



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

**RAPPORT D'ÉVALUATION 2010**





Cette brochure existe en version électronique et peut être téléchargée sur Fedweb ([www.fedweb.belgium.be](http://www.fedweb.belgium.be)) en format pdf (couleur ou noir et blanc) ou en Word.

# TABLE DES MATIÈRES

---

<b>INTRODUCTION</b> .....	7
<b>PARTIE I : CONTEXTE</b> .....	9
<b>1. CADRE LÉGISTALIF</b> .....	10
<b>1.1.</b> Au niveau international... Favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées et éviter toute forme de discrimination .....	10
<b>1.2.</b> Au niveau national... L'arrêté royal du 5 mars 2007 organisant le recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale .....	12
<b>2. CADRE DE TRAVAIL DE LA COMMISSION</b> .....	14
<b>2.1.</b> Fonctionnement de la Commission .....	14
<b>2.2.</b> Communication du rapport d'évaluation 2009 .....	15
<b>2.3.</b> Suite des travaux de la Commission .....	16
<b>PARTIE II : ANALYSE DES DONNÉES 2010</b> .....	19
<b>1. TAUX DE RÉPONSE</b> .....	20
<b>2. TAUX D'EMPLOI</b> .....	20
<b>3. ATTESTATION</b> .....	22
<b>4. NIVEAU</b> .....	23
<b>5. SEXE</b> .....	24
<b>PARTIE III : RECOMMANDATIONS</b> .....	27
<b>1. APPROCHE TRANSVERSALE</b> .....	28
<b>2. TRAVAILLER SUR LES FREINS À L'ENTRÉE</b> .....	30
<b>3. TRAVAILLER SUR LES FREINS INTERNES</b> .....	30
<b>4. POUR LA SUITE DU TRAVAIL DE LA COMMISSION</b> .....	32
<b>PARTIE IV : ANNEXES</b> .....	35
<b>ANNEXE 1.</b> Arrêté royal du 5 mars 2007 et Rapport au Roi .....	36
<b>ANNEXE 2.</b> Tableaux des données fournies par les organisations .....	44



## 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. En juin 2010, la Commission a publié son premier rapport d'évaluation relatif aux données récoltées en 2009. Le document que vous avez entre les mains constitue le second rapport d'évaluation de la Commission et est basé sur les données récoltées en 2010. Il est toujours 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.

Les réflexions et les propositions de la Commission ne sont pas le fruit d'un travail en chambre déconnecté de toute réalité. Elles s'inscrivent tout d'abord dans un contexte législatif et normatif plus large, évoluant vers une reconnaissance plus grande des droits des personnes handicapées (voir Partie I – Contexte). Elles s'appuient ensuite sur une approche, certes incomplète et perfectible, de la situation de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale (voir Partie II – Analyse des données 2010). Enfin, la Commission donne écho à tout ce travail en terminant son rapport par une visée à la fois projective et prospective (voir Partie III – Recommandations).

### L'intérêt du travail mené réside à la fois dans la forme et dans le contenu :

- au niveau de la forme, la composition de la Commission (acteurs syndicaux, organes publics, représentants du secteur associatif et du monde politique) était en soi une réelle opportunité de travail en commun, à partir de l'expérience d'acteurs issus d'horizons différents ;
- sur le fond, le champ d'action de la Commission est propice à la mise en place d'approches transversales et concertées ("mainstreaming" du handicap) qui font ressortir que le quota de 3 % de mise à l'emploi de personnes handicapées doit être envisagé comme un outil, parmi d'autres, et non comme une fin en soi.

En 2010, le **taux d'emploi** des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale s'élève à **1,28%**. Cela représente une progression par rapport à la situation de 2009 où le taux d'emploi équivalait à 0,9%. Comme l'atteste la Partie II de ce rapport, ces chiffres sont à nuancer quelque peu, la méthode de récolte des données n'étant pas tout à fait la même pour les deux années de référence. La Commission insiste par ailleurs sur le fait que ces chiffres ont une valeur indicative du chemin parcouru et qu'il reste à parcourir en matière de soutien à l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale. Ils doivent être vus comme une opportunité de mettre en place une réelle politique de diversité au sein des organisations concernées par l'arrêté royal du 5 mars 2007.

Pour terminer, je souhaiterais insister sur le fait que la Commission peut toujours compter sur l'investissement et la bonne volonté de ses membres ainsi que sur le support du SPF Personnel et Organisation, pour rencontrer les missions qui lui sont dévolues.

Je clôturerai ces quelques lignes en remerciant individuellement chacun des membres pour l'investissement, le sérieux et la conviction qu'il a pu mettre dans les différentes phases de travail de la Commission. J'ose aussi espérer que le lecteur de ce rapport se sentira interpellé et se mobilisera comme acteur d'une plus grande politique de diversité à l'égard des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale.

**David Lefèbvre,**  
Président de la CARPH



# Partie I

# **CONTEXTE**

# 1. CADRE LÉGISLATIF

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

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

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

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

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

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

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"<sup>1</sup>. 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 Régions.

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

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

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

En ce qui concerne **le travail et l'emploi** (article 27 de la Convention et article 3 de la Directive 2000/78/CE), les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, entre autres sur le plan législatif. Ces mesures visent particulièrement à :

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

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

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

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

### ELÉMENTS DE CONTEXTE <sup>2</sup>

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 plan d'action 2005-2007, 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 personnes d'origine étrangère et les personnes handicapées*".

Les plans d'action de l'administration fédérale qui ont suivi ont toujours gardé la question de l'emploi des personnes avec un handicap au centre de leurs préoccupations.

Il semble toutefois que la Belgique reste à la traîne au niveau européen en matière d'emploi des personnes handicapées. En effet, leur **taux d'emploi** est de **42 %** alors que la moyenne européenne se situe à 49 %. Une opération de rattrapage apparaît donc nécessaire.

Par ailleurs, 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, la réglementation apparaît aujourd'hui obsolète dans la mesure où 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.

### L'ARRÊTÉ ROYAL À 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.

Le dernier alinéa du même article détermine les acteurs chargés de veiller au respect des obligations en termes d'emploi des personnes handicapées, le suivi étant assuré via les plans de personnel. Chaque année, les organisations publiques doivent indiquer l'effectif de personnes handicapées en ETP ainsi que définir, dans leur plan d'action et par niveau, le nombre de personnes handicapées en ETP qu'elles envisagent de recruter.

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. Cette Commission 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. CADRE DE TRAVAIL DE LA COMMISSION

La Commission d'accompagnement pour le recrutement des personnes avec un handicap (CARPH) a été constituée un peu moins de deux années après la parution au Moniteur belge de l'arrêté royal du 5 mars 2007 (Moniteur Belge du 16 mars 2007). Elle est donc opérationnelle depuis 2009.

### 2.1. FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

Au travers de ses travaux, la Commission entend œuvrer à la réalisation d'une politique dynamique de recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale.

En 2010, les **réunions** de la Commission ont suivi leur cours avec pour objectifs de continuer à suivre de manière approfondie le taux d'emploi des personnes avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale, mais surtout de poursuivre son travail de réflexion sur les facteurs pouvant entraver le recrutement ou le maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap. La CARPH se réjouit d'avoir pu, depuis sa création, collaborer efficacement avec différents services du SPF Personnel et Organisation (SPF P&O), tels que la Direction générale Développement de l'Organisation et du Personnel (DG DOP) et la Direction générale Communication interne et Gestion des connaissances (DG COMM-KM).

Au niveau de ses **réalisations**, la Commission a élaboré et publié son premier rapport d'évaluation portant sur l'année 2009. Après la première récolte de données sur le taux d'emploi des personnes avec un handicap lancée fin 2009, la rédaction du rapport et sa communication ont occupé les membres de la Commission jusqu'en juin 2010. Pour chaque dimension analysée dans le rapport d'évaluation, la Commission a réfléchi à des indicateurs qui pourraient servir de base à la discussion avec les différentes organisations. L'objectif étant de disposer de données pour la réalisation du rapport de 2010 et d'évaluer en 2011 le chemin parcouru par rapport aux données récoltées les années précédentes.

## 2.2. COMMUNICATION DU RAPPORT D'ÉVALUATION 2009

Une ébauche du rapport a été soumise à la Ministre de tutelle de la CARPH, Inge Vervotte, en février 2010.

Souhaitant analyser en profondeur le contenu de ce rapport, une seconde rencontre a été organisée avec la Ministre à la mi-mars avec comme double objectif de réfléchir à la manière de communiquer sur le rapport et de se pencher davantage sur les **recommandations**, notamment sur :

- la proposition du temps partiel avec prolongation du stage, recommandation soutenue par le Cabinet ;
- les modifications de l'arrêté royal et l'idée de constituer un groupe de travail sur la manière de modifier le texte (ce groupe de travail s'est effectivement rencontré le 2 juin 2010) ;
- le concept de " Handicoach ". La Ministre a clairement manifesté son intérêt mais souhaitait que la Commission fasse une proposition plus concrète et plus construite (qui serait cette personne ? quelle serait son rôle ? quelle place occuperait-elle dans l'organisation ?...);
- la mobilité interne ;
- les réseaux d'échange ;
- le recrutement et la sélection, avec une réflexion sur des pistes d'actions concrètes et sur le rôle de Selor dans ce processus ;
- la formation ;
- le monitoring/la mesure dynamique du taux d'emploi et la construction d'indicateurs spécifiques ;
- le télétravail et la possibilité d'un assouplissement éventuel du système.

Tous ces points ont été repris dans une lettre officielle de la Ministre adressée au Président de la CARPH, qui a fourni les précisions demandées.

La Commission étant dépositaire de son rapport, elle s'est chargée elle-même de la **communication** de celui-ci selon un plan de communication en trois phases:

- **phase 1** : diffusion et présentation du rapport au réseau des responsables diversité (le 29 juin 2010) et au réseau des directeurs P&O (le 26 août 2010) des organisations fédérales ;
- **phase 2** : diffusion et présentation du rapport aux Présidents ou Administrateurs généraux des Institutions Publiques de Sécurité Sociale (Collège des IPSS du 3 septembre 2010), des Organismes d'Intérêt Public (Collège des OIP du 9 septembre 2010) et des Etablissements Scientifiques (ES) ;
- **phase 3** : diffusion et présentation du rapport vers le monde extérieur, à savoir les entités fédérées, le milieu associatif et le grand public. Une présentation au Conseil Supérieur National des Personnes handicapées a entre autres eu lieu le 20 septembre 2010.

## 2.3. SUITE DES TRAVAUX DE LA COMMISSION

Bien que la Commission ait consacré du temps à la construction d'indicateurs qualitatifs permettant d'évaluer le taux d'emploi des collaborateurs avec un handicap ainsi que les efforts fournis par les organisations en la matière, elle a rencontré certaines difficultés pour rédiger son rapport d'évaluation 2010 étant donné l'absence de validation de ces indicateurs.

