

## WETGEVENG KADER

Er bestaan meerdere basisteksten die belangrijke elementen bekrachtigen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap. Die principes zijn de basis van het geleverde werk door de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH).

### 1. OP INTERNATIONAAL VLAK... HET BEVORDEREN VAN DE TOEGANG TOT WERK VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP EN HET VERMIJDEN VAN ELKE VORM VAN DISCRIMINATIE

#### 1.1. HET VERDRAG VAN DE VERENIGDE NATIES INZAKE DE RECHTEN VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP

Het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap en de Europese richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep zijn internationale referentieteksten. Dit VN-verdrag, dat op 13 december 2006 werd goedgekeurd en in juli 2009 door België bekrachtigd, heeft als doel het volle en gelijke genot van alle rechten van de mens en van alle fundamentele vrijheden door personen met een handicap te bevorderen, te beschermen en te verzekeren en de eerbied voor hun inherente waardigheid te bevorderen.

De algemene beginselen van deze basistekst, voorgesteld in artikel 3, zijn:

- respect voor de inherente waardigheid, persoonlijke autonomie, met inbegrip van de vrijheid zelf keuzes te maken en de onafhankelijkheid van personen
- non-discriminatie
- volledige en daadwerkelijke participatie aan en opname in de samenleving
- respect voor verschillen en aanvaarding dat personen met een handicap deel uitmaken van de mensheid en menselijke diversiteit
- gelijke kansen
- toegankelijkheid
- gelijkheid van man en vrouw
- respect voor de zich ontwikkelende capaciteiten van kinderen met een handicap
- eerbiediging van het recht van kinderen met een handicap op het behoud van hun eigen identiteit.

De beginselen van gelijkheid en non-discriminatie die in artikel 5 van het Verdrag worden voorgesteld, bepalen dat de Staten die Partij zijn alle passende maatregelen moeten nemen om te waarborgen dat ze redelijke aanpassingen verrichten om gelijkheid te bevorderen en discriminatie uit te schakelen.

De tekst van de Richtlijn 2000/78/EG gaat precies dezelfde kant op en beschrijft dit concept van redelijke aanpassing (artikel 5): *“Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, wordt voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd”*.

Met betrekking tot werk en werkgelegenheid (artikel 27 van het Verdrag en artikel 3 van de Richtlijn 2000/78/EG) erkennen de Staten die Partij zijn aan de personen met een handicap het recht op werk. Dit houdt concreet in de mogelijkheid om in het levensonderhoud te voorzien door middel van in vrijheid gekozen of aanvaard werk op een arbeidsmarkt en in een werkomgeving die open zijn, waarbij niemand wordt uitgesloten en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap. Ze waarborgen en bevorderen de verwezenlijking van het recht op werk, met inbegrip van personen die gehandicapt raken tijdens de uitoefening van hun functie, door het nemen van passende maatregelen, onder meer door middel van wetgeving.

Deze maatregelen hebben met name tot doel:

- discriminatie op grond van handicap te verbieden met betrekking tot alle aangelegenheden betreffende alle vormen van werkgelegenheid, waaronder de voorwaarden voor de werving, aanstelling in de loopbaan en indiensttreding, voortzetting van het dienstverband, carrièremogelijkheden en een veilige en gezonde werkomgeving;
- het recht personen met een handicap te beschermen om op voet van gelijkheid met anderen te genieten van rechtvaardige en gunstige arbeidsomstandigheden, met inbegrip van gelijke kansen en gelijke verloning voor werk van gelijke waarde, een veilige en gezonde werkomgeving, waaronder bescherming tegen intimidatie, alsmede de mogelijkheid tot rechtsherstel bij grieven;
- de kans op werk en carrièremogelijkheden voor personen met een handicap op de arbeidsmarkt te bevorderen, alsmede hen te ondersteunen bij het vinden, verwerven en behouden van werk, dan wel de terugkeer naar werk;
- personen met een handicap in dienst te nemen in de publieke sector;
- te waarborgen dat op de werkplek wordt voorzien in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.

**Artikel 4, eerste lid van het Verdrag** vermeldt bovendien het volgende: “De Staten die Partij zijn verplichten zich te waarborgen en bevorderen dat alle personen met een handicap zonder enige vorm van discriminatie op grond van hun handicap ten volle alle mensenrechten en fundamentele vrijheden kunnen uitoefenen.

