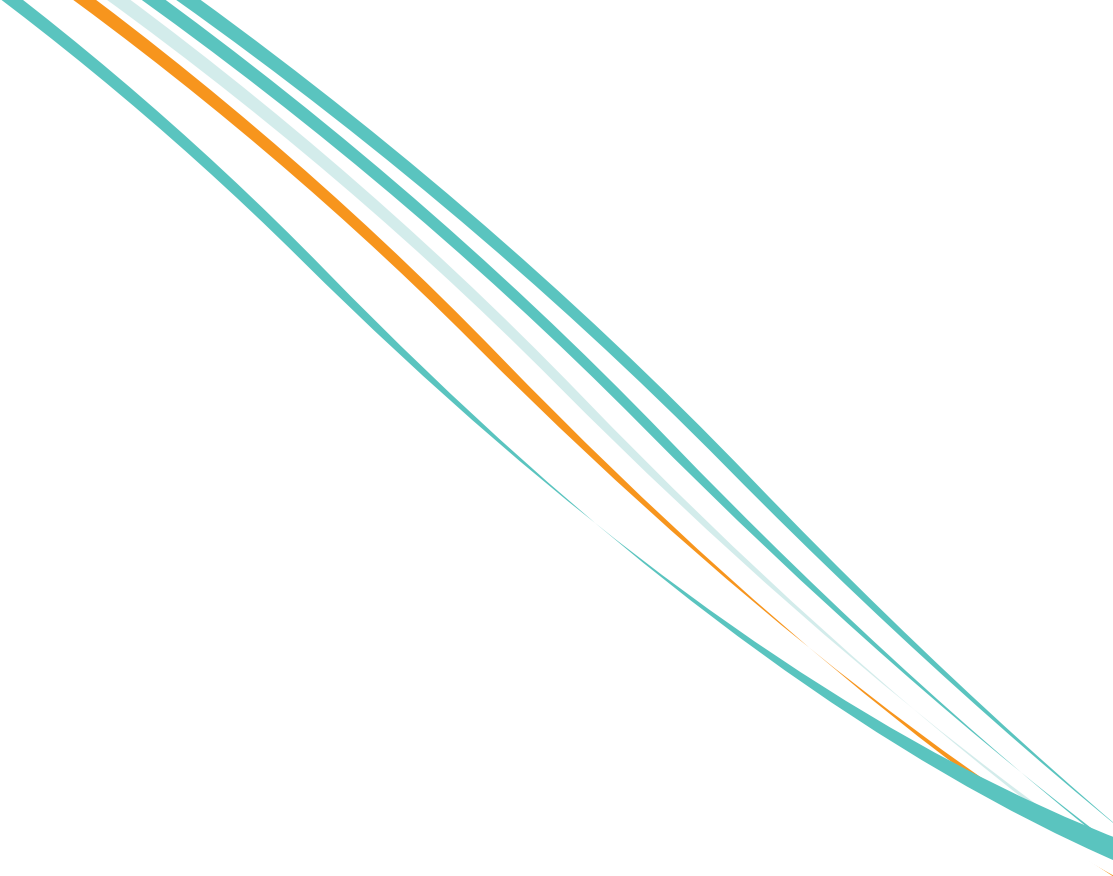




Begeleidingscommissie voor de
aanwerving van personen
met een handicap
in het federaal openbaar ambt

EVALUATIEVERSLAG 2009





INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	7
DEEL I : CONTEXT	9
1. WETGEVEND KADER	10
1.1. Internationaal... De toegang tot werk bevorderen voor personen met een handicap en elke vorm van discriminatie vermijden	10
1.2. Nationaal... Het koninklijk besluit van 5 maart 2007 tot organisatie van de werving van personen met een handicap in het federaal administratief openbaar ambt	12
2. WERKKADER VAN DE COMMISSIE	14
2.1. Samenstelling van de Commissie	14
2.2. Werking van de Commissie	15
2.3. Enquête van de Commissie	16
DEEL II: VASTSTELLINGEN EN ANALYSES	19
1. VOORAFGAAND	20
2. DRIE NIVEAUS VAN VASTSTELLINGEN	21
3. ANALYSES VAN DE GEGEVENS	22
3.1. ALGEMENE BENADERING	22
3.1.1. Percentage antwoorden op de enquête	22
3.1.2. Tewerkstellingsgraad van personen met een handicap	23
3.2. GEDETAILLEERDE BENADERING	24
3.2.1. Type quotum	24
3.2.2. Aanpassen van de aanwervingsprocedure (AAP)	26
3.2.3. Aanpassen van de werkpost (AWP)	27
3.2.4. Attest	29
3.2.5. Leeftijd	30
3.2.6. Niveau	32
3.2.7. Administratieve stand	33
3.2.8. Arbeidsregeling	33
3.2.9. Geslacht	34
3.2.10. Soort handicap	35
DEEL III : AANBEVELINGEN	37
1. Transversale benadering	38
2. Werken aan de drempels bij de instroom	40
3. Werken aan de interne drempels	41
4. Voor de voortzetting van het werk van de Commissie	42
DEEL IV : BIJLAGEN	45
Bijlage 1. Koninklijk besluit van 5 maart 2007 en Verslag aan de Koning	46
Bijlage 2. Samenstelling van de Commissie	54
Bijlage 3. Vragenlijst	55
Bijlage 4. Samenvattende fiche per organisatie	61



INLEIDING

De Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt vatte haar werkzaamheden begin 2009 aan. Na meer dan 1 jaar actief te zijn is het een waar genoegen u het eerste evaluatieverslag betreffende de aanwerving van personen met een handicap in de federale overheid voor te stellen. Het document dat voor u ligt is het resultaat van uitwisselingen, van dialoog en van de bereidheid van elk van de leden van de BCAPH om samen iets op te bouwen.