Afin d'avancer et de disposer de données pour l'année 2010, la **collecte des données** relatives à l'emploi des personnes avec un handicap dans les organisations fédérales a été confiée au SPF P&O. Un template de récolte de données a été envoyé aux organisations concernées avec pour exemple les données récoltées au sein du SPF P&O. Il a été demandé aux organisations de fournir des informations relatives:

- au nombre de collaborateurs avec un handicap en service (situation au 31 décembre 2010)
- à leur répartition selon le sexe, le niveau, le type d'attestation de handicap et les données du personnel (effectif total)
- aux efforts fournis par l'organisation pour augmenter leur taux d'emploi des personnes avec un handicap.

Si les données récoltées pour l'année 2010 sont moins riches et variées que celles récoltées par le biais de l'enquête réalisée en 2009, elles permettent toutefois de dresser une série de **constats** et de grandes **tendances** (voir Partie II - Analyse des données 2010).

En 2010, la Commission a également initié une **réflexion** concernant l'opportunité de prévoir des **incitants positifs** qui auraient pour objectif de soutenir les initiatives positives prises par les organisations dans leur politique de mise et de maintien à l'emploi de personnes en situation de handicap. La Commission poursuivra ce débat en 2011.





Partie II

# ANALYSE DES DONNÉES

# 2010

Les méthodes de récolte des données relatives à l'emploi des personnes avec un handicap diffèrent pour les années 2009 et 2010. La Commission précise donc que celles-ci ne sont pas entièrement comparables, si ce n'est au niveau des statistiques relatives au nombre de collaborateurs en fonction au sein des organisations fédérales.

# 1. TAUX DE RÉPONSE

La Commission constate que les **57 organisations<sup>3</sup> interrogées (soit 100%)** ont répondu à la demande de fournir des données sur le taux d'emploi des personnes avec un handicap. Le rapport d'évaluation 2010 de la CARPH porte sur les données transmises au 31 décembre 2010.

Quelques constatations :

- la Commission soutient à nouveau l'hypothèse que les Présidents, les directeurs P&O et les responsables diversité sont des acteurs importants qui ont vraisemblablement joué un rôle de vecteur dans la récolte des données initiée par la CARPH. Elle met également en exergue la collaboration des Collèges des Présidents et du réseau des directeurs P&O.
- le taux de réponse en 2010 (100%) est supérieur à celui obtenu en 2009 (84,5%). Cette différence s'explique sans doute par le fait que la méthode d'enquête différait pour les deux années et que l'investigation en 2010 était méthodologiquement moins fastidieuse que celle menée en 2009.

# 2. TAUX D'EMPLOI

Tous secteurs confondus, **le taux d'emploi des personnes reconnues comme personnes avec un handicap est de 1,28%**. Ce taux est supérieur au taux d'emploi relevé en 2009 (0,9%). Pour une approche plus détaillée par organisation, la Commission renvoie le lecteur vers les tableaux annexés au présent rapport.<sup>4</sup>

Type d'organisation	Taux d'emploi 2009	Taux d'emploi 2010	Différence %
SPF et SPP	0,96%	1,31%	+0,35%
ES <sup>5</sup>	0,66%	0,60%	- 0,06%
OIP	0,76%	1,77%	+1,01%
IPSS	1,02%	1,21%	+0,19%
<b>TOTAL</b>	<b>0,9%</b>	<b>1,28%</b>	<b>+0,38%</b>

<sup>3</sup> A l'exception de la Caisse de Secours et de Prévoyance en faveur des Marins qui compte 15 ETP.

<sup>4</sup> Cf. Annexe 2. Tableaux des données fournies par les organisations.

<sup>5</sup> Les données de l'Institut National de Criminalistique et de Criminologie et celles du Musée royal de l'Armée et d'Histoire militaire sont intégrées respectivement dans les données du SPF Justice et du Ministère de la Défense.

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

- le départ à la pension de collaborateurs en situation de handicap peut expliquer la diminution du taux d'emploi au sein de certaines organisations
- l'augmentation du taux d'emploi s'expliquerait par le recrutement massif et la mise en service de collaborateurs avec un handicap, ou l'auto-déclaration de collaborateurs déjà en service qui ne l'auraient pas fait lors de l'enquête en 2009.

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 % < ... < 1%		1% < ... < 2 %		2% < ... < 3 %		+ de 3 %	
	N	%	N	%	N	%	N	%
SPF/SPP	4	23,5%	6	35,3%	3	17,7 %	4	23,5%
ES	10	66,7%	2	13,3%	2	13,3 %	1	6,7%
OIP	6	54,5%	2	18,2%	2	18,2 %	1	9,1%
IPSS	8	57,1%	4	14,3%	2	14,3 %	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>49,1%</b>	<b>14</b>	<b>24,6%</b>	<b>9</b>	<b>15,8%</b>	<b>6</b>	<b>10,5%</b>

Ces données indiquent que :

- 49,1% des organisations qui ont participé à la récolte de données se situent entre 0% et 1%
- 24,6% des organisations se situent entre 1% et 2%
- 15,8% des organisations se situent entre 2 et 3%
- 10,5% des organisations obtiennent un résultat de plus de 3%.

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

La base de calcul du taux d'emploi correspond aux données disponibles dans P-data (en excluant les fonctions opérationnelles communiquées par les organisations concernées, comme c'est le cas pour le SPF Justice et le SPF Intérieur).

Comparativement à l'enquête menée en 2009 où 50% des organisations présentaient un taux d'emploi supérieur à 1%, en 2010, on constate une légère évolution : 50,9% des organisations se situent dans cette tranche.

### 3. ATTESTATION

Le graphique ci-dessous précise les différentes attestations connues des organisations qui permettent à la personne en situation de handicap d’être reconnue comme telle au sens de l’arrêté royal du 5 mars 2007 (article 1<sup>er</sup>).



Les données concernant les attestations de handicap ne sont pas toujours claires. Elles sont parfois manquantes, ce qui peut poser problème car il s’agit de la condition prévue par l’arrêté royal du 5 mars 2007 pour pouvoir entrer en ligne de compte dans le cadre du quota. De plus, le nombre d’attestations pour une organisation est souvent largement supérieur au nombre d’unités physiques (ce qui s’explique par le fait qu’une personne peut posséder plusieurs attestations). Il s’agit donc bien d’une statistique à nuancer (789 attestations relevées contre 850 personnes avec un handicap en chiffres absolus).

Au vu de ces éléments, la Commission relève la problématique des handicaps invisibles, parmi lesquels les maladies chroniques. Il semble que certains handicaps invisibles peuvent être pris en compte par l’arrêté royal. En effet, si l’on examine les pathologies chez les jeunes de 18 à 21 ans, il serait intéressant de déterminer le pourcentage de jeunes présentant des “pathologies invisibles” ou des “affections ou maladies chroniques” (affections psychiatriques, troubles du comportement, maladies métaboliques ou endocriniennes, affections osseuses non traumatiques,...). Elles concernent des jeunes qui accéderont au marché du travail et correspondent à l’item 3 de l’article 1 de l’arrêté royal du 5 mars 2007, soit près de 40%.

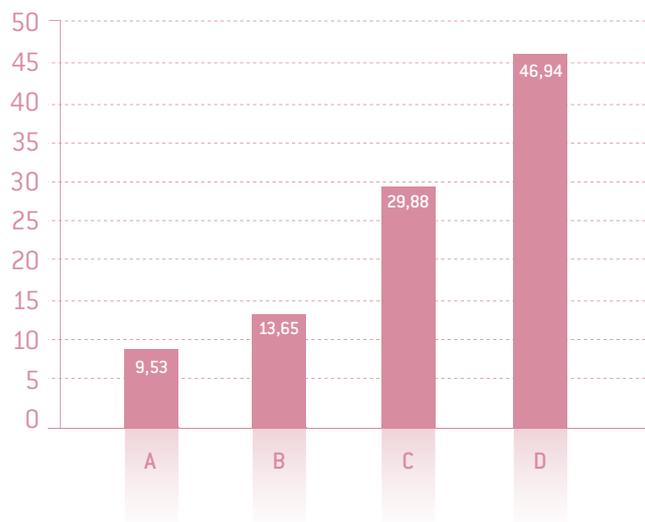
Ces mêmes pathologies se retrouvent chez les personnes de plus de 21 ans, qui ont aussi des maladies chroniques plus spécifiques, liées à l’âge. Ces personnes peuvent être reconnues soit par les Fonds régionaux, soit bénéficier d’une allocation de remplacement de revenus ou d’une allocation d’intégration, soit d’avantages sociaux ou fiscaux (cf. article 1 de l’arrêté royal du 5 mars 2007), quand ils présentent des limitations fonctionnelles (5% de ces personnes ont des difficultés modérées, 5% nécessitent une assistance).

Ces types de handicap font probablement partie des 24,95% de handicaps décrits comme “Autres” dans le rapport d'évaluation de 2009. Quand leur état de santé est stabilisé, ces personnes peuvent en effet avoir accès au marché général du travail et être recrutées notamment par une organisation publique.

La Commission insiste donc pour qu'une attention particulière soit portée par les différents acteurs sur ces handicaps invisibles.

## 4. NIVEAU

Répartition par niveau (en %)



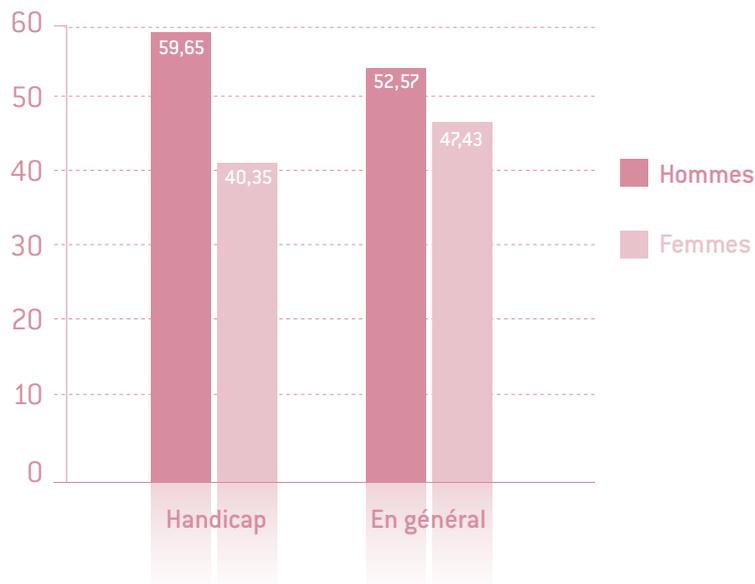
La lecture du graphique ci-dessus montre que les niveaux D et C sont toujours largement majoritaires. Les chiffres indiquent près de 50% pour le niveau D, un peu moins de 30% pour le niveau C et un peu moins de 10% pour le niveau A.

La comparaison entre les données de l'enquête et celles disponibles dans P-data (au 1er janvier 2011) indique clairement **une sur-représentation des personnes handicapées dans le niveau D et une sous-représentation dans les niveaux A et B**. La majorité des personnes handicapées occupent donc une fonction de niveaux C et D, niveaux moins porteurs d'emploi à l'avenir.

# 5. SEXE

Les résultats de la récolte de données font état d'une proportion de **59,65 % d'hommes** et **40,35 % de femmes** contre respectivement **52,57 %** et **47,43%** pour l'ensemble de la fonction publique fédérale (données P-data au 1er janvier 2011). Les données récoltées en 2009 et 2010 sont pour les collaborateurs avec un handicap, à peu de choses près, identiques.