Hiertoe verplichten de Staten die Partij zijn zich:

- tot het aannemen van alle relevante wetgevende, bestuurlijke en andere maatregelen voor de implementatie van de rechten die in dit Verdrag erkend worden;
- tot het nemen van alle relevante maatregelen, met inbegrip van wetgeving, teneinde bestaande wetten, voorschriften, gebruiken en praktijken aan te passen, of af te schaffen die discriminatie vormen van personen met een handicap;
- bij al hun beleid en programma's rekenschap te geven van de bescherming en bevordering van de mensenrechten van personen met een handicap; (...”

Deze twee belangrijke teksten waren een grote bron van inspiratie voor de federale verwezenlijkingen om de toegang tot werk voor personen met een handicap en de strijd tegen elke vorm van discriminatie te bevorderen:

- algemene antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 (non-rationale motieven waaronder handicap, omzetting van de richtlijn 2000/78/EG)
- antiracismewet van 10 mei 2007 (omzetting van de richtlijn 2000/43/EG)
- genderwet (omzetting van de richtlijn 76/207/EEG, gewijzigd door de richtlijn 2002/73/EG, en van de richtlijn 2004/113/EG)

## 1.2. DE OPVOLGING VAN HET VERDRAG VAN DE VERENIGDE NATIES INZAKE DE RECHTEN VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP

Tijdens het Belgisch voorzitterschap heeft de Europese Unie belangrijke stappen gezet met betrekking tot de uitvoering van het Verdrag. Zo heeft de Europese Raad van 2 december 2010 de "Gedragscode tussen de Raad, de lidstaten en de Commissie tot vaststelling van interne regelingen voor de uitvoering door en de vertegenwoordiging van de Europese Unie met betrekking tot het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap" aangenomen<sup>1</sup>. Deze Gedragscode was de *conditio sine qua non* voor de ratificatie van het VN-Verdrag door de Europese Unie, die plaatsvond op 23 december 2010.

Ook op Belgisch niveau werd er belangrijke vooruitgang geboekt. Het Verdrag bepaalt o.a. het volgende: "States Parties, in accordance with their system of organization, shall designate one or more focal points within government for matters relating to the implementation of the present Convention, and shall give due consideration to the establishment or designation of a coordination mechanism within government to facilitate related action in different sectors and at different levels." (artikel 33.1 van het Verdrag). Zowel de federale overheid als de gemeenschappen en gewesten hebben deze contactpunten aangesteld binnen hun administraties. Bij de federale overheid is het contactpunt de FOD Sociale Zekerheid. Deze werd tevens aangewezen als "inter-federale coördinatiestructuur", in overleg met de gemeenschappen en de gewesten. De FOD Sociale Zekerheid heeft de federale organisaties bovendien gevraagd om intern een "Handicap"-contactpunt aan te stellen.

Naast het mechanisme voor federale en inter-federale coördinatie en na de Interministeriële Conferentie van 12 juli 2011 besloten de federale staat, de gemeenschappen en de gewesten het mandaat van het onafhankelijke mechanisme (Artikel 33.2 van het Verdrag), dat instaat voor het bevorderen, beschermen en waarborgen van de opvolging van de toepassing van het Verdrag, toe te kennen aan het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding. Deze onafhankelijke overheidsinstelling is sinds 2003 bevoegd inzake handicap krachtens de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. Ze heeft een jarenlange ervaring in dit verband.

Concreet uiten de drie opdrachten van het onafhankelijke mechanisme zich als volgt<sup>2</sup>:

- De bevorderingsopdracht bestaat erin de betrokken personen met een handicap, organisaties en verenigingen en het grote publiek te informeren en te sensibiliseren inzake het bestaan van het Verdrag, de benadering ervan en de rechten die het garandeert. Deze opdracht omvat zowel algemene sensibiliserings- en informatieactiviteiten m.b.t. het Verdrag voor de handicapsector en het grote publiek als meer gerichte acties om de realisatie van specifieke rechten te bevorderen.
- De beschermingsopdracht heeft als doel op volkomen onafhankelijke wijze juridisch advies te verstrekken en begeleiding te bieden voor personen die van mening zijn dat hun rechten geschonden werden. Het gaat om activiteiten zoals de behandeling van individuele klachten of bemiddeling, juridische hulp, tussenkomsten door derden voor de rechtbanken, ... Het onafhankelijke mechanisme kan dus van elke burger klachten ontvangen en toegang krijgen tot de nodige gegevens om deze te evalueren en eventueel aanbevelingen voor te leggen aan de overheden.
- De opvolgingsopdracht ("monitoring") bestaat er dan weer in na te gaan of de wetgeving, het beleid en de nationale praktijken in overeenstemming zijn met het Verdrag. Hij heeft eveneens als doel de doeltreffendheid te beoordelen van de maatregelen die de staat heeft getroffen om een optimale toepassing van het Verdrag op nationaal vlak te garanderen. Deze opdracht krijgt

<sup>1</sup> Cf. Publicatieblad van de Europese Unie, 15/12/2010, C 340/11 [<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:340:0011:0015:NL:PDF>]

<sup>2</sup> <http://www.diversiteit.be/?action=onderdeel&onderdeel=282&titel=Convention+ONU+Handicap&setLanguage=1>

concreet vorm in activiteiten zoals het verzamelen van gegevens, de introductie van indicatoren die berusten op de rechten van de mens, de aanvaarding van aanbevelingen, de lancering van studies of onderzoeken over de ervaringen van personen met een handicap, het voorstellen van strategische oriëntaties aan beleidsmakers en verkozenen,...

Om de hem toevertrouwde opdracht zo goed mogelijk te vervullen, heeft het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding een dispositief op touw gezet dat bestaat uit een specifiek hiervoor opgerichte dienst en een begeleidingscommissie.

De Ministerraad van 20 juli 2011 besliste om het mainstreamingsproces inzake handicap in alle beheeractiviteiten te structureren en integreren. Sindsdien moeten de maatregelen en acties die de integratie van personen met een handicap kunnen ondersteunen worden besproken met de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (NHRPH) en/of het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CGKR).

Dankzij die procedure kan de minister of staatssecretaris die bevoegd is voor het beleid inzake personen met een handicap, in dit geval de staatssecretaris voor Sociale Zaken, Gezinnen en Personen met een handicap, belast met Beroepsrisico's, elk semester een overzichts- en evaluatiedocument, met toelichting bij het overleg, aan de Ministerraad bezorgen. In die context kan hij aanbevelingen formuleren om het proces te optimaliseren. Die halfjaarlijkse mededeling is tegelijk een goede gelegenheid voor een regelmatig evaluatie van de implementatie van het VN-verdrag op federaal niveau, zoals uiteengezet in de nota van 20 juli 2011.

Tot slot diende België in juli 2011 zijn eerste periodieke rapport in bij het Comité inzake de rechten van personen met een handicap van de Verenigde Naties. Dit rapport werd geschreven op basis van de bijdrages van alle federale en gefedereerde entiteiten van ons land. Het geeft een overzicht van de maatregelen die België tot nu toe heeft genomen om de rechten van personen met een handicap te verwezenlijken.

## 2. OP NATIONAAL VLAK... HET KONINKLIJK BESLUIT VAN 5 MAART 2007 TOT ORGANISATIE VAN DE WERVING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP IN HET FEDERAAL ADMINISTRATIEF OPENBAAR AMBT

### 2.1. CONTEXTELEMENTEN

België neemt al sinds vele jaren deel aan acties om alle vormen van discriminatie te bestrijden, meer bepaald op het gebied van de toegang tot en het behouden van werk.

In zijn eerste actieplan Diversiteit 2005-2007 herhaalde de regering zijn engagement om aan iedereen de mogelijkheid te bieden om *"zijn talenten te ontwikkelen door te strijden tegen discriminatie tegenover "achtergestelde" groepen zoals personen van buitenlandse herkomst en personen met een handicap"*.

In de daaropvolgende actieplannen van de federale overheid (actieplan 2009-2010<sup>3</sup> en actieplan 2011-2014<sup>4</sup>) stond de kwestie van de tewerkstelling van personen met een handicap steeds centraal.