De reflecties en de voorstellen van de Commissie zijn niet tot stand gekomen door binnen te blijven zonder enige voeling met de realiteit te hebben. Ze passen voor alles in een ruimere legislatieve en normatieve context die evolueert naar een grotere erkenning van de rechten van personen met een handicap (zie deel I – Context). Ze steunen op een benadering van de situatie van de tewerkstelling van personen met een handicap in de federale overheid (zie deel II – Analyses van de gegevens ingezameld via een enquête) die onvolledig is en voor verbetering vatbaar is. Tot slot geeft de Commissie ruchtbaarheid aan haar werk door haar verslag af te sluiten met een plan dat projectief én prospectief is (zie deel III – Aanbevelingen).

Het belang van het verrichte werk schuilt zowel in de vorm als in de inhoud :

- wat de vorm betreft was de samenstelling van de Commissie (vakbondsactoren, overheidsorganen, vertegenwoordigers van de verenigingssector en de politieke wereld) een reële kans om samen te werken vertrekkende vanuit de ervaring van actoren met een verschillende achtergrond.
- wat de inhoud betreft leent het actiegebied van de Commissie zich tot de invoering van transversale benaderingen (“mainstreaming” van de handicap), die onderstrepen dat het quotum van tewerkstelling van personen met een handicap (=3%) gezien moet worden als een instrument en niet als een doel op zich.

Zo is de gemeten tewerkstellingsgraad, die gelijkwaardig is aan 0,9%, indicatief voor de weg die nog moet afgelegd worden wat betreft de ondersteuning van de tewerkstelling van personen met een handicap in de federale overheid en moet deze gezien worden als een kans om een reëel diversiteitsbeleid in te voeren binnen de instellingen waar het koninklijk besluit van 5 maart 2007 betrekking op heeft.

Tot slot zou ik graag willen onderstrepen dat de Commissie kan rekenen op de toewijding en de bereidwilligheid van haar leden en op de steun van de FOD Personeel & Organisatie om de opdrachten die ze gekregen heeft te vervullen. Om het werk verder te zetten zijn er noodzakelijkerwijs extra (menselijke en financiële) middelen nodig om de verschillende belangen en uitdagingen die haar de komende jaren te wachten staan aan te kunnen.

Ik wil eindigen met een dankwoord voor elk van de leden voor de toewijding, de ernst en de overtuiging die ze hebben laten blijken in de verschillende werkfasen van de Commissie.

David Lefèbvre,

Voorzitter van de BCAPH

Deel I

CONTEXT

1. WETGEVEND KADER

De Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) brengt enkele belangrijke principes in herinnering. Het zijn stuk voor stuk bakens die het geleverde werk, dat in dit verslag wordt voorgesteld, hebben begeleid.

Er bestaan meerdere essentiële teksten die belangrijke elementen bekrachtigen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap.

1.1. INTERNATIONAAL... DE TOEGANG TOT WERK BEVORDEREN VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP EN ELKE VORM VAN DISCRIMINATIE VERMIJDEN

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. Voornoemd VN-verdrag, dat op 13 december 2006 werd goedgekeurd, en dat België nog niet zo lang geleden heeft bekrachtigd, heeft tot doel het volle en gelijke genot van alle rechten van de mens en van alle fundamentele vrijheden voor 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 fundamentele tekst, voorgesteld in artikel 3, zijn de volgende :

- 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 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 **redelijke aanpassingen** worden verricht om gelijkheid te bevorderen en discriminatie uit te schakelen.

De tekst van de Richtlijn 2000/78/EG gaat in precies dezelfde richting 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 28 van het Verdrag en artikel 3 van de Richtlijn 2000/78/EG) erkennen de Staten die Partij zijn aan de personen met een handicap, op basis van de gelijkheid met anderen, het recht op werk, meer bepaald op 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 en indiensttreding, voortzetting van het dienstverband, carrièremogelijkheden en een veilige en gezonde werkomgeving ;
- het recht van personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen te beschermen op rechtvaardige en gunstige arbeidsomstandigheden, met inbegrip van gelijke kansen en gelijke beloning 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.

Deze twee belangrijke teksten waren een grote bron van inspiratie voor de federale teksten die tot doel hebben de toegang tot werk voor personen met een handicap alsook de strijd tegen elke vorm van discriminatie te bevorderen :

- algemene antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 (omzetting van de richtlijnen 2000/78/EG en 2000/43/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. NATIONAAL... HET KONINKLIJK BESLUIT VAN 5 MAART 2007 TOT ORGANISATIE VAN DE WERVING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP IN HET FEDERAAL ADMINISTRATIEF OPENBAAR AMBT

CONTEXTELEMENTEN ¹

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

In haar actieplan 2005-2007 heeft de regering deze verbintenis herhaald om aan eenieder 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"*.

Blijkbaar hinkt België op Europees niveau achterop inzake de werkgelegenheid voor personen met een handicap. Hun tewerkstellingsgraad bedraagt 42% terwijl het Europees gemiddelde 49% bedraagt. Een inhaaloperatie lijkt dus noodzakelijk.

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 bestaan, sinds 1972, van een beleid tot tewerkstelling van personen met een handicap in de federale administraties, lijkt de regelgeving vandaag achterhaald te zijn aangezien ze niet werd aangepast aan de nieuwe structuur van de federale overheidsdiensten noch aan de wijzigingen in het personeelsbestand in de publieke sector. Het is bijgevolg belangrijk om het beleid van tewerkstelling ten gunste van personen met een handicap te vernieuwen en daarbij rekening te houden met de gemaakte vorderingen op het vlak van de strijd tegen discriminatie en de evolutie van de Europese rechtspraak inzake positieve acties.

