d'une équipe d'assistants sociaux. Cette équipe a ses bureaux à l'administration centrale (avenue Louise) mais organise également régulièrement des journées de consultation dans les établissements scientifiques fédéraux (ESF) pour les membres du personnel qui y travaillent. Cette approche de proximité rencontre les besoins des membres du personnel à mobilité réduite.</p> <p>En 2012, le SPP Politique scientifique</p>

			<p>a entrepris les actions suivantes: Session d'information par le Service Qualité / Environnement / Infrastructures pour le personnel de l'accueil concernant l'utilisation correcte du monte-escalier au niveau de l'entrée principale (avenue Louise). Adaptation du site internet www.belspo.be. Contact à l'initiative du Service Qualité / Environnement / Infrastructures, avec des directives pour les personnes à mobilité réduite concernant l'accès du bâtiment et du parking. Sensibilisation par le Service P&O des agents P&O (y compris des ESF qui relèvent du SPP Politique scientifique), avec une attention particulière pour les recommandations du rapport CARPH 2011, l'AR du 6/12/2012 relatif à la sélection et au stage (consultation des listes de recrutement spécifiques de Selor pour les lauréats avec un handicap) et l'obtention de la norme d'emploi de 3% de personnes avec un handicap. Dans le cadre de l'actualisation du Plan diversité 2010 - 2012, la personne de contact 'Handicap' (Service d'encadrement P&O) a participé le 13/9/2012 à la formation 'Intégration et accueil de collaborateurs avec un handicap de travail', une initiative de la DG DOP du SPF P&O. Installation du point de contact «Handicap» au sein du Service d'encadrement Personnel et Organisation. Le bâtiment moderne que le SPP Politique scientifique occupe depuis 2010 est accessible aux personnes à mobilité réduite. Des aménagements du lieu de travail sont en outre possibles pour les collaborateurs qui requièrent des solutions individuelles, en raison de leur handicap ou d'une maladie</p>
--	--	--	---

			<p>chronique et/ou de longue durée (même s'ils ne disposent que d'un certificat MEDEX) : plages fixes, télétravail, place de parking réservée, ICT, poste de travail, environnement de travail...</p>
--	--	--	---

2.2. Etablissements scientifiques (ES)

Organisation	Taux d'emploi de personnes avec un handicap en 2011	Taux d'emploi des personnes avec un handicap en 2012	Efforts fournis
Centre d'Etudes et de Recherches vétérinaires et agrochimiques	0%	0%	Données communiquées par le SPF Santé publique, Environnement et Sécurité de la chaîne alimentaire.
Jardin botanique national de Belgique	0,23%	0%	L'accès au réfectoire du personnel et à la librairie a été aménagé pour les personnes moins valides. Un projet a été lancé pour rendre l'orangerie du jardin botanique accessible aux personnes moins valides. Ce projet sera réalisé en 2014.
Archives générales du Royaume et Archives de l'Etat dans les Provinces	0%	0,38%	Aucune mesure particulière n'est prise mais l'organisation est ouverte à toute proposition ou partage d'expérience qui lui permettrait d'arriver à un taux d'occupation plus acceptable.
Institut d'Aéronomie spatiale de Belgique	2,88%	2,62%	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, l'Institut prévoit, lorsque cela s'avère nécessaire, les aménagements utiles du lieu et du poste de travail, en concertation avec les personnes concernées (par exemple, un écran d'ordinateur adapté au membre du personnel malvoyant). Il existe également diverses formules de travail à domicile (occasionnel et structurel), dont peuvent naturellement bénéficier les personnes avec un handicap, si elles le souhaitent. Le