Als de regering de tewerkstelling van personen met een handicap wil aanmoedigen, is het bovendien belangrijk dat de federale staat als werkgever op dit vlak een voorbeeldfunctie vervult. Ondanks het feit dat er sinds 1972 een beleid bestaat inzake de tewerkstelling van personen met een handicap in de federale administraties, blijft de uitdaging enorm. Het is dus belangrijk om het beleid inzake de tewerkstelling van personen met een handicap te analyseren en daarbij rekening te houden met de

<sup>3</sup> [http://www.fedweb.belgium.be/nl/publicaties/broch\\_po\\_actieplan\\_diversiteit.jsp](http://www.fedweb.belgium.be/nl/publicaties/broch_po_actieplan_diversiteit.jsp)

<sup>4</sup> [http://www.fedweb.belgium.be/nl/publicaties/broch\\_po\\_actieplan\\_diversiteit\\_2011\\_2014.jsp](http://www.fedweb.belgium.be/nl/publicaties/broch_po_actieplan_diversiteit_2011_2014.jsp)

gemaakte vorderingen op het vlak van de strijd tegen discriminatie en de evolutie van de Europese rechtspraak inzake positieve acties.

## 2.2. HET KONINKLIJK BESLUIT ONDER DE LOEP GENOMEN

Artikel 3 van het koninklijk besluit van 5 maart 2007 bepaalt dat de overheidsdiensten voor 3% van hun personeelsbestand personen met een handicap moeten tewerkstellen. Dit personeelsbestand wordt berekend in voltijdse equivalenten (VTE) 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.

In zijn artikel 4 richt het koninklijk besluit een Commissie op die paritair samengesteld is uit vertegenwoordigers van de overheid en vertegenwoordigers van de vakorganisaties. Ze heeft als taak verslag uit te brengen aan de regering over de situatie van de tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt en de regering te adviseren over het beleid. Ook is ze belast met het evalueren van de inspanningen die de organisaties hebben geleverd om het streefcijfer van 3% te halen. Hiertoe moet ze met name 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, kan de Commissie aan de instanties die als taak hebben toe te zien op de naleving van de verplichtingen, vragen het sanctioneringsmechanisme in werking te stellen. Indien de Commissie oordeelt dat de inspanningen van de organisatie duidelijk onvoldoende zijn, kunnen de overheden belast met de controle van de personeelsplannen beslissen om de geplande rekruteringen te weigeren.

## 2.3. WIJZINGINGEN AAN DE REGLEMENTERING INZAKE REKRUTERING

Het koninklijk besluit van 6 december 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 heeft tot doel de **aanwerving** (van stagiairs met het oog op een benoeming) en de **indienstneming** (van contractuelen) **van personen met een handicap te bevorderen en te verhogen**. Het koninklijk besluit voorziet het volgende:

1. dat De gehandicapte personen die op een specifieke lijst met geslaagden voor een examen van Selor staan, het voordeel van hun rangschikking vier jaar lang behouden en niet meer onbepakt. De reserves van laureaten met een handicap die samengesteld zijn op 1 januari 2013 behouden hun geldigheidsduur gedurende **vier jaar**.
2. de **federale organisaties** die verplicht zijn 3% gehandicapte personen in dienst te hebben zijn:
  - de federale overheidsdiensten, de programmatorische federale overheidsdiensten, alsook de diensten die ervan afhangen
  - het ministerie van Defensie
  - de federale politie
  - de rechtspersonen van publiek recht bedoeld in artikel 1, 3°, van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.
3. de **verplichting** (en niet meer de mogelijkheid) voor de overheidsdiensten die het quotum van 3% niet zouden bereiken om de **specifieke lijst(en) te raadplegen** van de gehandicapte personen die laureaat zijn voor elke aanwerving (stagiair met het oog op een benoeming) en voor elke indienstneming (onder arbeidsovereenkomst).

4. de **versterking** van de **controle** op de naleving van het quotum door de **inspecteur van Financiën**, de regeringscommissaris, de afgevaardigde van de minister van Begroting of de regeringscommissaris van begroting bij de diensten die het quotum niet zouden bereikt hebben.

De nieuwe maatregelen treden in werking op **1 januari 2013**. Als een federale organisatie op die datum al een percentage van 2% personen met een handicap in dienst heeft, treden de maatregelen bedoeld onder de punten 2, 3 en 4 pas op 1 januari 2014 in werking.