HET KONINKLIJK BESLUIT ONDER DE LOEP GENOMEN...

Artikel 3 van het koninklijk besluit van 5 maart 2007 bepaalt dat de overheidsdiensten personen met een handicap moeten tewerkstellen ten belope van **3% van hun personeelsbestand**. 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.

De laatste alinea van hetzelfde artikel bepaalt de actoren die ermee 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 VTE 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.

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. Deze Commissie heeft als taak 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 de departementen leveren 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 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 voorziene rekruteringen te weigeren.

2. WERKKADER VAN DE COMMISSIE

De Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap (BCAPH) werd iets minder dan twee jaar geleden opgericht na de verschijning in het Belgisch Staatsblad van het koninklijk besluit van 5 maart 2007 (Belgisch Staatsblad van 16 maart 2007).

2.1. SAMENSTELLING VAN DE COMMISSIE

Het initiatief inzake de samenstelling van de Commissie ligt bij Minister Inge Vervotte, minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven.

De samenstelling van de Commissie wordt bepaald door artikel 4 van het koninklijk besluit van 5 maart 2007. Volgens dit besluit zijn de vertegenwoordigers van de Minister van Ambtenarenzaken en van de Staatssecretaris voor Sociale zaken belast met Personen met een handicap geen lid van de Commissie. Zeer snel is echter gebleken dat hun deelname aan de vergaderingen noodzakelijk was om de verbinding te verzekeren met de Minister en de Staatssecretaris die betrokken zijn bij de doelstellingen van de Commissie. Bijgevolg beveelt de BCAPH aan om het koninklijk besluit te wijzigen en deze vertegenwoordigers te erkennen als leden van de Commissie (eventueel met een raadgevende stem).

De Commissie is samengesteld uit zeven vertegenwoordigers van de overheid en negen vertegenwoordigers van de vakorganisaties. Wat betreft de vertegenwoordiging is de Commissie samengesteld uit personen afkomstig van verschillende horizonten, al dan niet uit de administratie, die worden voorgedragen door organisaties die over deskundige ervaring beschikken op de gebieden die ressorteren onder het beleid van de personen met een handicap. Het zou aangewezen zijn om de formulering van het Verslag aan de Koning te verduidelijken.

Concreet is de Commissie samengesteld uit leden die de volgende organisaties vertegenwoordigen ² :

- 7 leden die de overheid vertegenwoordigen, voorgedragen door de Hoge Raad voor Personen met een handicap, de FOD Sociale zekerheid, Selor, het Centrum voor Gelijkheid van Kansen, de FOD Personeel & Organisatie (FOD P&O), de FOD Budget en Beheerscontrole (FOD B&B)
- 1 vertegenwoordiger van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding
- 3 vertegenwoordigers per representatieve vakorganisatie in het comité B: het ACV – Openbare diensten, het ACOD en het VSOA
- 2 experts
- 1 vertegenwoordiger van de beleidscel van de Minister van Ambtenarenzaken en 1 vertegenwoordiger van de beleidscel van de Staatssecretaris voor Sociale zaken belast met personen met een handicap.

Deze diversiteit in de samenstelling van de Commissie, evenals het streven om relaties van partnerschap te onderhouden en de bereidheid om bij te dragen tot het verwezenlijken van gemeenschappelijke doelstellingen, laten de leden van de BCAPH toe te handelen in een geest van consensus. De experts werden in dezelfde geest gekozen en versterken de expertise waarover de Commissie al beschikt. Dankzij de deelname van Selor wordt het reflectieproces verrijkt met een reeks vaststellingen die voortvloeien uit de expertise van een openbaar selectieorgaan dat al acties heeft ondernomen om de toegang tot de selecties voor personen met een handicap mogelijk te maken, meer bepaald door middel van redelijke aanpassingen.

Voorts verheugt de BCAPH zich erover dat ze kon rekenen op de efficiënte medewerking van de Diversiteitscel van het Directoraat-generaal Organisatie- en Personeelsontwikkeling van de FOD P&O, die het secretariaat van de Commissie waarneemt. Er bestaat geen enkele organieke of hiërarchische band tussen het voorzitterschap en het secretariaat. De rol van het secretariaat is niet enkel beperkt tot het beheer van de vergaderingen (verzenden van de uitnodigingen, opmaken van de notulen...). Doorheen de tijd is er een nauwe samenwerking ontstaan tussen het voorzitterschap van de Commissie en het secretariaat dat, naast de vele taken inzake voorbereiding en opvolging van de vergaderingen, heel veel werk verzet op het vlak van de verwerking van de gegevens die noodzakelijk zijn om het evaluatieverslag op te stellen.

Op dezelfde wijze vestigt de BCAPH de aandacht op de grote beschikbaarheid van het Directoraat-generaal Interne Communicatie en Kennismanagement van de FOD P&O, zonder dewelke dit verslag niet met dezelfde mate van professionalisme had kunnen worden gepubliceerd.

De Commissie wil de FOD P&O bedanken voor de efficiënte en waardevolle samenwerking.

2.2. WERKING VAN DE COMMISSIE

De installatievergadering van de Commissie had plaats op 16 februari 2009. Dat was dringend, daar het eerste jaarverslag van de BCAPH volgens de reglementaire bepalingen betrekking had op het jaar 2009.