			<p>bâtiment est prévu pour être accessible aux visiteurs ainsi qu'aux membres du personnel moins valides. Dans le cadre de la rénovation des sanitaires, des toilettes seront prévues pour les visiteurs et membres du personnel moins valides. En accordant une attention spécifique à la problématique du handicap lors de nouveaux recrutements et en menant éventuellement plus d'actions destinées au groupe cible, l'Institut espère à nouveau atteindre rapidement la norme de 3%. C'est ainsi qu'en 2013, un poste statutaire sera ouvert et les personnes avec un handicap seront encouragées à postuler. L'Institut a également l'intention d'attirer l'attention des chefs de service sur cette problématique et de mettre en place certaines actions de sensibilisation pour ce groupe cible (information, formation,...).</p>
Institut royal des Sciences naturelles de Belgique	1,28%	1,56%	<p>Il est possible d'aménager la plage mobile, le bâtiment est accessible aux personnes moins valides, un poste de travail a été adapté au handicap visuel.</p>
Institut royal du Patrimoine artistique	3,35%	4,16%	<p>Plusieurs éléments du site internet sont compatibles avec les exigences du label AnySurfer même si le site internet en tant que tel ne possède pas le label AnySurfer.</p>
Musée royal de l'Afrique centrale	1,13%	1,32%	<p>Des volontaires avec un handicap viennent donner un coup de main aux services. Les nouveaux collaborateurs avec un handicap sont informés de la procédure en vigueur pour obtenir un aménagement du poste de travail. Des aménagements de poste de travail sont réalisés. Des</p>

			aménagements des conditions de travail peuvent être réalisés (ex: télétravail,...). Des aménagements des plages horaires de travail sont possibles.
Bibliothèque royale de Belgique	0%	0,39%	La Bibliothèque royale 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 utilisés par les jurys de Belspo 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.
Musées Royaux d'Art et d'Histoire	0%	0%	Consultation systématique des listes distinctes des lauréats des procédures de sélection établies par le Selor lors du recrutement de personnel statutaire. Adaptation des postes de travail.
Institut royal météorologique de Belgique	0,52%	0%	Sur la page 'offres d'emploi' de son site internet, l'Institut a ajouté une mention relative au fait que les compétences priment et qu'il n'est pas fait état de discrimination. Mise en place d'une rampe.
Musées royaux des Beaux-Arts de Belgique	0,25%	0,25%	
Observatoire royal de Belgique	0%	0%	Tous les postes de l'Observatoire 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 en collaboration 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	0,39%	0,45%	<p>L'Institut a entrepris les actions suivantes pour optimiser la politique en matière de handicap. Lors de la procédure de recrutement, il est systématiquement demandé de signaler volontairement un handicap reconnu. L'objectif est d'actualiser l'inventaire actuel de personnes avec un handicap et d'en assurer le suivi. Cela permet à l'Institut de déterminer de façon permanente le pourcentage approximatif de membres du personnel handicapés. Le conseiller en prévention, le 'facility manager' et la personne de contact à la Régie des bâtiments ont, ensemble, fait le nécessaire pour rendre les bâtiments et les parkings de l'ISP accessibles aux personnes handicapées. Vu l'ancienneté de l'infrastructure, tous les locaux ne sont toutefois pas accessibles aux handicapés moteurs. Les prochains travaux de rénovation (2014), qui comprendront notamment les équipements sanitaires d'un bâtiment, prévoient des toilettes adaptées aux handicapés moteurs. Lors de la dernière inspection préventive des laboratoires, aucun problème d'accessibilité n'a été signalé en ce qui concerne les personnes handicapées.</p>