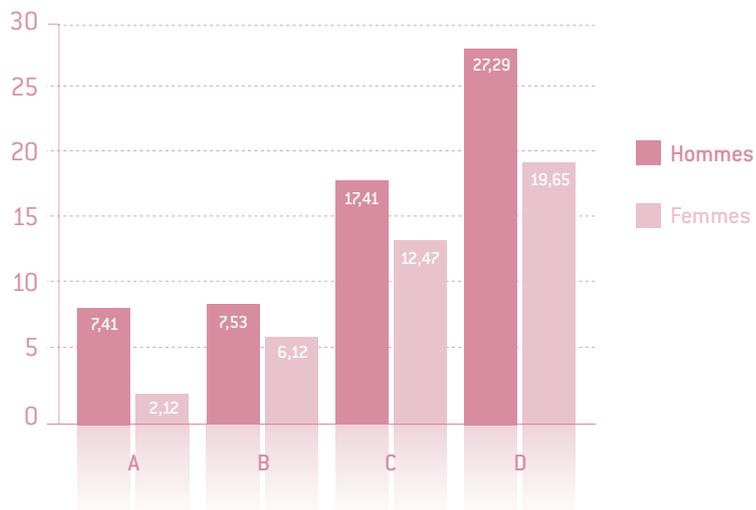
Comparaison des données de l'enquête avec celles de l'ensemble de la fonction publique fédérale



Comme la Commission l'avait déjà souligné dans son rapport d'évaluation de 2009, 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.

En ce qui concerne la répartition des hommes et des femmes avec un handicap par niveau, la Commission constate que celle-ci est relativement similaire à celle relevée en 2009.

Répartition par sexe et par niveau







# 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.** Le pourcentage de personnes avec un handicap qui travaillent au sein de l'administration fédérale a augmenté entre 2009 (0,9%) et 2010 (1,28%). 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 **sensibiliser** à nouveau les acteurs de la fonction publique fédérale (les organisations), du gouvernement fédéral (le politique), du secteur associatif et les personnes handicapées elles-mêmes.

- **Sensibiliser les acteurs des organisations** (le management et l'ensemble du personnel, les syndicats, les médecins du travail,...) à promouvoir l'emploi des personnes avec un handicap en travaillant notamment à la **déconstruction des stéréotypes et des représentations sociales négatives** véhiculés à leur égard et en **renforçant les cellules diversité**. 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. La CARPH estime important de sensibiliser les cellules diversité et les médecins du travail, afin de mieux prendre en compte les personnes porteuses d'un handicap non visible.

A ce sujet, Selor (le bureau de sélection de l'administration fédérale) a transmis un document à tous ses clients fédéraux: "Comment recruter des lauréats avec un handicap?". Chaque année, Selor teste environ 800 candidats avec un handicap. Les recrutements effectifs de personnes avec un handicap restent néanmoins relativement bas. Selor remarque aussi que les réserves de recrutement spécifiques sont insuffisamment consultées. Par cette action, Selor veut clarifier les étapes que les clients doivent entreprendre pour engager une personne avec un handicap, et les encourager à engager plus de personnes avec un handicap afin d'atteindre le quota de 3%.

- Remettre la **question de la personne avec un handicap à l'agenda politique** et encourager le travail en équipe pluridisciplinaire. A cet égard, la Commission insiste sur la nécessité de disposer d'outils et de données (statistiques, notamment) permettant d'assurer le suivi de l'implémentation de la Convention ONU et de son rapportage. La Commission insiste également sur l'opportunité des Conférences Interministérielles en matière d'emploi et de handicap.
- 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, culture d'organisation ouverte,...). Il est nécessaire de les associer à toute mesure visant à soutenir l'emploi des personnes handicapées.

- Le **secteur associatif** et les **organismes de placement** (FOREM, Actiris, VDAB) 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. A cet effet, Selor joue un rôle important en termes de communication des offres d'emploi, rôle à soutenir et à renforcer (via le canal diversité "Personnes avec un handicap" de Selor).

- 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. En ce qui concerne Selor, le travail de communication élargie entre autres via les universités, les hautes écoles et les écoles secondaires, doit se poursuivre. La communication vers les écoles d'enseignement spécialisé doit se renforcer.
- 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 diversité**. La pratique au niveau de la fonction publique fédérale a montré que des aménagements raisonnables sont possibles. A ce niveau, une articulation cohérente devrait pouvoir se penser avec les Fonds régionaux. Par ailleurs, la recherche active de bonnes pratiques doit se poursuivre tant aux niveaux belge qu'europpéen.
- 1.4. Intensifier les collaborations avec le secteur régional de l'emploi** (FOREM, Actiris, VDAB).
- 1.5.** Les services publics pourraient **faire appel en priorité à des entreprises de travail adapté** (ETA) pour l'exécution de certaines tâches telles que la reliure de livres, la distribution de brochures, l'envoi en masse de lettres standard,...
- 1.6. Favoriser les jobs étudiants et les stages scolaires** de personnes handicapées au sein des organisations fédérales.

## 2. TRAVAILLER SUR LES FREINS À L'ENTRÉE

Dans son rapport d'évaluation 2009, la Commission avait déjà identifié une série de contraintes qui peuvent décourager les personnes handicapées à intégrer la fonction publique fédérale. Elle propose au gouvernement d'étudier les pistes suivantes :

- 2.1. Travailler, en collaboration avec le Conseil Supérieur National des Personnes handicapées , à la **réduction des pièges à l'emploi**, particulièrement au niveau des allocations aux personnes handicapées, en reprenant notamment le dossier du prix du travail.
- 2.2. 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 rester l'idée centrale. Principe qui se focalise davantage sur les compétences que sur le handicap, ce qui, sur le long terme, est plus bénéfique pour les organisations et les candidats eux-mêmes.

## 3. TRAVAILLER SUR LES FREINS INTERNES

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

- 3.1. **Responsabiliser** les organisations à recruter des personnes avec un handicap et à utiliser la double liste afin d'assurer une croissance positive de la représentativité des collaborateurs avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale. La Commission ne peut par ailleurs pas accepter que des organisations qui sont en-deçà du quota ne consultent pas la double liste pour des fonctions où elle existe. Afin de maintenir la double liste effective, la CARPH suggère de limiter la validité d'inscription sur la double liste (4 ans maximum).
- 3.2. Etudier la piste des **"Handicoaches"** pour permettre une meilleure intégration des personnes avec un handicap et pour apporter un soutien en emploi, toujours en respectant l'avis et les besoins de chacun. L'INAMI a mis en place un groupe de travail visant à la réhabilitation ou à la réinsertion socioprofessionnelle des personnes en incapacité de travail. Un des axes concerne la responsabilisation de tous les acteurs concernés et la proposition de formation de "Disability Case Managers", équivalent des "Handicoaches". De telles pratiques existent déjà dans d'autres pays. Il serait intéressant de partager ces expériences et d'être informé des procédures mises en place comme "les incitants positifs" et les indicateurs.

- 3.3. Renforcer le **partage d'informations** avec Selor, qui jouerait le rôle d'intermédiaire entre le candidat et les organisations afin d'anticiper au mieux l'adaptation matérielle et/ou immatérielle de l'environnement de travail.
- 3.4. Concrétiser la possibilité d'organisation du **stage à temps partiel** avec durée du stage prolongée pour les collaborateurs avec un handicap.
- 3.5. Favoriser le travail à **temps partiel** lorsque les besoins du travailleur avec un handicap le justifient et que le travailleur est demandeur.
- 3.6. Envisager le **télétravail** comme solution aux problèmes de mobilité.
- 3.7. Améliorer l'usage des procédures de **mobilité interne** et étudier la possibilité d'accorder une priorité aux personnes handicapées dans les **mutations**.

## 4. POUR LA SUITE DU TRAVAIL DE LA COMMISSION

- 4.1.** Continuer à disposer d'un **instrument de suivi/d'une base de données/d'un monitoring** plus fiable, moins lourd pour les organisations et 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. Cette approche positive doit néanmoins aboutir au respect des dispositions réglementaires. La Commission ne peut admettre qu'une organisation qui n'atteint pas le quota ne consulte pas la double liste lorsqu'elle existe pour une fonction donnée.
- 4.3.** Pour mener à bien son travail, la Commission insiste pour que des **moyens de fonctionnement** suffisants (financiers, outils,...) lui soient attribués.
- 4.4. La Commission souhaite proposer au gouvernement quelques adaptations de l'arrêté royal du 5 mars 2007 :**
- **Article 1er :** ajouter l'enregistrement au VDAB mais avec reconnaissance de handicap pour éviter que tout demandeur d'emploi inscrit au VDAB puisse intégrer ce quota. Seraient reconnues, au sens de l'arrêté, les personnes qui bénéficient du BTOM ("Bijzondere TewerkstellingsOndersteunde Maatregelen"). De même, au vu du changement de nom, il convient de remplacer le Service bruxellois francophone des Personnes handicapées par sa nouvelle appellation, à savoir le PHARE (Personne Handicapée Autonomie Recherchée).
  - **Article 3 :** la Commission souhaite le réexamen de l'exclusion du quota des fonctions opérationnelles des services de police, pénitentiaires ou de secours.
  - **Article 4 :** il semble opportun à la Commission d'adapter sa composition en ajoutant des représentants des Ministres ayant en charge la fonction publique et les personnes handicapées, ainsi qu'un représentant de l'Institut de Formation de l'Administration fédérale (IFA).





# Partie IV

# **ANNEXES**

# ANNEXE 1. ARRÊTÉ ROYAL DU 5 MARS 2007 ET RAPPORT AU ROI

MONITEUR BELGE — 16.03.2007 — Ed. 2 — BELGISCH STAATSBLAD

14751

**SERVICE PUBLIC FEDERAL  
PERSONNEL ET ORGANISATION**

R. 2007 — 1189

[C - 2007/02037]

**5 MARS 2007.** — Arrêté royal organisant le recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique administrative fédérale

**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<sup>er</sup> 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.

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
PERSONEEL EN ORGANISATIE**

N. 2007 — 1189

[C - 2007/02037]

**5 MAART 2007.** — Koninklijk besluit tot organisatie van de werving van personen met een handicap in het federaal administratief openbaar ambt

**VERSLAG AAN DE KONING**

Sire,

België heeft zich sinds vele jaren geëngageerd in acties om alle vormen van discriminatie te bestrijden, in het bijzonder om iedereen toegang te bieden tot de werkgelegenheid en iedereen ook aan het werk te houden.

In zijn actieplan 2006-2007 heeft de Regering herinnerd aan deze verbintenis iedereen de mogelijkheid te bieden « zijn talenten te ontplooien door het bestrijden van discriminaties ten aanzien van achtergestelde groepen, zoals allochtonen en personen met een handicap ».

Er dient echter te worden vastgesteld dat België op Europees niveau achter blijft inzake tewerkstelling van personen met een handicap. Hun tewerkstellingspercentage bedraagt immers 42 %, terwijl het Europese gemiddelde 49 % bedraagt. Een inhaaloperatie lijkt dus noodzakelijk.