Sinds haar oprichting is de Commissie tienmaal samengekomen: negen vergaderingen vonden plaats in 2009, een tiende vergadering vond plaats op 6 januari 2010.

Daar het koninklijk besluit geen bepalingen bevat betreffende de werkingsregels van de Commissie, waren de eerste vergaderingen volledig gewijd aan het opstarten van de Commissie: procedure van oproep tot kandidaten en aanwijzing van de voorzitter, bespreking en goedkeuring van het huishoudelijk reglement, procedure voor het aanwijzen van een ondervoorzitter, oproep tot kandidaten om twee experts aan te wijzen.

De voorzitter werd eenparig verkozen op de vergadering van 13 maart 2009. De experts werden aangewezen op de vergadering van 21 april 2009 en werden verwelkomd op de vergadering van 6 mei 2009. Er werd ook een ondervoorzitter aangewezen onder de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties. Op die manier stelde de Commissie een gebaar om de gendergelijkheid te waarborgen.

Vanaf de vergadering van 21 april 2009 heeft de Commissie haar werkzaamheden aangevat met een eerste enquête die tot doel had een stand van zaken op te maken van de situatie op het vlak van de tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (zie punt 2.3.: Enquête van de Commissie).

Ter ondersteuning van de werkzaamheden van de BCAPH heeft de voorzitter talrijke stappen gezet om de bekendheid van het werk van de Commissie te vergroten en om de aandacht van de overheden te vestigen op enkele moeilijkheden die inherent verbonden zijn met de werking van de Commissie. Tot de ondernomen acties behoren onder meer :

- een artikel in het nummer van september 2009 van FEDRA, het tijdschrift van het federaal personeel. In dit artikel heeft de voorzitter de Commissie en haar doelstellingen voorgesteld. Hij situeerde de actie van de Commissie in een proactieve onderneming van opbouw van een proces dat tot doel heeft de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt aan te moedigen;
- een ontmoeting tussen de voorzitter van de Commissie en de voorzitter van de FOD P&O. Aldus werd een band gecreëerd tussen de BCAPH en het College van Voorzitters van de FOD's en POD's. De voorstelling van het proces van verzamelen van informatie via het uitdelen van een vragenlijst binnen het College van de Voorzitters maakte het mogelijk de aandacht te vestigen op de positieve actie die veel meer tot doel heeft de aanwerving van personen met een handicap aan te moedigen dan de organisaties te bestraffen die het streefcijfer van 3% van het personeelsbestand in 2010 niet halen. Een soortgelijke ontmoeting vond plaats met het College van de Administrateurs-generaal van de openbare instellingen van de sociale zekerheid en met de directeurs van de instellingen van openbaar nut.

Algemeen kunnen de vragen betreffende de werking, de budgetten en de middelen niet worden ontweken: de Commissie is volledig onafhankelijk van de FOD P&O, maar doet vaak een beroep op de diensten en de logistieke ondersteuning van deze organisatie zonder dewelke de BCAPH niet zou kunnen functioneren. Bovendien beschikt de Commissie over geen enkele mogelijkheid van interventie bij organisaties van het federaal openbaar ambt en moet zij, om zich tot deze organisaties te richten, een beroep doen op andere overheden. In dit opzicht is de samenwerking met de beleidscel van de Minister van Ambtenarenzaken een noodzaak. Ondanks het ontbreken van een structureel kader verloopt die samenwerking onder goede voorwaarden.

2.3. ENQUÊTE VAN DE COMMISSIE

Om haar opdracht zo goed mogelijk uit te voeren heeft de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap zich als prioriteit gesteld om in 2009 een 'foto' (een plaatsbeschrijving) te maken van de huidige situatie die een nauwkeurig idee geeft van het aantal personen met een handicap die in het federaal openbaar ambt werken.

Daartoe heeft de BCAPH een **enquête** uitgevoerd door middel van een vragenlijst³ die tot doel had de gegevens te verzamelen betreffende de handicap van de ambtenaren in dienst van de organisaties van het federaal openbaar ambt. Concreet heeft de Commissie haar werkzaamheden aangevat met het opstellen van

een vragenlijst naar het voorbeeld van een model van vragenlijst van de Diversiteitscel van de FOD P&O. De BCAPH heeft vervolgens een werkkalender vastgelegd voor de verspreiding van de vragenlijst bij de federale organisaties en voor het verzamelen, verwerken en analyseren van de resultaten. Tijdens het hele proces heeft de Commissie de operatie van het verzamelen van gegevens onafgebroken gevolgd. Eind 2009 heeft ze het opstellen van het eerste evaluatieverslag voorbereid door verschillende leesroosters te definiëren van de gegevens die ze van de organisaties had gekregen.

De enquête vond plaats van september tot december 2009 en richtte zich tot de voorzitters van de federale en de programmatorische overheidsdiensten, tot de administrateurs-generaal van de wetenschappelijke instellingen, van de instellingen van openbaar nut en van de openbare instellingen van de sociale zekerheid. Zonder dwangmiddel geeft de 'foto' die naar aanleiding van de enquête door de BCAPH werd gemaakt, een beeld van de situatie in de organisaties die bereid waren deel te nemen aan de enquête. Dit is een eerste werk waarvan de gegevens elk jaar opnieuw zullen worden geëvalueerd. Op dit ogenblik kan de Commissie aan de Minister van Ambtenarenzaken reeds aanbevelingen formuleren met het oog op het halen van het streefcijfer van 3% van het personeelsbestand van personen met een handicap in overeenstemming met het koninklijk besluit van 5 maart 2007 (zie deel III - Aanbevelingen).