2.3. Institutions publiques de sécurité sociale (IPSS)

Organisation	Taux d'emploi de personnes avec un handicap en 2011	Taux d'emploi des personnes avec un handicap en 2012	Efforts fournis
Office de Sécurité sociale d'Outre-Mer	0%	0%	Dans la mesure du possible, les listes spécifiques de recrutement sont consultées auprès de Selor. Pour la recherche d'un(e) comptable néerlandophone, l'Office a consulté deux réserves de candidats ayant un handicap. Malheureusement, aucun de ces candidats n'a marqué son intérêt pour la fonction à pourvoir.
Fonds des Accidents du Travail	1,74%	2,78%	Une personne ayant un handicap grave a constamment à sa disposition un assistant personnel (recruté via le CPAS - art 60) et les frais de déplacement par un service de transport spécialisé sont remboursés. Dans le cadre des projets Diversité, une analyse du poste de travail a été réalisée et l'organisation a procédé à l'achat d'un lève-personne. Pour un autre membre du personnel, des aménagements spéciaux du poste de travail ont été prévus (loupe de lecture, logiciel d'agrandissement). Le service Informatique et Logistique s'occupe actuellement de l'accessibilité pour les personnes avec un handicap (label AnySurfer). Des sessions de sensibilisation à la diversité au sein de l'organisation ont été demandées dans le cadre du projet Diversité 2012. Les places de stage sont accessibles aux étudiants avec un handicap. Il y a un responsable diversité au sein de l'organisation.

			<p>Des sessions de formation en matière d'intégration de nouveaux collaborateurs avec un handicap ont été organisées pour les chefs de service, les équipes et les responsables RH. Les collaborateurs avec un handicap sont informés de la procédure en vigueur pour obtenir un poste de travail aménagé. Des aménagements ont été apportés au poste de travail. Il est possible d'adapter les plages fixes. Des aménagements ont été réalisés en matière de problèmes de mobilité.</p>
Fonds des Maladies professionnelles	1,35%	1,38%	<p>Si lors d'un recrutement, des candidats avec une limitation se présentent et qu'ils possèdent les compétences requises pour les fonctions demandées au Fonds des Maladies professionnelles, la priorité aux lauréats ayant une limitation sera accordée afin d'atteindre l'objectif fixé de 3%.</p>
Caisse de Secours et de Prévoyance en faveur des Marins	0%	0%	<p>La CSPM n'a pas fourni d'efforts spécifiques. La CSPM occupe un très vieil immeuble de bureaux, dans lequel les locaux ne sont pas adaptés aux besoins des personnes avec un handicap. La CSPM projette de déménager. Lors de ce déménagement, il sera certainement tenu compte de l'accessibilité du bâtiment et des lieux de travail pour les personnes avec un handicap.</p>
Caisse auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage	1,58%	2%	<p>La cellule sociale participe activement à la mise en œuvre du plan d'actions découlant de l'enquête de satisfaction sur le plan de la diversité et de l'enquête spécifique sur le handicap menées par la CAPAC. Certaines de ces actions découlent des recommandations de la Commission d'accompagnement pour le</p>

		<p>recrutement de personnes avec un handicap (CARPH).</p> <p>Dans les offres d'emploi, insertion de la possibilité de participer aux sélections pour les personnes avec un handicap, de manière positive.</p> <p>Toutes les offres contiennent la mention : « Les candidats sont sélectionnés sur 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.</p> <p>La CAPAC a désigné un « handicoach », ou 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 informations utiles concernant les instances externes qui peuvent les aider concernant leurs problèmes spécifiques, par exemple, pour des appareils adaptés leur permettant de fonctionner plus facilement. 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.</p> <p>La responsable de la diversité procure des informations 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.</p> <p>En octobre 2011, la CAPAC a</p>
--	--	--

			<p>effectué une enquête ‘stress et agression’ dans laquelle elle a pu recueillir des informations relatives aux conditions spécifiques du lieu de travail. En 2012, un agent handicapé s'est vu changé de fonction, grâce à la politique de talent management, dans une logique de suivi de carrière, sa fonction étant tombée en désuétude pour raison d'informatisation du cor business de la CAPAC.</p>
Caisse auxiliaire d'Assurance Maladie-Invalidité	0,73%	0,76%	
Office national d'Allocations familiales pour Travailleurs salariés	0,77%	0,92%	<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 accès spéciaux pour les personnes en fauteuil roulant, 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 membre du personnel avec un handicap rencontre des problèmes pratiques lors de son engagement, il peut toujours contacter le service Soutien-Equipement (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 de l'ONAFTS) a, lorsque cela s'avérait nécessaire, mis à disposition des écrans et du matériel informatique adaptés. Un collaborateur de l'ONAFTS avec un handicap visuel a suivi l'an passé une</p>