Indien de Staat de tewerkstelling van personen met een handicap wil aanmoedigen, is het evenwel belangrijk dat de Federale Staat als werkgever een voorbeeldrol vervult in dit domein.

Sinds 1972 bestaat er in de federale administraties een werkgelegenheidsbeleid voor personen met een handicap, maar de regelgeving is verouderd omdat ze niet werd aangepast aan de nieuwe structuur van de federale overheidsdiensten noch aan de veranderingen in het personeelsbestand van de overheidssector.

Het is dus belangrijk het werkgelegenheidsbeleid voor personen met een handicap te vernieuwen, rekening houdend met de vooruitgang inzake de strijd tegen de discriminatie en met de evolutie van de Europese rechtspraak inzake positieve acties.

Dit is de doelstelling van dit ontwerp.

**Commentaar van de artikelen**

Artikel 1 geeft een definitie van wat moet worden verstaan onder persoon met een handicap. Deze definitie maakt het mogelijk te bepalen wie de begunstigen zijn van de geplande maatregelen. In vergelijking met de situatie die sinds 1972 gold, wordt de definitie uitgebreid. Naast de personen die zijn ingeschreven bij de gewestelijke fondsen die verantwoordelijk zijn voor de integratie van personen met een handicap, wordt de voorgestelde definitie eveneens uitgebreid tot de personen die het slachtoffer zijn van een ongeval van gemeen recht, een arbeidsongeval of een beroepsziekte, evenals tot de invaliden en de personen die in het bezit zijn van een attest dat wordt afgeleverd door de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid. Het percentage personen binnen de actieve bevolking op wie de definitie mogelijk betrekking heeft, wordt geraamd op 4,5 %.

Artikel 2 voorziet in de mogelijkheid voor de persoon met een handicap zich als dusdanig kenbaar te maken bij SELOR, het Selectiebureau van de Federale Overheid. Het bepaalt eveneens dat SELOR redelijke aanpassingen van de selectieproeven zal moeten doorvoeren. De mogelijkheid voor de persoon met een handicap een redelijke aanpassing van de selecties te krijgen, wordt echter niet gekoppeld aan een administratieve erkenning, en dit conform de wettelijke bepalingen inzake non-discriminatie. Iedere persoon die zichzelf beschouwt als persoon met een handicap, ongeacht of de handicap al dan niet erkend is door een administratieve overheid, zal de mogelijkheid hebben een redelijke aanpassing te vragen. SELOR zal echter het redelijke karakter van de gevraagde aanpassingen moeten beoordelen.

Artikel 2, tweede alinea, bekrachtigt het principe van een specifieke wervingslijst, samengesteld uit personen met een handicap. In strijd met de bepalingen van 1972 zullen de personen met een handicap aan dezelfde selectieproeven worden onderworpen als de valide personen. Er zal enkel worden voorzien in redelijke aanpassingen in functie van de handicap, en dit om de personen met een handicap op voet van gelijkheid te plaatsen met de andere kandidaten.

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.

De logica die hier wordt bepleit, is dus diegene van de positieve actie en niet die van de positieve discriminatie. Men vergewist zich er immers van dat de kandidaten wel degelijk de noodzakelijke en toereikende competenties hebben om een functie binnen de federale administratie uit te oefenen. De voorrang is bovendien beperkt tot de departementen die hun tewerkstellingsverplichting niet nakomen. Wanneer deze verplichting is nagekomen, is de voorrang niet langer van toepassing. De specifieke lijst heeft dus wel degelijk tot doel een evenwicht te herstellen, want zonder tewerkstellingsverplichting is het te vrezen dat werkgevers, tussen twee kandidaten met dezelfde waarde, de valide kandidaat kiezen.

Ook hier zal de persoon met een handicap de keuze hebben te vragen om te worden opgenomen in de lijst die wordt voorbehouden voor personen met een handicap en zo voorrang te krijgen indien een overheidsdienst een persoon met een handicap wil aanwerven om zijn reglementaire verplichtingen na te komen, of deze voorrang niet te krijgen. Indien de persoon met een handicap ervoor kiest geen voorrang te krijgen en wordt aangeworven in functie van het klassement in de lijst van laureaten, zal hij niet als dusdanig als persoon met een handicap in de boeken worden opgenomen.

De laatste alinea van artikel 2 herinnert eraan dat, buiten de dit ontwerp bepaalde specifieke bepalingen, de gewone regels inzake selectie en werving van toepassing zijn.

Artikel 3 bepaalt dat de overheidsdiensten personen met een handicap moeten tewerkstellen ten belope van 3 % van hun personeelsbestand. Dit personeelsbestand wordt berekend in voltijdse equivalenten en omvat zowel de statutaire als de contractuele personeelsleden die voorkomen in de inventaris van het personeelsplan van het volledige departement en niet in functie van eventuele onderafdelingen die zouden kunnen bestaan binnen dit personeelsplan.

Bij de berekening van het personeelsbestand wordt echter geen rekening gehouden met de operationele functies van de politiediensten, hulpdiensten en penitentiaire diensten. Zoals richtlijn 2000/78/EG aangeeft, mogen de non-discriminatiemaatregelen immers niet tot gevolg hebben « dat de strijdkrachten, de politiediensten, het gevangeniswezen of de noodhulpdiensten worden gedwongen om personen in dienst te nemen of te houden die niet de vereiste capaciteiten bezitten om alle taken te kunnen verrichten die zij wellicht zullen moeten vervullen met het oog op de legitieme doelstelling van handhaving van het operationele karakter van deze diensten. »

Het is niet overbodig om eraan te herinneren dat zelfs als men over politiediensten spreekt, de federale politie niet betrokken is bij de maatregelen die door deze tekst beoogd worden. Het begrip politiediensten heeft hier betrekking op functies voor dewelke de personeelsleden over een mandaat van gerechtelijke politie beschikken.

De uitsluiting ervan voor de berekening van het personeelsbestand betekent geenszins dat deze diensten geen personen met een handicap mogen aanwerven voor zover ze slagen voor de selectieproeven en er geen door de arbeidsgeneesheer geïdentificeerde contra-indicatie is die aanleiding geeft tot de vaststelling dat de persoon in kwestie onbekwaam is voor de uitgeoefende functie.

Maar aangezien men de administratieve diensten van sommige departementen geen grotere inspanning wilde doen leveren, werd beslist deze diensten uit de berekening van het personeelsbestand uit te sluiten.

Bijvoorbeeld de functies die worden uitgeoefend door de ambtenaren van de civiele bescherming kunnen zonder twijfel als operationele functies worden beschouwd. Dit zal niet gelden voor de onthaalfuncties van de noodoproepen. Idem in een penitentiaire instelling: hoewel de functies van maatschappelijk assistent of penitentiair beambte frequente contacten met gedetineerden vereisen en dus in dit opzicht als operationeel kunnen worden beschouwd omdat ze in contact staan met het terrein, zal dit niet gelden voor de administratieve (secretariaat, boekhouding) of logistieke functies.

Om te vermijden dat de diensten bij voorkeur personen met een lichte handicap aanwerven, wordt eveneens voorzien in een correcterende maatregel. De personen met de zwaarste handicap (namelijk diegenen die het bewijs kunnen leveren van een autonomieverlies van ten minste twaalf punten) zullen dubbel tellen in de berekening van het streefcijfer van 3 % van het personeelsbestand.

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

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

L'article 5 prévoit le recensement des personnes handicapées et leur inscription dans le plan de personnel. Il détermine également la manière dont les personnes handicapées déjà présentes dans les départements pourront être comptabilisées. S'il va de soi que les personnes recrutées sur la base des dispositions de l'arrêté royal du 11 août 1972 stimulant l'emploi des personnes handicapées dans les administrations de l'État pourront être reprises dans le calcul, l'enregistrement de personnes handicapées répondant aux critères définis à l'article 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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

De laatste alinea van hetzelfde artikel bepaalt de actoren die er mee belast zullen worden toe te zien op de naleving van de verplichtingen inzake tewerkstelling van personen met een handicap. De opvolging zal worden gewaarborgd via de personeelsplannen. Elk jaar zullen de overheidsorganisaties het personeelsbestand van personen met een handicap in voltijdse equivalenten moeten aangeven en in hun actieplan per niveau het aantal voltijdse equivalenten van personen met een handicap moeten bepalen dat ze van plan zijn aan te werven. Indien de inspanningen van de organisatie als duidelijk onvoldoende werden beoordeeld door de commissie bepaald in artikel 9, zullen de autoriteiten die belast zijn met de controle van de personeelsplannen kunnen beslissen geplande wervingen te weigeren.

Artikel 4 richt een commissie op die paritair samengesteld is uit vertegenwoordigers van de overheid en vertegenwoordigers van de vakorganisaties. Deze commissie zal als taak hebben aan de Regering verslag uit te brengen over de situatie van de tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt en de Regering te adviseren over het beleid terzake. Ze zal eveneens de inspanningen moeten evalueren die door de departementen worden geleverd om het streefcijfer van 3 % te halen. Hiertoe zal ze meer bepaald de kenmerken van de gezochte functies, de situatie op de arbeidsmarkt en de stand van de wervingsreserves in aanmerking nemen. Slechts indien de organisatie duidelijk geen inspanningen heeft geleverd, zal de commissie aan de autoriteit die als taak heeft toe te zien op de naleving van de verplichtingen kunnen vragen het sanctiemechanisme in werking te stellen.

Artikel 5 voorziet in de inventarisering van de personen met een handicap en in hun inschrijving in het personeelsplan. Het bepaalt eveneens de manier waarop de personen met een handicap die reeds in de departementen aanwezig zijn, zullen kunnen worden opgenomen in de boeken. Hoewel het voor zich spreekt dat de personen die zijn aangeworven op basis van de bepalingen van het koninklijk besluit van 11 augustus 1972 ter bevordering van de tewerkstelling van mindervaliden in de Rijksbesturen, in de berekening zullen kunnen worden opgenomen, zal de registratie van personen met een handicap die voldoen aan de in artikel 1 bepaalde criteria enkel kunnen plaatshebben na akkoord van de betrokken personen en in strikte naleving van de bepalingen van de wet betreffende het respect voor de persoonlijke levenssfeer.

Artikel 6 heft de vroegere bepalingen betreffende de werving van personen met een handicap op.

Artikel 7 legt een verschillende inwerkingtreding vast voor de artikels 3 en 4, alinea 6. Deze artikels treden in werking op 1 januari 2010, hetzij bij de goedkeuring van het personeelsplan van het derde jaar dat volgt op het jaar waarin dit besluit in werking treedt. De Regering wil de verschillende organisaties immers een termijn geven om zich te schikken naar de tewerkstellingsverplichting die wordt ingevoerd door dit ontwerp. Daarom zullen de sancties slechts geactiveerd kunnen worden bij de goedkeuring van het personeelsplan van het derde jaar dat volgt op het jaar waarin deze tekst in werking treedt. Dit betekent niet dat de diensten geen maatregelen moeten nemen om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen vóór het van kracht worden van de sancties. Het feit dat men de tijd laat aan de departementen zal hen moeten toelaten een voortgangsplan te bepalen om hun wervingsdoelstelling van personen met een handicap te bereiken binnen de voorgeschreven termijn.