Via haar werkzaamheden wil de Commissie werken aan de totstandkoming van een dynamisch beleid van aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt.

Deel II

**VASTSTELLINGEN
EN ANALYSES**

1. VOORAFGAAND

De Commissie vestigt de aandacht op enkele belangrijke contextelementen waarmee rekening moet worden gehouden alvorens de lezing van de gegevens aan te vatten :

- de in de vragenlijst gebruikte items hebben tot verwarring kunnen leiden en hebben aanleiding kunnen geven tot verschillende interpretaties vanwege de respondenten (bv.: vraag over de aanpassingen van de werkpost) ;
- elk van de beoogde dimensies kreeg een soms heel verschillend antwoordpercentage (bv.: geslacht => 680 respondenten, d.i. een antwoordpercentage van 95,77%; type attest => 420 respondenten, d.i. een antwoordpercentage van 59,15%). Bij het onderzoek van de gegevens moet met deze dimensie rekening worden gehouden;
- de benadering van de vragenlijst berust overwegend op een vrijwillige deelname vanwege de respondenten. De ingezamelde resultaten kunnen dus slechts de zichtbare top zijn van de ijsberg van de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt. In die zin hebben meerdere instellingen een aantal opmerkingen teruggestuurd (ze worden voorgesteld in de bijlagen bij dit verslag, in de vorm van een samenvattende fiche per organisatie ⁴).

2. DRIE NIVEAUS VAN VASTSTELLINGEN

De Commissie onderscheidt **drie niveaus van analyse** in haar evaluatie van de tewerkstellingsgraad voor personen met een handicap in de betrokken federale administraties: **vóór de tewerkstelling, de tewerkstelling en de uitstroom**. Voor elk van deze drie niveaus moeten belangrijke elementen onder de aandacht worden gebracht. De niveaus hebben het mogelijk gemaakt de analyse van de gegevens te oriënteren, vaststellingen te maken en aanbevelingen te formuleren.

Tewerkstelling van personen met een handicap bij de federale overheid : gegevens die in het kader van de enquête zijn geanalyseerd		
VÓÓR DE TEWERKSTELLING → DE TEWERKSTELLING → NA DE TEWERKSTELLING		
Instroom	Arbeidsplaats en arbeidsvoorwaarden	Uitstroom
<ul style="list-style-type: none"> - Specifieke lijst (geslaagden met een handicap) - wordt de lijst aan de organisaties bezorgd ? - gebruiken de organisaties de lijst ook echt ? - Aanbod niveaus C en D - wat is de inhoud van die jobs ? - welke beroepen worden er uitgeoefend ? - Aanpassing van de selectieprocedures - zijn de procedures voldoende aangepast voor personen met een mentale handicap ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeidsregeling - in welk stelsel werken de personen met een handicap ? - Duur van de stage - hoe zit het met de duur van de stage voor personen die deeltijds werken ? - is de inhoud van de stage aangepast aan de handicap ? - Cel/verantwoordelijke Diversiteit - hebben de organisaties een cel/verantwoordelijke diversiteit ? - Geografische nabijheid - is de werkplek dicht bij de woonplaats ? - welke mobiliteitsmogelijkheden zijn er qua interne markt ? - Hoge leeftijdsgroepen - wat is de impact ervan op de uitstroom in de volgende jaren ? - Deeltijdse regeling - is er een specifieke regeling voor personen met een chronische ziekte ? - Aanpassingen van de werkpost - is de werkpost aangepast aan de handicap ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Werkloosheidsvallen (integratietegemoetkoming) - zijn er werkloosheidsvallen ? - welke ? - Groot aantal vertrekkers op korte termijn - wat is impact van de uitstroom op het pensioen ?
CONTEXT		
<ul style="list-style-type: none"> - Negatieve sociale beeldvorming over de tewerkstelling van personen met een handicap - Soort onderwijs : wat zijn de competenties van de personen met een handicap/welke opleiding hebben ze gevolgd ? - Werkloosheidsvallen (integratietegemoetkoming) 		