			<p>formation externe pour apprendre à mieux gérer son handicap et à se préparer à la dégradation future de sa vision. L'ONAFST a pris en charge la moitié du temps que l'intéressé a consacré à suivre cette formation et à s'y déplacer. En 2012, l'ONAFST a organisé un théâtre d'entreprise sur le thème de la diversité, auquel tous les collaborateurs étaient tenus d'assister. Un des sujets abordés lors de cette pièce concernait les contacts avec des collègues handicapés. L'ONAFST met du matériel de bureau ergonomique à la disposition des collaborateurs lorsqu'ils en font la demande.</p>
Office national de Sécurité sociale	0,76%	0,85%	<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 (software 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 (accès par le local vélo pour raisons médicales,...), des troubles musculo-squelettiques (chaises adaptées, souris d'ordinateur adaptées,...). Des adaptations horaires sont également possibles. Lors des phases de conception et de construction du bâtiment (2002-2003), il a été tenu compte des recommandations</p>

			<p>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. Le SIPP invite les personnes ayant des difficultés à emprunter les escaliers à se faire connaître afin de mieux prendre en charge leur évacuation.</p>
Office national de Sécurité sociale des Administrations provinciales et locales	1,30%	1,01%	<p>L'Office ne mène pas de politique spécifique en vue du recrutement exclusif de personnes handicapées. L'organisation mène cependant une politique consciente de non-discrimination. Si une personne avec handicap s'avère être le candidat lauréat le mieux classé d'une sélection, son handicap ne sera pas un obstacle à son entrée en service et, si nécessaire, le lieu de travail sera adapté à ses besoins spécifiques.</p>
Institut national d'Assurances sociales pour Travailleurs indépendants	1,10%	1,10%	<p>Les textes et canaux de communication (site internet) sont accessibles aux personnes avec un handicap. En outre, chaque description de fonction spécifie que l'INASTI promeut l'égalité des chances. Lors de sélections, les membres du jury sont systématiquement sensibilisés à la diversité et s'engagent par écrit à respecter les règles du code de déontologie. Par ailleurs, l'INASTI invite, via le conseiller en prévention, les personnes avec un handicap à se faire connaître notamment en vue d'adapter leur poste de travail à leur situation spécifique. Malgré ces initiatives, il y a lieu de constater que très peu de</p>

			<p>personnes handicapées se font connaître ou postulent pour un emploi. Etant donné que l'INASTI n'atteint pas le quota de 3%, il consultera systématiquement les listes spécifiques de personnes handicapées pour tout recrutement effectué en 2013 et organisera un entretien de sélection pour les personnes reprises sur ces listes.</p>
Institut national d'Assurance Maladie-Invalidité	1,98%	1,83%	<p>Les adaptations du lieu de travail sont réalisées en fonction des besoins individuels. Jusqu'à présent, l'INAMI n'a pas rencontré de problèmes insurmontables en matière d'accessibilité. La diversité au sens large fait fonction de fil rouge de la politique RH. Les chefs de projet accordent une attention particulière à la diversité lors du développement de leur projet. Même si l'INAMI ne dispose pas d'une cellule diversité, ni d'un responsable diversité, il est cependant représenté au sein du réseau diversité du SPF P&O, où il joue un rôle actif. La diversité est intégrée au sein de l'organisation dans la «Responsabilité sociale». L'INAMI a introduit une demande en vue du cofinancement d'un projet diversité 2012: un atelier 'diversité' pour les dirigeants axé sur la gestion de la diversité au sein des équipes. L'INAMI espère obtenir le feu vert ainsi qu'un financement pour ce projet.</p>
Office national des Vacances annuelles	2,36%	2,30%	<p>Toutes les personnes handicapées sont fonctionnaires statutaires. Si nécessaire, les postes de travail des collaborateurs moins valides sont adaptés. Un handicap ne constitue pas un obstacle au télétravail. Lors de l'accueil de nouvelles recrues, l'Office attire l'attention sur la</p>