Artikel 8 bepaalt de regeringsleden die belast zullen worden met de uitvoering van dit besluit.

We hebben de eer te zijn,

Sire,

van Uwe Majesteit,  
de zeer eerbiedige  
en zeer getrouwe dienaars,

De Minister van Ambtenarenzaken,  
C. DUPONT

Staatssecretaris voor Personen met een handicap,  
Mevr. 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, et 36, 5<sup>o</sup>, 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<sup>er</sup>, et 36, 5<sup>o</sup>, 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<sup>er</sup>, il faut faire mention de « l'article 2 » au lieu de « l'article 1<sup>er</sup> ».

## Article 7

10. A l'article 7, deuxième ligne, on écrira « fixé à l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup> ».

## Article 8

11. Il faudra remanier l'énoncé de l'article 8, alinéa 1<sup>er</sup>, afin d'expliquer que les personnes mentionnées aux 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> 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. »

ADVIES 42.017/3 VAN DE AFDELING WETGEVING  
VAN DE RAAD VAN STATE

De Raad van State, afdeling wetgeving, derde kamer, op 27 december 2006 door de Minister van Ambtenarenzaken verzocht hem, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over een ontwerp van koninklijk besluit « tot organisatie van de werving van personen met een handicap in sommige federale overheidsdiensten », heeft op 16 januari 2007 het volgende advies gegeven :

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, heeft de afdeling wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de te vervullen vormvereisten.

Daarnaast bevat dit advies ook een aantal opmerkingen over andere punten. Daaruit mag echter niet worden afgeleid dat de afdeling wetgeving binnen de haar toegemeten termijn een exhaustief onderzoek van het ontwerp heeft kunnen verrichten.

## Strekking en rechtsgrond van het ontwerp

2. Zoals in het opschrift wordt vermeld, strekt het voor advies voorgelegde ontwerp van besluit ertoe de werving van personen met een handicap in sommige federale overheidsdiensten te regelen.

3. De rechtsgrond voor het ontworpen besluit wordt geboden door de artikelen 25, § 1, en 36, 5<sup>o</sup>, van de wet van 22 maart 1999 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken.

## Onderzoek van de tekst

## Aanhef

4. In het eerste lid van de aanhef kan de rechtsgrond worden gepreciseerd door te verwijzen naar de artikelen 25, § 1, en 36, 5<sup>o</sup>, van de aldaar vermelde wet van 22 maart 1999.

De verwijzing naar artikel 26 van dezelfde wet dient echter te worden weggelaten, aangezien dat artikel geen rechtsgrond biedt voor het ontworpen besluit.

5. Rekening houdend met wat hiervoor werd opgemerkt in verband met de rechtsgrond (opmerking 3), dient het tweede lid van de aanhef te worden weggelaten. De aldaar vermelde wet van 25 februari 2003 biedt immers geen rechtsgrond voor het ontworpen besluit.

6. Het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 biedt uiteraard geen rechtsgrond voor het ontworpen besluit en wordt erdoor niet gewijzigd of opgeheven. Nu de vermelding ervan ook niet noodzakelijk is voor een goed begrip van de ontworpen regeling, dient het derde lid van de aanhef te worden weggelaten.

Dezelfde opmerking geldt, mutatis mutandis, voor het vijfde en het zevende lid van de aanhef, waarin verwezen wordt respectievelijk naar het koninklijk besluit van 22 december 2000 en naar het koninklijk besluit van 25 april 2005.

7. In het vierde lid van de aanhef dient de wetshistoriek op een correcte wijze te worden vermeld. Zo is het aldaar vermelde koninklijk besluit van 11 augustus 1972 niet gewijzigd bij de wet van 22 juli 1993, maar werd het daarentegen wel gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 oktober 1989.

Dezelfde opmerking geldt, mutatis mutandis, voor artikel 11 van het ontwerp.

8. De in het achtste tot het tiende lid van de aanhef vermelde consideransen zijn weinigzeggend en in ieder geval niet noodzakelijk voor een goed begrip van de ontworpen regeling. Die leden worden dan ook beter weggelaten.

## Artikel 5

9. In fine van het eerste lid moet worden verwezen naar « artikel 2 » in plaats van naar « artikel 1 ».

## Artikel 7

10. In artikel 7, tweede regel, schrijve men « bepaald in artikel 3, eerste lid ».

## Artikel 8

11. De redactie van artikel 8, eerste lid, dient te worden herwerkt teneinde te verduidelijken dat de in 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup> vermelde personen toezicht houden op de personeelsplannen.

12. In de Nederlandse tekst van artikel 8, tweede lid, schrijve men « het eensluitend advies » in plaats van « conform advies ».

## Artikel 9

13. Volgens de notificatie van de vergadering van de Ministerraad van 21 september 2006 heeft de Ministerraad haar goedkeuring gehecht aan het voorliggende ontwerp van besluit, op voorwaarde dat het laatste lid van artikel 9 vervangen wordt als volgt :

« Indien de inspanningen van de betrokken Overheidsdienst manifest onvoldoende wordt (lees : worden) geacht, vertrekt (lees : verstrekt) de Commissie een conform advies, zoals bedoeld in artikel 8, tweede lid. »

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup>, (lire : article 25, § 2, 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>), pour autant qu'ils soient repris dans l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, 4<sup>o</sup> et 5<sup>o</sup>.

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 wetgevings-techniek 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.

De Raad van State dient vast te stellen dat die tekst niet volledig is overgenomen in het ontwerp (1). Om in overeenstemming te zijn met de voormelde beslissing van de Ministerraad moet de voorgestelde tekstwijziging dan ook worden doorgevoerd, met dien verstande dat ook hier in de Nederlandse tekst de woorden « een conform advies » moeten worden vervangen door de woorden « een eensluitend advies ».

Artikelen 12 en 13

14. Artikel 12 van het ontwerp bepaalt dat « hoofdstuk I van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage, bestaande uit de artikelen 1 tot 5, wordt opgeheven ».

Luidens artikel 13 van het ontwerp treden de artikelen 25 en 26 van de wet van 22 maart 1999 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken in werking op de dag van de inwerkingtreding van het besluit dat thans in ontwerpvorm voorligt en dit voor de overheidsdiensten bedoeld in artikel 25, § 1, 1<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup>, (lees : artikel 25, § 2, 1<sup>o</sup> en 3<sup>o</sup>), voor zover ze zijn opgenomen in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, 4<sup>o</sup> en 5<sup>o</sup>.

De Raad van State dient er de stellers van het ontwerp evenwel op te wijzen dat artikel 5 van het voornoemde koninklijk besluit van 6 oktober 2005, dat bij artikel 12 van het ontwerp wordt opgeheven, reeds op definitieve wijze de inwerkingstelling heeft geregeld van de artikelen 25 en 26, voor wat betreft de in artikel 13 van het ontwerp bedoelde overheidsdiensten.

Eenmaal de Koning de bepalingen van een wet in werking heeft gesteld, heeft Hij de bevoegdheid uitgeput om het betrokken koninklijk besluit in te trekken of op te heffen. Er anders over oordelen zou op een schending van artikel 108 van de Grondwet neerkomen (2).

Uit het voorgaande volgt dan ook dat artikel 12 van het ontwerp dient te worden herwerkt waarbij de verwijzing naar hoofdstuk I en artikel 5 van het voornoemde koninklijk besluit van 6 oktober 2005 dient te worden geschrapt, en dat artikel 13 uit het ontwerp moet worden weggelaten.

Gelet hierop dient ook het zesde lid van de aanhef te worden aangepast.

Artikel 14

15. Artikel 14 luidt :

« Dit besluit treedt in werking op de dag van zijn bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van artikel 8, dat in werking treedt bij de goedkeuring van het personeelsplan van het derde jaar dat volgt op dat waarin onderhavig besluit in werking treedt. »

15.1. Tenzij er een specifieke reden zou bestaan om af te wijken van de normale termijn voor de inwerkingtreding van koninklijke besluiten, dient de eerste zinsnede van dit artikel uit het ontwerp te worden weggelaten.

15.2. De uitgestelde inwerkingtreding van artikel 8 van het ontwerp hoort vergezeld te gaan van een uitstel van inwerkingtreding van artikel 9, zesde lid, van het ontwerp, dat immers inspeelt op dat artikel 8.

De kamer was samengesteld uit

De heren :

D. Albrecht, kamervoorzitter;

J. Smets en B. Seutin, staatsraden;

H. Cousy en J. Velaers, assessoren van de afdeling wetgeving,

Mevr. A.-M. Goossens, griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de H. B. Weekers, auditeur.

(...)

De griffier,

A.M. Goossens.

De voorzitter,

D. Albrecht.

(1) Meer bepaald ontbreekt het woord « manifest ».

(2) Vgl. H. Coremans en M. Van Damme, *Beginselen van wetgevings-techniek en behoorlijke regelgeving*, Administratieve Rechtsbibliotheek nr. 11, Brugge, die Keure, 2001, p. 70, nr. 87, met verwijzing naar R.v.St., ASBL Fédération belge des entreprises de distribution, nr. 29.953, 29 april 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>.** L'article 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>. 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<sup>er</sup>. 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.

**5 MAART 2007. — Koninklijk besluit tot organisatie van de werving van personen met een handicap in sommige federale overheidsdiensten**

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 22 maart 1999 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken, inzonderheid op de artikelen 25, § 1 en 36, 5°;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 augustus 1972 ter bevordering van de tewerkstelling van mindervaliden in de rijksbesturen, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 10 juni 1975, 18 juni 1976, 29 november 1976, 18 november 1982, 19 juli 1985 en 23 oktober 1989;

Gelet op het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage, inzonderheid op de artikelen 1 tot 4;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën, gegeven op 31 mei 2006;

Gelet op het protocol nr.568 van 7 november 2006 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

Gelet op het advies 42.017/3 van de Raad van State, gegeven op 16 januari 2007 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecombineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Ambtenarenzaken en van Onze Staatssecretaris voor Personen met een handicap en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Artikel 1 van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage wordt vervangen als volgt :

« Artikel 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk, wordt onder persoon met een handicap verstaan :

1° de persoon als dusdanig ingeschreven bij het « Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées », bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, voorheen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap, bij de « Service bruxellois francophone des Personnes handicapées » of bij de « Dienststelle für Personen mit Behinderung »;

2° de persoon die een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming geniet op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

3° de persoon die in het bezit is van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;

4° het slachtoffer van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte die het bewijs kan voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66 % afgeleverd door het Fonds voor Arbeidsongevallen, door het Fonds voor Beroepsziekten of de bevoegde geneeskundige dienst in het kader van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector of in een gelijkwaardig stelsel;

5° het slachtoffer van een ongeval van gemeen recht dat het bewijs kan voorleggen van een blijvende ongeschiktheid van ten minste 66 % naar aanleiding van een gerechtelijke beslissing;

6° de persoon die in het bezit is van een attest van blijvende invaliditeitserkenning afgeleverd door zijn verzekeringsinstelling of door het RIZIV. »

**Art. 2.** Artikel 2 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Art. 2. § 1. De persoon met een handicap kan zich kenbaar maken aan SELOR - Selectiebureau van de federale administratie bij zijn inschrijving voor een vergelijkende aanwervingsselectie of bij zijn inschrijvingsaanvraag in de databank van contractuele personeelsleden. Deze persoon kan bij deze gelegenheid aan SELOR - Selectiebureau van de Federale Administratie vragen om te kunnen genieten van redelijke aanpassingen bij zijn deelname aan de vergelijkende aanwervingsselectie of bij de selectietest.