3. ANALYSES VAN DE GEGEVENS

3.1. ALGEMENE BENADERING

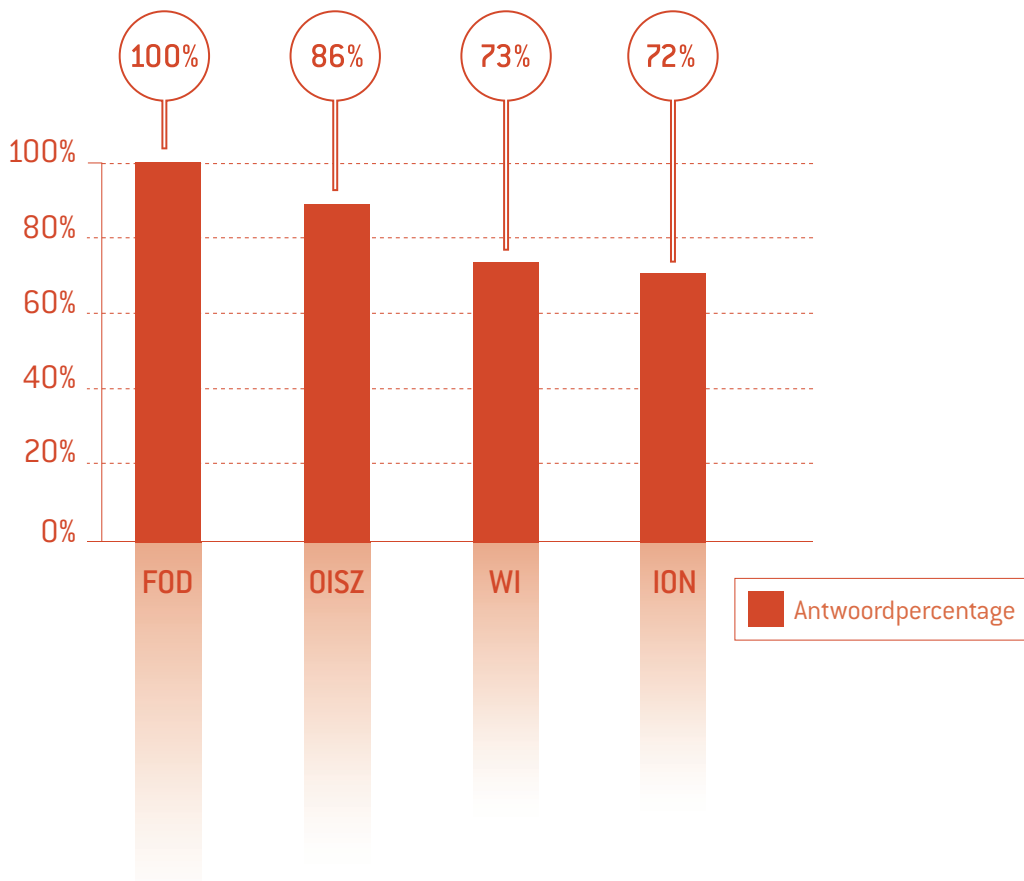
3.1.1. PERCENTAGE ANTWOORDEN OP DE ENQUÊTE

De Commissie stelt vast dat **48 van de 58 betrokken instellingen (d.i. 84,5%)** op de enquête hebben geantwoord. Het verslag van de BCAPH heeft betrekking op de gegevens die waren doorgestuurd op 20 december 2009. De gegevens die na die datum werden bezorgd (twee instellingen), werden niet opgenomen in deze analyses.

Hoewel dit antwoordpercentage positief kan lijken, kunnen we ons toch vele vragen stellen over de instellingen die niet aan de enquête hebben deelgenomen: is het feit niet deel te nemen een teken van een gebrek aan motivatie en/of informatie? Is niet-deelname synoniem voor gegevens waarvan men weet dat ze lager zijn dan het quotum? In dit geval kunnen we veronderstellen dat indien de cijfers gunstig waren geweest, de betrokken instellingen op de enquête zouden hebben geantwoord.

Uit een meer gedetailleerde benadering van het antwoordpercentage blijkt dat alle FOD's en POD's hebben deelgenomen aan de enquête van de Commissie. De wetenschappelijke instellingen (WI), de instellingen van openbaar nut (ION) en de openbare instellingen van de sociale zekerheid (OISZ) hebben van hun kant aan de enquête deelgenomen a rato van 73% (WI), 72% (ION) en 86% (OISZ).

Antwoordpercentage per type instelling :



Enkele vaststellingen :

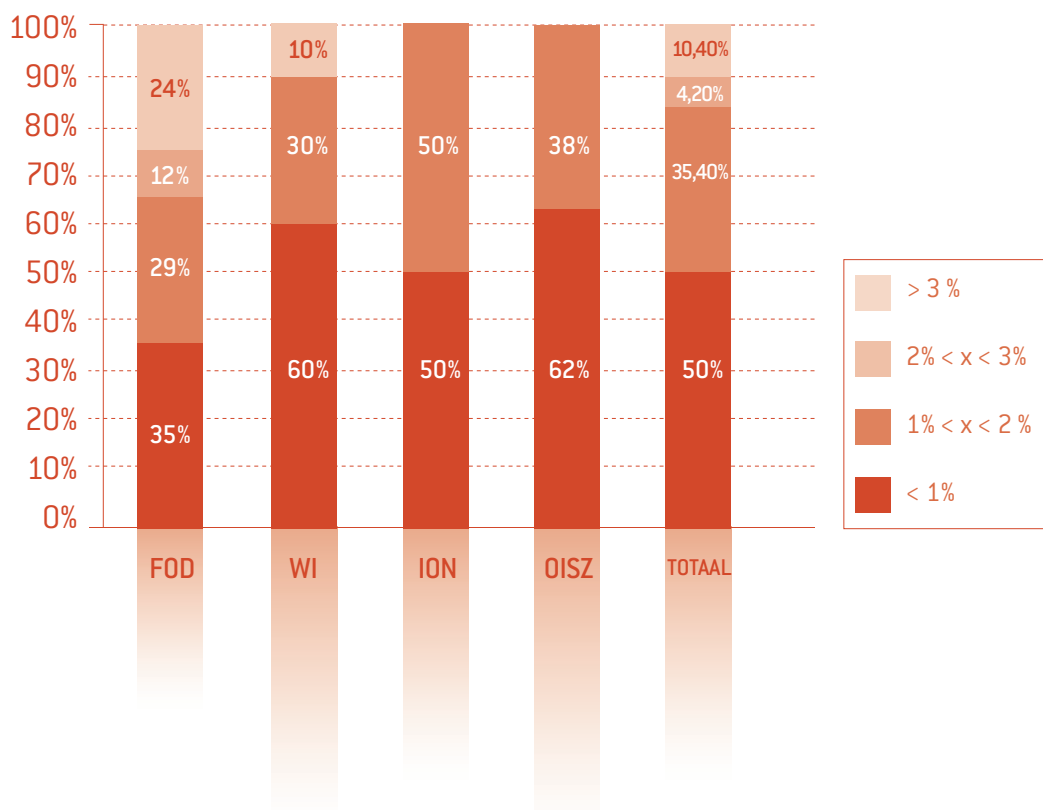
- de Commissie veronderstelt dat de voorzitters en de diversiteitsverantwoordelijken belangrijke actoren zijn die waarschijnlijk een rol van vector hebben vervuld bij het verspreiden van de enquête van de BCAPH ;
- de Commissie had misschien moeten voorzien in een meer uitgewerkte begeleiding van de vragenlijst, van het model van inzameling van gegevens en van de aangifte bij de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