			<p>diversité, cite les collègues moins valides et les aménagements éventuels qui ont été effectués à leur poste de travail. Une politique de diversité est en cours d'élaboration. Des accords de collaboration ont été signés à cet effet avec le SPF P&O et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. En ce qui concerne les recrutements contractuels, il sera dorénavant explicitement mentionné dans chaque offre d'emploi que la fonction est aussi ouverte aux personnes avec un handicap.</p>
Office national de l'Emploi	1,21%	0,93%	<p>Au sein de l'organisation, il existe un responsable diversité qui travaille en collaboration avec le Service Bien-être. Un audit a été réalisé par l'intermédiaire de l'asbl Wheelit, au sein de l'Administration, afin d'obtenir un état des lieux sur les processus HR en matière de diversité et plus spécifiquement de handicap. Les recommandations obtenues suite à l'audit font partie intégrante du plan stratégique 2013, (notamment l'étude de la procédure d'adaptation des postes de travail et des accommodements raisonnables). L'ONEM utilise des canaux d'information et de sélection ciblant des personnes handicapées, tels que Selor (banque de données et site internet) et le salon de l'emploi Talentum. L'ajout sur les invitations à une sélection d'une mention stipulant que lors de la procédure de sélection, des adaptations peuvent être demandées par les candidats avec un handicap. Dans le cadre de sélections spécifiques, des personnes en situation de handicap ont été rencontrées. Des places de</p>

			<p>stage sont également disponibles pour les étudiants. L'ONEM informe différents groupes-cible sur la diversité via les canaux de communication en vigueur (journal d'entreprise, intranet). Lors de la participation à des salons de l'emploi, les candidats potentiels sont informés de la politique de diversité de l'organisation.</p> <p>Les listes spécifiques de recrutement ont été consultées auprès de Selor. Des candidats figurant sur une liste spécifique ont été contactés/rencontrés par l'organisation. Des personnes avec un handicap ont été engagées en tant que contractuels.</p> <p>Des places de stage sont disponibles pour des étudiants avec un handicap. Les nouveaux collaborateurs avec un handicap sont informés de la procédure en vigueur pour obtenir un aménagement du poste de travail lors du trajet d'accueil pour tout nouveau collaborateur. Des aménagements de poste de travail, qu'ils soient matériels (ex : aménagement d'écrans) ou non-matériels (ex : aménagements d'horaires) ont été réalisés.</p> <p>Une enquête interne a été réalisée auprès de tous les Bureaux du chômage et auprès de l'Administration centrale concernant l'accessibilité des locaux pour les personnes à mobilité réduite (pour les agents ou encore pour les visiteurs). L'ONEM était en phase test pour le télétravail en 2012. Un agent avec un handicap a pu participer à cette phase test du télétravail. La possibilité existe de se rapprocher temporairement de son lieu d'habitation pour travailler en</p>
--	--	--	--

			cas de difficultés de déplacements.
Office national des Pensions	1,70%	1,40%	<p>Une personne en charge de la diversité a été désignée au sein de la direction bien-être de l'ONP fin 2012. Une personne est désignée «point de contact» dans le cadre de la Convention ONU. Le service RH consulte les listes spécifiques disponibles de Selor en cas de vacance d'emploi. Au niveau des conditions de travail, la possibilité de télétravailler 2 jours par semaine a été accordée à certaines personnes avec handicap. Afin d'améliorer l'intégration d'un travailleur présentant un handicap au sein de son équipe, un coaching sur le lieu de travail a été effectué par un spécialiste externe. Une intervision ayant pour thème « la diversité dans l'équipe» a été organisée pour des responsables des niveaux B, C et D. Chaque collaborateur est par ailleurs informé de la possibilité d'adapter son poste de travail dès son entrée en service. Les locaux de l'institution, à la Tour Midi comme dans les bureaux régionaux, sont accessibles aux personnes à mobilité réduite; des travaux de rénovations (avec rampe d'accès) ont aussi été effectués en 2012.</p>
Plateforme eHealth		0%	<p>La plateforme eHealth est une institution publique de sécurité sociale créée en 2008. Tout comme chaque service public, la plateforme eHealth s'efforce de respecter strictement la réglementation qui lui est applicable. Pour ses recrutements futurs, dès que la norme de 3% de l'effectif de personnel aboutit à au moins une unité dans les emplois qui le permettent, elle accordera la priorité</p>