§ 2. Pour chaque sélection comparative de recrutement, il est établi, outre la liste des lauréats visée à l'article 27, § 1<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>.

Les personnes handicapées reprises dans la liste spécifique visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>. 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<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup> et 6<sup>o</sup> 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<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> 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<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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<sup>er</sup>.

§ 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<sup>o</sup> 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<sup>er</sup> et après avis conforme de la commission d'accompagnement visée à l'article 4, les autorités visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>. »

§ 2. Voor iedere vergelijkende aanwervingsselectie wordt, naast de lijst van de laureaten beoogd in artikel 27, § 1 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel, een bijzondere lijst opgesteld van de personen met een handicap die lauréat zijn. Deze personen worden er enkel in opgenomen op hun vraag en voor zover zij een attest hebben voorgelegd waarin hun de hoedanigheid van persoon met een handicap in de zin van artikel 1 wordt toegekend.

De personen met een handicap die zijn opgenomen in de bijzondere lijst beoogd in het eerste lid, blijven hun klassament behouden zonder beperking in de tijd.

§ 3. Onverminderd de bepalingen van dit hoofdstuk zijn de regels met betrekking tot de selectie en de aanwerving van het Rijkspersoneel van toepassing op de selectie en de aanwerving van personen met een handicap. »

Art. 3. Artikel 3 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Art. 3. § 1. Elke dienst is verplicht personen met een handicap tewerk te stellen ten belope van 3 % van zijn effectief.

Onder effectief dient het aantal voltijdse equivalenten te worden verstaan, opgenomen in de inventaris van het personeelsplan.

De operationele functies van de politiediensten, penitentiaire diensten of hulpdiensten worden niet in aanmerking genomen om het personeelsbestand vast te leggen.

De inventaris vermeldt per niveau het aantal personen met een handicap.

Voor de berekening van het aantal voltijdse equivalenten telt de arbeidstijd van een personeelslid dat in het bezit is van een attest dat is afgeleverd door de Directie-generaal Personen met een handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid waarop een autonomie-verlies van ten minste twaalf punten vermeld staat, dubbel.

Tellen eveneens dubbel, de arbeidsduur van een personeelslid bedoeld bij artikel 1, 4<sup>o</sup> en 6<sup>o</sup> voor wie de hulp van een derde noodzakelijk werd erkend door het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering, door het Fonds voor Arbeidsongevallen of het Fonds voor Beroepsziekten of door enige andere bevoegde dienst.

§ 2. Een overheidsdienst die het percentage dat is bepaald in § 1, eerste lid, niet bereikt, kan bij de aanwerving van statutair personeel of bij de indienstneming van contractueel personeel voorrang geven aan personen met een handicap die lauréat zijn volgens de volgende modaliteiten :

1<sup>o</sup> bij een vergelijkende aanwervingsselectie wordt voorrang gegeven aan de personen met een handicap die vermeld zijn in de bijzondere lijst bedoeld in artikel 2 en de aanwerving gebeurt in chronologische volgorde van de aanwervingsreserves, te beginnen met de aanwerving waarvan het proces-verbaal werd afgesloten op de datum die het verst in het verleden ligt;

2<sup>o</sup> bij indienstneming met arbeidsovereenkomst van laureaten van een selectietest wordt voorrang gegeven aan een persoon met een handicap in de zin van artikel 1.

§ 3. De naleving van de bepalingen van dit artikel wordt door middel van de personeelsplannen gewaarborgd door de autoriteiten die belast zijn met de controle van deze plannen, namelijk, naargelang het geval :

1<sup>o</sup> de minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken;

2<sup>o</sup> de Inspecteur van Financiën, de regeringscommissaris, de afgevaardigde van de Minister van Begroting of de Regeringscommissaris van Begroting.

Wanneer de verplichting die is opgenomen in het eerste paragraaf, niet wordt nageleefd, en na eensluitend advies van de begeleidingscommissie bedoeld in artikel 4, weigert de overheid bedoeld in het eerste lid aanwervingen voor een aantal dat niet hoger mag liggen dan het verschil tussen het aantal personen met een handicap in dienst dat is berekend in voltijdse equivalenten en het aantal dat overeenstemt met het percentage dat is bepaald in de eerste paragraaf. »

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

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

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

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

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

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

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

Mesures transitoires, abrogatoires et finales

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

Sont considérées comme personnes handicapées au sens de l'alinéa 1<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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

Art. 4. Artikel 4 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Art. 4. Bij de minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken wordt een begeleidingscommissie opgericht die enerzijds is samengesteld uit een vertegenwoordiger van het Centrum voor de Gelijkheid van Kansen, een vertegenwoordiger van SELOR - Selectiebureau van de Federale Administratie, een vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie, een vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Budget en Beheerscontrole, een vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, twee vertegenwoordigers van de Nationale Hoge Raad voor Personen met een handicap en twee experts van verschillende taalrollen en anderzijds drie vertegenwoordigers per representatieve vakbondsorganisatie in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

De begeleidingscommissie heeft als taak elk jaar een verslag betreffende de toepassing van dit hoofdstuk binnen elke overheidsdienst te overhandigen aan de Regering. Hiertoe is de Commissie bevoegd om de informatie te vragen en te verkrijgen die ze nodig heeft voor de uitvoering van haar taak. Daarnaast kan ze alle aanbevelingen formuleren die nuttig zijn voor de verbetering van het beleid inzake aanwerving van personen met een handicap.

De commissie evalueert jaarlijks de inspanningen die worden geleverd door elke overheidsdienst en de mate waarin de verplichting bepaald in artikel 3 werd nageleefd. Ze formuleert in functie van deze evaluatie een advies indien de verplichting bepaald in artikel 3 niet werd nageleefd.

Hierbij houdt ze onder meer rekening met de begintoestand van de overheidsdienst en met de mogelijkheden van de overheidsdienst om, in functie van de toestand van de arbeidsmarkt en de wervingsreserves en rekening houdend met de gewenste profielen, de vacatures in te vullen.

In functie van de evaluatie kan de commissie in haar advies een groepadvies voorstellen en aanbevelingen formuleren, opdat de overheidsdienst op lange termijn de verplichting bepaald in artikel 3 zou naleven.

Indien de inspanningen van de betrokken overheidsdienst duidelijk onvoldoende worden geacht, verstrekt de commissie een eensluidend advies, zoals bedoeld in artikel 3, derde paragraaf, tweede lid.

Overgangs, opheffings- en slotmaatregelen

Art. 5. Voor de eerste toepassing van artikel 3 van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005, zoals herschreven door dit besluit, doet elke openbare dienst opgave in de inventaris van het personeelsplan goedgekeurd in het jaar waarin dit besluit in werking treedt van het aantal personen met een handicap die zijn tewerkgesteld. »

Worden beschouwd als personen met een handicap in de zin van het eerste lid, de personen die zijn aangeworven op basis van het koninklijk besluit van 11 augustus 1972 ter bevordering van de tewerkstelling van mindervaliden in de rijksbesturen en op basis van de bijzondere lijst bedoeld in artikel 2, § 2 van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005, zoals herschreven door dit besluit, alsook elke andere persoon die beantwoordt aan de criteria vastgesteld in artikel 1 van hetzelfde besluit, zoals herschreven door dit besluit, en die op vrijwillige basis aanvaardt om opgenomen te worden in het percentage van personen met een handicap.

Art. 6. Het koninklijk besluit van 11 augustus 1972 ter bevordering van de tewerkstelling van mindervaliden in de rijksbesturen, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 10 juni 1976, 29 november 1976, 18 november 1982, 19 juli 1985 en 23 oktober 1989, wordt opgeheven.

Art. 7. De artikelen 3 en 4, zesde lid, van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005, zoals herschreven door dit besluit treden in werking op 1 januari 2010.

Art. 8. Onze Ministers en Onze Staatssecretarissen zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 5 maart 2007.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Ambtenarenzaken,  
C. DUPONT

Staatssecretaris voor Personen met een handicap  
Mevr. G. MANDAILA

## ANNEXE 2. TABLEAUX DES DONNÉES FOURNIES PAR LES ORGANISATIONS

### 2. 1. Services publics fédéraux (SPF) et services publics de programmation (SPP)

Organisation	Taux d'emploi de personnes avec un handicap en 2010	Efforts fournis
<b>Ministère de la Défense</b>	3,70%	Lors de la préparation de la partie spécifique de la sélection d'accèsion au grade d'Assistant administratif au Niveau C (partie langues), le Ministère de la Défense a prévu un coaching personnel pour un membre du personnel sourd. Le Ministère organise également le transport de membres du personnel peu mobiles pour les déplacements vers les lieux de formation ou d'examen.
<b>SPF Chancellerie du Premier Ministre</b>	1,17%	La Chancellerie fait actuellement appel à la liste des personnes avec un handicap de Selor pour conférer un emploi vacant. Elle s'informe également sur les initiatives que peut prendre une organisation pour aménager le poste de travail de façon optimale. La Chancellerie se profile comme une organisation qui encourage la diversité dans la publication d'offres d'emploi à l'aide d'une bannière placée à la fin de chaque publication. Néanmoins, la Chancellerie reconnaît qu'elle peut s'investir davantage encore en 2011 en faveur de la promotion de l'emploi des personnes avec un handicap. Elle peut notamment sensibiliser plus fréquemment le personnel et les managers, et faire appel plus souvent aux réserves spécifiques de Selor. Elle peut envoyer ses offres d'emploi aux organisations qui favorisent l'emploi des personnes handicapées.
<b>SPF Personnel et Organisation</b>	3,38%	2009 : abonnement Wheelit. 2010 : aménagement de 2 postes de travail (handicap visuel). 2010 : session de sensibilisation avec la Ligue Braille pour les collègues, dirigeants, collaborateurs RH de la personne handicapée. 2010 : formation pour les dirigeants sur la gestion de la diversité dans leurs équipes (pas sur le handicap en particulier). En continu : consultation de la réserve de recrutement spécifique des personnes handicapées.
<b>SPF Budget et Contrôle de la Gestion</b>	1,28%	2009 : abonnement Wheelit. 2009 + 2010 : consultation des réserves spécifiques chez Selor. 2010 : sensibilisation des membres du personnel et des dirigeants sur le thème de la diversité (et du handicap), surtout par le dialogue personnel. 2010 : formation sur le handicap pour les collaborateurs RH au SPF P&O (cellule Diversité) et préparation d'un plan Diversité.
<b>FEDICT - SPF Technologie de l'Information et de la Communication</b>	3,16%	2009 : participant à l'abonnement Wheelit avec P&O. En continu : dans toutes les offres d'emploi publiées par Selor, affichage explicite que toutes les fonctions sont ouvertes aux personnes avec un handicap physique.