3.1.2. TEWERKSTELLINGSGRAAD VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP

Alle sectoren samen genomen **bedraagt de tewerkstellingsgraad van personen die zichzelf hebben aangegeven als personen met een handicap 0,9%**. Dit is iets hoger dan het cijfer van de studie in 2004 van Binamé et al.⁵, waar de tewerkstellingsgraad 0,8% bedroeg.

Voor een meer gedetailleerde benadering per instelling verwijst de Commissie de lezer naar de tabellen die aan dit verslag worden gehecht.

Het is interessant de verhouding vast te stellen tussen de percentages van de administraties (basis = 48, cijfer dat overeenstemt met de 48 organisaties die aan de enquête hebben deelgenomen) en de percentages met betrekking tot de effectieve tewerkstelling van personen met een handicap.

Verdeling van de instellingen versus percentageschaal van het quotum :

⁵ Jean-Pierre BINAME (departement Psychologie van de FUNDP) in samenwerking met Steven VOS en Joost BOLLENS (Hoger Instituut voor Arbeid van de KULeuven), Virgine DEPOTTER, Anne DE MUELENAERE en Michel GRAWEZ (FUNDP), L'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique administrative fédérale, Facultés Notre-Dame de la Paix de Namur, Namen, 2004.

Type instelling	0 % < ... < 1%		1% < ... < 2 %		2% < ... < 3 %		meer dan 3 %	
	N	%	N	%	N	%	N	%
FOD	6	35%	5	29%	2	12 %	4	24%
WI	6	60%	3	30%	0	0 %	1	10%
ION	4	50%	4	50%	0	0 %	0	0%
OISZ	8	62%	5	38%	0	0 %	0	0%
TOTAAL	24	50%	17	35,4%	2	4,2%	5	10,4%

Uit deze gegevens blijkt dat :

- 50% van de organisaties die aan de enquête hebben deelgenomen zich tussen 0% en 1% situeren
- 35,4% van de organisaties zich tussen 1% en 2% situeren
- 4,2% van de organisaties zich tussen 2% en 3% situeren
- 10,4% van de organisaties een resultaat van meer dan 3% behalen.

We herinneren eraan dat artikel 3 van het koninklijk besluit bepaalt dat personen met een handicap 3% moeten vertegenwoordigen van het personeelsbestand van de overheidsdiensten. 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. De personen met de zwaarste handicap (zij die zich kunnen beroepen op een autonomieverlies van ten minste twaalf punten) tellen dubbel in de berekening van het streefcijfer van 3% van het personeelsbestand.

Nemen we de organisaties met 0% VTE personen met een handicap, dan zijn er nog verschillen ten opzichte van het totaal aantal VTE. Bijvoorbeeld:

- POD Duurzame ontwikkeling: 0 op 15. De aanwerving van één persoon met een handicap zou het resultaat op meer dan 4% brengen.
- POD Maatschappelijke Integratie: 0 op 148. Om het streefcijfer van 3% te halen, zouden ten minste 5 VTE moeten worden aangeworven.

In haar begeleidend optreden zou de Commissie dus een 'gepersonaliseerde' benadering moeten volgen.

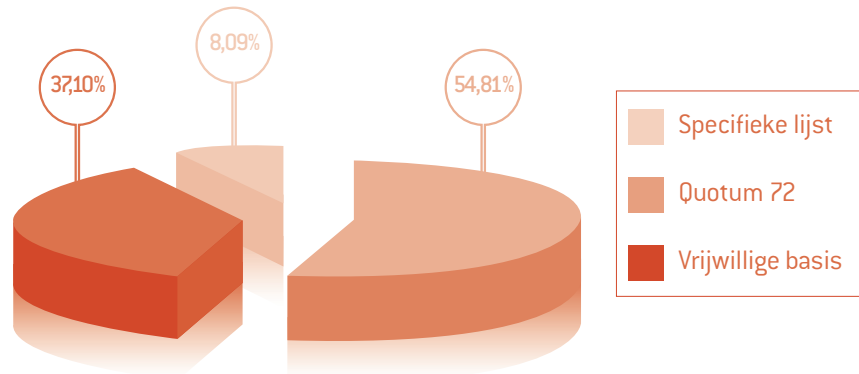
3.2. GEDETAILEERDE BENADERING

3.2.1. TYPE QUOTUM

In dit punt wil de Commissie analyseren wat personen met een handicap ertoe heeft gebracht voor te komen in het quotum. We wijzen erop dat artikel 2 - § 2 van het koninklijk besluit van 5 maart 2007 bepaalt dat voor iedere vergelijkende aanwervingsselectie, 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 wordt opgesteld van de personen met een handicap die laureaat 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 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. Het koninklijk besluit bepaalt

ook dat de personen die worden aangeworven op basis van de voorgaande wettelijke voorschriften van 1972 en die welke worden aangeworven via de bijzondere lijst bij Selor onmiddellijk in het quotum voorkomen. Er bestaat nog een derde mogelijkheid, nl. de vrijwillige aangifte en voor zover men voldoet aan de definitie van een persoon met een handicap van artikel 1 van hetzelfde koninklijk besluit.