			aux réserves de recrutement de personnes handicapées disponibles à ce moment dans la banque de données de Selor.
Banque-Carrefour de la Sécurité sociale	0%	0%	<p>La Banque-Carrefour de la Sécurité sociale s'efforce de respecter strictement la réglementation qui lui est applicable. Pour ses recrutements futurs, dès que la norme de 3% de l'effectif de 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.</p> <p>La Banque-Carrefour de la Sécurité sociale a attribué l'archivage de documents papier à une entreprise spécialisée dans le travail social (entreprise de travail adapté). Depuis quelques années, deux personnes avec un handicap physique assistent de cette manière les services concernés de la Banque-Carrefour de la Sécurité sociale dans l'archivage de leurs documents papier.</p>

2.4. Organismes d'intérêt public (OIP)

Organisation	Taux d'emploi de personnes avec un handicap en 2011	Taux d'emploi des personnes avec un handicap en 2012	Efforts fournis
Régie des Bâtiments	3,06%	3,52%	La Régie des Bâtiments respecte la norme de 3% d'emploi de personnes handicapées.
Service des Pensions du secteur public	0,90%	0,88%	Une sélection de recrutement de niveau B a donné un lauréat avec un handicap (liste spéciale de Selor). L'intéressé n'a toutefois pas pris la fonction. Le site internet de l'organisation prévoit la possibilité d'agrandir le format du texte. Le site internet de Selor a été utilisé et les listes de recrutement spécifiques ont été consultées. Les candidats qui se trouvaient sur des listes de recrutement spécifiques ont été contactés ou rencontrés. Les places de stage sont accessibles aux étudiants handicapés. En ce qui concerne les membres du personnel présents, l'aménagement des postes de travail avait déjà eu lieu. Il est possible d'adapter les plages fixes. Le bâtiment, qui est situé à côté de la Gare du Midi, est accessible aux personnes avec un handicap. Les conditions de travail ont été adaptées.
Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire	1,60%	1,90%	L'Agence a poursuivi la mise en place de son plan de diversité en intégrant, dans certaines formations, un volet diversité et ce afin de sensibiliser les chefs fonctionnels ainsi que les agents. L'Agence a abordé le volet diversité dans le cadre d'une formation refresh

			<p>(Cercles de développement) pour l'ensemble de ses chefs fonctionnels. En 2012, l'Agence a sollicité l'aide du SPF Chancellerie afin de réaliser un audit AnySurfer de son site internet. Elle ne dispose pas encore du label AnySurfer. En 2012, l'Agence n'a pas fait appel à des canaux spécifiques en vue d'engager des personnes avec un handicap. Dans le cadre de ses sélections, l'Agence a tout de même engagé trois personnes avec un handicap (mais qui n'avaient pas voulu être engagés sur cette base). L'Agence participe au minimum à deux bourses à l'emploi par an. Lors de ces bourses, le service P&O informe les candidats potentiels de la politique de diversité mise en place à l'Agence. 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. Pour ces profils, il n'a pas été possible à l'Agence de consulter en 2012 des réserves spécifiques. Les réserves spécifiques ont été consultées, pour les profils généraux, sans succès. Trois personnes ont été engagées en 2012 dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée. 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). L'Agence fait régulièrement appel à des interprètes de la langue des</p>
--	--	--	---