<b>SPF Mobilité et Transports</b>	2,88%	<p>Fin 2009/début 2010: enquête de satisfaction auprès des collaborateurs avec un handicap : divers entretiens sont menés en début d'année (aspects qualitatifs).</p> <p>2010 : templates lettres R&amp;S adaptés avec une phrase permettant l'adaptation de l'entretien.</p> <p>2010: première évaluation au Comité de Direction du plan d'actions en vue d'obtenir le quota de 3% de personnes handicapées.</p> <p>2010: mise en ligne de descriptions de fonction sur les sites dédiés aux personnes avec un handicap (ex. Wheelit).</p> <p>2010: semaine de la diversité/sensibilisation : parcours AWIPH en chaise roulante.</p> <p>2010: semaine de la diversité/sensibilisation : resto dans le noir "only 4 senses".</p> <p>2010: divers articles dans Fedra et Forumobilit.</p> <p>2010: aménagements de différents postes de travail + possibilité de télétravail.</p> <p>2010: stage pour étudiants handicapés: pendant 3 semaines, le service d'encadrement P&amp;O a accueilli 2 stagiaires d'une école spécialisée pour sensibiliser le personnel mais aussi pour faire connaître l'organisation auprès des écoles.</p> <p>En 2010, une personne handicapée est partie à la pension et une autre a été recrutée.</p>
<b>SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie</b>	3,20%	<p>L'article 3, §2, de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 empêche l'organisation de pouvoir consulter d'éventuelles réserves bis de Selor car leur usage est réservé aux seuls départements n'ayant pas atteint leur quota.</p>
<b>SPF Finances</b>	0,93%	<p>Des aménagements ont été apportés aux postes de travail en fonction des demandes. La nouvelle enquête 2010 a permis à 39 membres du personnel de s'enregistrer pour la première fois en tant que personne handicapée.</p>
<b>SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement</b>	1,81%	<p>Une action positive sur la personne handicapée qui a des difficultés à se déplacer ou à se rendre sur son lieu de travail a eu lieu en 2010 et doit encore faire l'objet d'un suivi en 2011.</p> <p>Les membres de la cellule Diversité de ce SPF ont suivi en 2010 deux modules du post-graduat "Gestion de la diversité" à la KUL (Instituut voor de Overheid).</p> <p>Les membres de la Cellule Diversité de ce SPF ont également suivi en décembre 2010 une formation spécifique sur ce sujet au SPF P&amp;O.</p> <p>Les réserves de recrutement spécifiques pour les personnes handicapées sont régulièrement consultées.</p> <p>En 2010, aucune personne handicapée n'a été engagée.</p> <p>De même, aucune personne handicapée n'a été licenciée en 2010.</p> <p>La procédure pour engager statutairement un membre du personnel avec un handicap qui se trouve dans une réserve de recrutement de Selor est en cours.</p>
<b>SPF Intérieur</b>	1,97%	<p>2009 : étude réalisée auprès du personnel afin d'avoir une vue générale de l'emploi des personnes handicapées au sein du SPF. Base nécessaire avant de mettre des actions en place.</p> <p>2010 : projet accepté par le SPF P&amp;O pour la réalisation d'une brochure pour recruter davantage de personnes avec handicap - réalisation de cette brochure.</p> <p>En continu : réponses ponctuelles aux problèmes soulevés par des personnes handicapées (accès à une formation, demande de chauffeur pour se rendre quelque part, transmission de documents en format adapté,...)</p> <p>En continu : mise en avant des personnes avec un handicap dans nos différentes communications.</p> <p>En continu : consultation de la réserve de recrutement des personnes avec un handicap.</p>

<p><b>SPF Justice</b></p>	<p>0,25%</p>	<p><b>Sensibilisation</b>  * Une formation sur le thème des personnes handicapées a été proposée aux chefs fonctionnels. L'objectif était de sensibiliser et responsabiliser le middle management concernant l'emploi de collaborateurs avec un handicap.  * Une formation sur le thème des personnes handicapées a été proposée aux responsables de sélection. L'objectif était de sensibiliser les services de sélection afin qu'ils favorisent ainsi l'emploi des personnes handicapées, en luttant contre les stéréotypes négatifs. Le but était aussi de leur procurer des outils concrets pour pouvoir aménager les sélections.  * Une formation sur le thème des personnes handicapées a été proposée au groupe de travail "personnes handicapées". L'objectif était de sensibiliser les membres du groupe de travail et de leur donner une idée des différents handicaps et de leur impact sur le lieu de travail.</p> <p><b>Favoriser le recrutement</b>  * Communication ciblée pour le groupe cible. Par un communiqué, le SPF a demandé à 14 organisations qui collaborent étroitement avec des personnes handicapées de placer un message sur leur site web. Ce message encourage les demandeurs d'emploi à poser leur candidature au SPF Justice ou chez Selor. Ce message permet aussi de développer un réseau entre les organisations et le SPF Justice.</p> <p><b>Supprimer les freins internes</b>  * Le 28 septembre a été lancée une grande campagne de communication (avec affiches et folders), dans l'objectif de sensibiliser les collaborateurs sur différents thèmes liés à la diversité, dont le handicap. Le slogan : "La diversité, aussi ma réalité ! Sous toutes ses facettes..." soulignait le fait que la diversité est un thème important pour chaque travailleur.</p> <p>* La procédure pour les nouveaux engagements a été modifiée. Désormais, le SPF regarde toujours d'abord dans la réserve de recrutement (double liste) des personnes handicapées, mise à disposition par Selor.</p> <p>* Un lien informel a été établi avec les responsables diversité de Selor, afin de pouvoir les solliciter plus facilement comme intermédiaires auprès des nouveaux candidats.</p> <p>* Certaines possibilités offrent une solution aux problèmes de mobilité : le télétravail est en phase initiale.</p> <p>* le SPF travaille actuellement sur une procédure entre le service du personnel, le médecin du travail, le SIPPT et le service Politique Diversité, afin que les aménagements raisonnables pour les personnes handicapées puissent être envisagés de façon uniforme, avec des accords clairs.</p> <p>* Dans le courant du mois de janvier ou février, un audit de 5 bâtiments de l'administration centrale est prévu en vue de vérifier l'accessibilité pour les personnes handicapées.</p>
<p><b>SPF Sécurité sociale</b></p>	<p>1,10%</p>	<p>2009 : adaptation de 2 postes de travail (handicap visuel).  2009 : transposition sur un CD d'une formation certifiée pour un membre du personnel aveugle.  2010 : audit des processus RH par une organisation spécialisée en vue de favoriser l'emploi et l'insertion des personnes handicapées au sein du SPF.  2010 : rédaction de recommandations visant à promouvoir l'insertion des personnes handicapées.  2010-2011 : rédaction et mise sur pied d'un plan d'action visant à prendre en compte toutes les dimensions du handicap au sein du SPF.</p>

<b>SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement</b>	2,24%	<p>2010 : projet de s'inscrire à Wheelit.</p> <p>2010 : aménagement total d'un poste de travail pour personne avec problème visuel.</p> <p>2010 : l'engagement de personne avec handicap fait partie du KPI du service P&amp;O.</p>
<b>SPF Emploi, Travail et Concertation sociale</b>	2,67%	<p>1. Engagement d'une personne handicapée au cours de l'année 2010 (handicap moteur) qui a "remplacé" dans les statistiques le départ à la pension d'un collaborateur handicapé.</p> <p>2. Sensibilisation à la diversité (pas spécifiquement au handicap) des nouveaux collaborateurs au cours de la journée mensuelle d'accueil.</p> <p>3. Mise au point (stage de la rédaction) par la cellule diversité d'un plan d'action centré sur la personne handicapée.</p>
<b>SPP Développement durable</b>	0%	
<b>SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale</b>	1,24%	<p>Invitation systématique dans les descriptions de fonction pour les recrutements à la participation des personnes avec un handicap. Sensibilisation à la diversité (en général).</p>
<b>SPP Politique scientifique</b>	1,15%	<p>La Politique scientifique fédérale s'est dotée d'un plan diversité dans le courant de l'année 2010, plan diffusé sur l'intranet et à tous ses établissements scientifiques.</p> <p>De nouvelles procédures de recrutement ont été mises en place en rendant la consultation de la liste distincte de Selor obligatoire. Les templates utilisés par les jurys lors d'entretien de recrutement ont été modifiés et mettent en avant l'importance de tenir compte des compétences et qualités de la personne et non pas de son âge, handicap, origine,...</p> <p>Le déménagement de la Politique scientifique a permis d'évoluer dans un bâtiment plus accueillant pour les personnes à mobilité réduite avec par exemple, une passerelle électrique à l'entrée du bâtiment qui permet de monter les quelques marches qui séparent le bâtiment du trottoir.</p> <p>La Politique scientifique n'a pas cessé de se tenir au courant des actions et des réflexions menées par la cellule diversité du SPF P&amp;O via les réunions de réseau, les intervisions, les séminaires belges ou internationaux,...</p> <p>Suite à une invitation de la cellule diversité, la Politique scientifique a participé à un article sur la diversité paru dans le Fedra fin de l'année 2010.</p>

## 2.2. Etablissements scientifiques (ES)

Organisation	Taux d'emploi de personnes avec un handicap en 2010	Efforts fournis
Centre d'Etudes et de Recherches vétérinaires et agrochimiques	0%	
Jardin botanique national de Belgique	0%	
Institut national de Criminalistique et de Criminologie	0%	
Musée royal de l'Armée et d'Histoire militaire		Voir données du Ministère de la Défense.
Archives générales du Royaume et Archives de l'Etat dans les Provinces	0%	Des personnes présentant un handicap ont été invitées lors d'entretiens de sélection.
Institut d'Aéronomie spatiale de Belgique	2,48%	Relevant du SPP Politique scientifique, l'Institut d'Aéronomie spatiale de Belgique s'inspire du rôle de coordination du SPP concernant cette problématique, et de son plan Diversité. En outre, l'Institut prévoit, lorsque cela s'avère nécessaire, les aménagements indispensables du poste de travail et du lieu de travail, en concertation avec les personnes concernées. Le bâtiment est accessible aux visiteurs et membres du personnel moins valides.
Institut royal des Sciences naturelles de Belgique	1,26%	Engagement prochain d'un agent qui a une reconnaissance de surdité.
Institut royal du Patrimoine artistique	2,01%	Consultation de la liste distincte du Selor.
Musée royal de l'Afrique centrale	1,13%	
Bibliothèque royale de Belgique	0,38%	La Bibliothèque royale fonde sa politique de recrutement sur le plan 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%	Consultation des listes de candidats distinctes fournies par Selor lors des procédures de sélection. Amélioration de l'accessibilité des postes de travail aux personnes handicapées.
Institut royal météorologique de Belgique	0%	