			<p>signes (pour les réunions de services mais aussi pour des événements tels que le discours de nouvel an de l'Administrateur délégué). Les aménagements sont réalisés en fonction des besoins. En 2012, aucun nouveau besoin n'a été détecté. Lors de l'accueil, les nouveaux entrants sont informés de la politique de l'Agence dans ce domaine. Aucun aménagement n'a été nécessaire. L'Agence a adapté l'horaire d'un de ses agents ayant des problèmes visuels importants. Un audit d'accessibilité a été effectué qui a conduit à la réalisation de travaux du côté de l'entrée située Boulevard Pachéco afin de faciliter l'accès aux chaises roulantes. Cette année encore, l'Agence a permis à des personnes qui ne pouvaient plus se déplacer sans difficulté, de bénéficier d'un système de travail à domicile plus large.</p>
Agence fédérale des Médicaments et des Produits de Santé	0,81%	0,53%	<p>Attention spéciale accordée à l'évacuation des personnes à mobilité réduite. Installation de portes automatiques afin qu'une personne à mobilité réduite puisse se déplacer de manière autonome. Adaptation du poste de travail d'une personne souffrant d'une maladie chronique. Bureau individuel plutôt que paysager pour une personne malentendante.</p>
Bureau d'Intervention et de Restitution belge	1,81%	1,85%	<p>Des possibilités de télétravail sont envisageables. Des aménagements ont été réalisés, tels que la pose de mains courantes. Les ascenseurs, dont les portes sont coulissantes, ont été remplacés et les boutons de commandes sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.</p>

Office central d'Action sociale et culturelle au Profit des Membres de la Communauté militaire	1,35%	1,39%	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. 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%	3,37%	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 au 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 HR participe au réseau diversité présidé par le SPF P&O ou à d'autres journées thématiques (ex. celle organisée par le Ministère de la Défense ou le SPF Emploi en 2012). Ses membres sont sensibilisés à cette problématique et connaissent

			<p>les outils mis à disposition par le SPF P&O concernant l'accueil de personnes handicapées ou l'adaptation des postes de travail.</p> <p>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. Une assistante sociale est également à la disposition du personnel de l'Institut pour les aider dans leurs difficultés quotidiennes. Enfin, l'Institut participe aux réunions organisées par le SPF Sécurité sociale dans le cadre du mécanisme belge de coordination pour l'UNCRPD.</p>
Institut géographique national	0%	0,51%	<p>Lors de chaque demande de recrutement, les listes de réserves spécifiques d'agents présentant un handicap sont consultées. Les demandes d'organisation de sélection spécifiques pour l'IGN sont ouvertes également aux personnes présentant un handicap. Comme déjà signalé précédemment, certains agents de l'IGN présentent un handicap mais ne le font pas officiellement connaître. D'où le nombre peu élevé d'agents présentant un handicap au sein de l'IGN.</p>
Office de Contrôle des Mutualités et des Unions nationales de Mutualités	0%	0%	
Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes	5,39%	2,98%	<p>Aménagement du poste de travail (écran plus grand).</p> <p>Sensibilisation des collègues directs de la personne avec un handicap.</p> <p>Utilisation d'une réserve spécifique Selor lors du recrutement de l'agent statutaire.</p>

Bureau fédéral du Plan	0%	0%	Demande au propriétaire d'aménager l'accès du bâtiment pour les personnes à mobilité réduite.
------------------------	----	----	---

Rapport d'évaluation 2012

En 2012, la récolte des données relatives à l'emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale 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 est 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 : 1,54% en 2012 contre 1,37% en 2011, 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 une attention à l'emploi des personnes avec un handicap au sein de leur gestion des ressources humaines. 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.

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.

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. Ces données qualitatives sont importantes pour le travail de la CARPH. Elles apportent un autre éclairage sur les données chiffrées. Elles permettent de mettre à jour les bonnes pratiques existantes mais aussi des indicateurs sur les améliorations qui peuvent encore être apportées.

Enfin, parmi ses recommandations, 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 des réglementations en vigueur au sein de la fonction publique fédérale).

Contact

Secrétariat CARPH

Rue de la Loi 51

BE - 1040 Bruxelles

carph.bcaph@p-o.belgium.be