<b>Musées royaux des Beaux-Arts de Belgique</b>	0,48%	Les Musées Royaux des Beaux Arts de Belgique planifient d'élaborer un plan diversité dans le courant de l'année 2011. Ce plan envisagera de nouvelles procédures de recrutement en rendant la consultation de la liste distincte de Selor obligatoire. Les templates utilisés par les jurys lors d'entretien de recrutement mettent en avant l'importance de tenir compte des compétences et qualités de la personne et non pas de son âge, handicap, origine,...
<b>Observatoire royal de Belgique</b>	0%	2010 : sensibilisation pour les dirigeants concernant la gestion de la diversité dans leurs équipes (pas sur le handicap en particulier).
<b>Institut scientifique de la Santé publique</b>	0,42%	

## 2. 3. Organismes d'intérêt public (OIP)

Organisation	Taux d'emploi de personnes avec un handicap en 2010	Efforts fournis
Régie des Bâtiments	3,40%	Un étudiant jobiste avec un handicap a été engagé en 2010.
Service des Pensions des Services publics	0,89%	
Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire	1,40%	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formation à la diversité pour les responsables sélections internes.</li> <li>2. Engagement pris de consulter au préalable, à partir du 1er janvier 2011, les réserves spécifiques des personnes avec un handicap pour les fonctions administratives.</li> <li>3. Présence d'un traducteur sourd et muet pour communiquer l'information reçue lors des réunions de service.</li> <li>4. Adaptation d'un poste de travail (handicap visuel).</li> <li>5. Adaptation de l'horaire de travail pour un agent.</li> </ol>
Agence fédérale des Médicaments et des Produits de Santé	0,80%	Mise à disposition d'un accompagnateur pour une personne ayant un handicap physique (non reprise dans les statistiques). Etudiant jobiste ayant un handicap physique. Aménagement du poste de travail d'une personne souffrant d'une maladie chronique avec déficience visuelle. Introduction d'un système d'évacuation d'urgence horizontal au lieu de vertical pour les personnes à mobilité réduite ne pouvant utiliser les escaliers d'évacuation. De manière continue : consultation des réserves de recrutement avec personnes handicapées. Installation d'une ouverture de porte automatique à chaque étage afin de permettre un accès aisé aux personnes à mobilité réduite (ceci ne fait pas partie de l'équipement standard mis à notre disposition par la Régie des Bâtiments).
Bureau d'Intervention et de Restitution belge	0%	
Office central d'Action sociale et culturelle au Profit des Membres de la Communauté militaire	1,39%	
Institut des vétérans	2,64%	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le 16 mars 2010, l'Institut a conclu un contrat d'adaptation professionnelle de 3 mois en partenariat avec le Service Bruxellois Francophone des Personnes Handicapées (à raison de 3 demi-jours par semaine) mais l'expérience n'a pas été concluante et a dû être stoppée prématurément.</li> <li>2. En 2010, 2 agents du service du personnel ont suivi des formations concernant la diversité.</li> <li>3. Selon la fonction à remplir, l'Institut consulte les réserves spécifiques pour personnes avec un handicap.</li> </ol>
Institut géographique national	0%	
Office de Contrôle des Mutualités et des Unions nationales de Mutualités	0%	
Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes	2,80%	Aménagement d'un poste de travail (adaptation Windows et écran informatique adapté de 19 pouces).
Bureau fédéral du Plan	0%	

## 2. 4. Institutions publiques de sécurité sociale (IPSS)

Organisation	Taux d'emploi de personnes avec un handicap en 2010	Efforts fournis
<b>Office de Sécurité sociale d'Outre-Mer</b>	0%	Evaluation de la possibilité d'accueillir une personne ayant un handicap au sein de l'organisation et adaptation du poste de travail si nécessaire.
<b>Fonds des Accidents du Travail</b>	1,39%	2009: abonnement Wheelit. 2010: session de sensibilisation suivie à la Ligue Braille. A partir de février 2011 : 2 places de stage pour des stagiaires de la Ligue Braille. En continu: accompagnement d'une personne avec un handicap lourd (maintien en service d'un accompagnateur, remboursement des frais de déplacement,...).
<b>Fonds des Maladies professionnelles</b>	0,80%	
<b>Caisse auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage</b>	1,51%	
<b>Caisse auxiliaire d'Assurance Maladie-Invalidité</b>	0,62%	Dès qu'une réserve de recrutement spécifique offre la possibilité de recruter des agents avec un handicap, elle est consultée.
<b>Office national d'Allocations familiales pour Travailleurs salariés</b>	0,67%	Tous les bâtiments de l'Office national d'Allocations familiales pour Travailleurs salariés sont accessibles pour les personnes avec un handicap. Par exemple: des accès spéciaux pour les chaises roulantes sont prévus, des toilettes adaptées,... Un des deux bâtiments du siège principal à Bruxelles a été rénové. L'attention a été consacrée à l'accessibilité tant pour les visiteurs que les membres du personnel avec un handicap. Lorsqu'un membre du personnel rencontre des problèmes pratiques en lien avec son emploi, il peut toujours prendre contact avec le service "Ondersteuning-Uitrustingen" (service technique) et une solution est recherchée en collaboration. Des adaptations ont été réalisées pour des personnes présentant un handicap visuel (écran adapté et matériel informatique mis à disposition).
<b>Office national de Sécurité sociale</b>	0,70%	
<b>Office national de Sécurité sociale des Administrations provinciales et locales</b>	0,90%	Adaptations individuelles sur mesure, accompagnement personnel et adaptation de l'écran d'ordinateur.
<b>Institut national d'Assurances sociales pour Travailleurs indépendants</b>	1,07%	En 2009, l'INASTI a procédé à un recensement interne des personnes handicapées et a ensuite participé à l'enquête fédérale. A l'occasion de sélections, l'INASTI consulte de manière systématique la réserve spécifique de recrutement de personnes handicapées. Afin de toucher divers groupes cibles au stade du recrutement, l'INASTI inclut dans ses descriptions de fonction un paragraphe relatif à la promotion de l'égalité des chances. En février 2010, l'INASTI a recruté un agent contractuel reconnu comme personne handicapée. En outre, il tient compte, lors de la rénovation de ses locaux à Bruxelles et dans les provinces, des contingences éventuelles liées au handicap physique d'un agent.

<b>Institut national d'Assurance Maladie-Invalidité</b>	2,15%	<p>1. En 2010, plusieurs activités de sensibilisation ont été organisées dans le cadre du projet "Promouvoir la diversité au sein de l'INAMI par le biais d'actions de sensibilisation". Ce projet avait comme objectif de placer la diversité à l'agenda afin de préparer l'organisation à une politique RH qui tienne compte de la diversité. Lors des différentes activités, l'attention a évidemment été focalisée sur l'emploi des personnes avec un handicap. Plus spécifiquement, un débat diversité dont le thème était les personnes avec un handicap a été organisé.</p> <p>2. Concernant l'accessibilité des bâtiments et l'adaptation de postes de travail, l'INAMI essaie, dans la mesure du possible, de rencontrer les besoins de personnes avec une mobilité réduite. Concrètement : l'accès du bâtiment a été adapté (plan incliné pour les chaises roulantes, ascenseur, service d'ascenseur, largeur de porte,...), des places de parking et des toilettes sont prévues, dans certains cas, du matériel adapté a été fourni (adaptation de l'écran, du clavier, de la souris,...). Chaque cas est examiné de manière individuelle entre le travailleur concerné et le médecin du travail.</p> <p>3. Actions concrètes en lien avec les besoins individuels des personnes avec un handicap : remboursement d'une indemnité spéciale pour le déplacement domicile-lieu de travail en voiture, l'accueil et l'intégration d'un collaborateur avec un handicap par le biais d'une communication ouverte.</p>
<b>Office national des Vacances annuelles</b>	2,26%	
<b>Office national de l'Emploi</b>	1%	Inventaire quant à l'accessibilité des bâtiments pour les personnes à mobilité réduite. Formation diversité pour le service Recrutement.
<b>Office national des Pensions</b>	1,81%	2010 : recrutement de 3 assistants administratifs à temps plein parmi les listes spécifiques de Selor (ANG et AFG09963). Deux adaptations de poste de travail liées à un handicap visuel et moteur réalisées en 2007 et 2010. Accompagnement annuel d'un agent par le service médico-social à la Ligue Braille.
<b>Banque-carrefour de la Sécurité sociale</b>	0%	Tout comme chaque service public, la plate-forme eHealth vise à strictement respecter la réglementation qui lui est applicable. Aussi, pour ses futurs engagements, dès que la norme des 3% de l'effectif du personnel résultera en une unité au moins et dans les emplois qui le permettent, elle donnera priorité aux réserves de recrutement de personnes handicapées disponibles à ce moment-là dans la base de données de Selor.









## Rapport d'évaluation 2010

En 2010, la récolte des données relatives à l'emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale a été confiée au SPF Personnel et Organisation. La démarche, beaucoup moins lourde pour les organisations fédérales, semble être plus porteuse en termes de données rentrées. Cependant, tout comme en 2009, les résultats récoltés peuvent être inférieurs à la réalité. Nombre de personnes handicapées (au sens de l'arrêté royal du 5 mars 2007) occupées dans la fonction publique fédérale ne sont sans doute pas connues comme telles de leur service du personnel, ce qui reste évidemment à respecter.

A l'examen des données récoltées, la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) relève une progression dans le taux d'emploi de personnes handicapées (1,28% en 2010 contre 0,9% en 2009). Sans doute cette tendance positive est-elle en train de se dessiner au sein des organisations concernées qui intègrent progressivement le "réflexe diversité". Cependant, cette évolution dans les chiffres doit aussi se comprendre dans le changement de méthode de récolte des données.

Pour aller au-delà des données quantitatives récoltées annuellement et qui permettent d'évaluer l'évolution et les efforts fournis par chaque organisation, la Commission envisage d'utiliser également une série d'indicateurs plus qualitatifs qu'elle proposera aux organisations dans le cadre de son prochain rapport d'évaluation (données 2011). Ce faisant, la CARPH entend participer activement au processus de récolte des données qui alimentera le mécanisme de suivi chargé de veiller à l'implémentation de la Convention ONU sur le droit des personnes handicapées en Belgique.

De son travail, la Commission ressort deux recommandations principales. D'une part, elle insiste pour que l'accent continue à être mis davantage sur l'information et la sensibilisation de tous les acteurs en ce qui concerne les possibilités de carrière dans la fonction publique fédérale pour les personnes handicapées. Un important travail de réseau est à renforcer dans ce cadre. D'autre part, la Commission attend qu'une attention particulière soit portée à tous les freins à l'embauche et à l'emploi des personnes handicapées (notamment au niveau des allocations aux personnes handicapées mais aussi au niveau de réglementations en vigueur au sein de la fonction publique fédérale).

Enfin, et pour être fidèle à l'état d'esprit dans lequel la CARPH a mené l'ensemble de son travail, pointons deux bonnes pratiques relevées qui gagneraient à être généralisées. La mise en place de cellules diversité et la désignation de responsables diversité au sein des organisations apparaît comme une mesure positive qu'il serait bon de généraliser. La mise en place de dispositifs (mi-temps médicaux pour certaines maladies chroniques, par exemple) permettant à certains publics d'aménager temporairement leur temps de travail apparaît également comme une mesure positive, qu'il serait bon d'étudier davantage et de généraliser à d'autres publics.

### Contact

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