Soort opname in het quotum :



Uit de analyse blijkt dat :

- **37,10%** van de aangeworven personen met een handicap verklaart dat ze vrijwillig de informatie hebben verstrekt op grond waarvan ze konden voorkomen in het quotum ;
- slechts **8,09 %** van de personen verklaart dat ze op basis van de bijzondere lijst werden aangeworven.

Om de werkgevers ertoe te bewegen vaker gebruik te maken van de bijzondere lijst van de laureaten met een handicap, zou de nadruk kunnen worden gelegd op artikel 2 van het koninklijk besluit van 5 maart 2007, dat bepaalt : *"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 samenhang en de relevantie van deze bepaling zouden moeten worden onderzocht, daar de persoon met een handicap die kandidaat is voor een selectie de vrijheid moet behouden om al dan niet op de lijst voor te komen.

De leden van de Commissie werden geïnterpelleerd over de cijfers van deze bijzondere lijst, die abnormaal laag lijken. Uit de gegevens van Selor blijkt immers dat het aantal geklasseerde personen zou moeten stijgen, gelet op de inspanningen die de laatste jaren op het gebied van communicatie zijn geleverd. Met betrekking tot de bijzondere lijst vermelden de gegevens van Selor 44 kandidaten op de lijst in 2007, 60 in 2008 en 84 in 2009 (24 nieuwe voor het jaar).

Zoals hierboven al gezegd vraagt de Commissie zich af of de begrippen 'bijzondere lijst' en 'vrijwillige basis' door alle respondenten op dezelfde wijze werden geïnterpreteerd.

Ondanks deze opmerkingen wenst de Commissie te benadrukken dat het belangrijk is de bestaande regelingen inzake ondersteuning van de diversiteit bekend te maken :

- aanpassen van de selectieprocedures
- bijzondere lijst
- ...

3.2.2. AANPASSEN VAN DE AANWERVINGSPROCEDURE (AAP)

De federale overheid heeft de beginselen ten uitvoer gelegd die het voorwerp zijn van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie, die werd ingetrokken en vervangen door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Deze wet bepaalt met name dat de weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap een vorm van discriminatie is.

Het protocol van akkoord⁶ tussen de federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen herinnert aan wat we moeten verstaan onder "redelijke aanpassing": "*een aanpassing is een concrete maatregel die de beperkende impact kan neutraliseren van een omgeving die niet is aangepast aan de deelname van een persoon met een handicap*". In dit opzicht kunnen de aanpassingen dus van materiële (toetsen voor brailleschrift, hellend toegangsvlak...) of immateriële aard zijn.

Uit de enquête van de Commissie blijkt dat **25% van de respondenten gebruik heeft gemaakt van een aanpassing van de aanwervingsprocedure**. Het koninklijk besluit van 5 maart 2007 bepaalt dat een persoon met een handicap aan Selor kan vragen om bij zijn deelname aan een selectie over redelijke aanpassingen te kunnen beschikken.

Een meer gedetailleerde analyse brengt de volgende elementen aan het licht :

Aanpassing van de selectieprocedure per type aanwerving :

Type aanwerving/quotum	Neen	Ja	Totaal
Koninklijk besluit 1972	105	96	201
Vrijwillige basis	208	15	223
Bijzondere lijst	22	13	35
Geen antwoord	49	4	53
TOTAAL	384	128	512

De Commissie verbaast zich over het feit dat slechts **33%** (13/35) van de respondenten die de bijzondere lijst hebben vermeld, aangeeft gebruik te hebben gemaakt van een aanpassing van de aanwervingsprocedure. In dezelfde lijn heeft slechts **7%** (15/223) van de respondenten op vrijwillige basis een aanpassing van deze procedure genoten.

In verband hiermee formuleert de Commissie twee hypothesen :

- dit verschil zou kunnen worden verklaard door het feit dat sommige kandidaten die een attest van handicap bezitten, gebruik maken van hun recht en wensen op de bijzondere lijst te worden geklasseerd, maar niet noodzakelijk nood hebben aan aanpassingen van de werkpost ;
- de "items" kunnen door de respondenten slecht begrepen zijn.

3.2.3. AANPASSEN VAN DE WERKPOST (AWP)

De federale overheidsdiensten zijn verantwoordelijk voor de materiële aanpassingen van de werkposten van hun medewerkers. Wanneer een statutair of contractueel ambtenaar werkt of op het punt staat in dienst te worden genomen en de aanpassing van zijn werkpost noodzakelijk is met het oog op de uitvoering van zijn werk, dan nemen de betrokken diensten vaak de kosten op zich die voortvloeien uit de aanpassing van de werkpost. De Commissie is verbaasd over het feit dat de federale Staat aldus geld besteedt aan aanpassingen van de werkpost van het type 'technische hulp', terwijl dit een opdracht is van de Gewesten en de Gemeenschappen.

Bovendien kent de federale regering elk jaar een provisioneel krediet toe om de uitgaven te dekken die betrekking hebben op projecten inzake culturele diversiteit, gelijkheid van kansen en de aanpassing van arbeidsposten voor personen met een handicap⁷, meer bepaald wat betreft deze aanpassingen van werkposten. Van voornoemd provisioneel krediet ten bedrage van 252.000 € zou er in 2009 slechts een bedrag van 28.000 € zijn gebruikt. De cofinanciering ten belope van 50% van diversiteitsprojecten is een jaarlijkse maatregel die bij koninklijk besluit is vastgelegd. Alle aanpassingen van de werkposten in de loop van een jaar kunnen dus niet met dit krediet worden betaald.

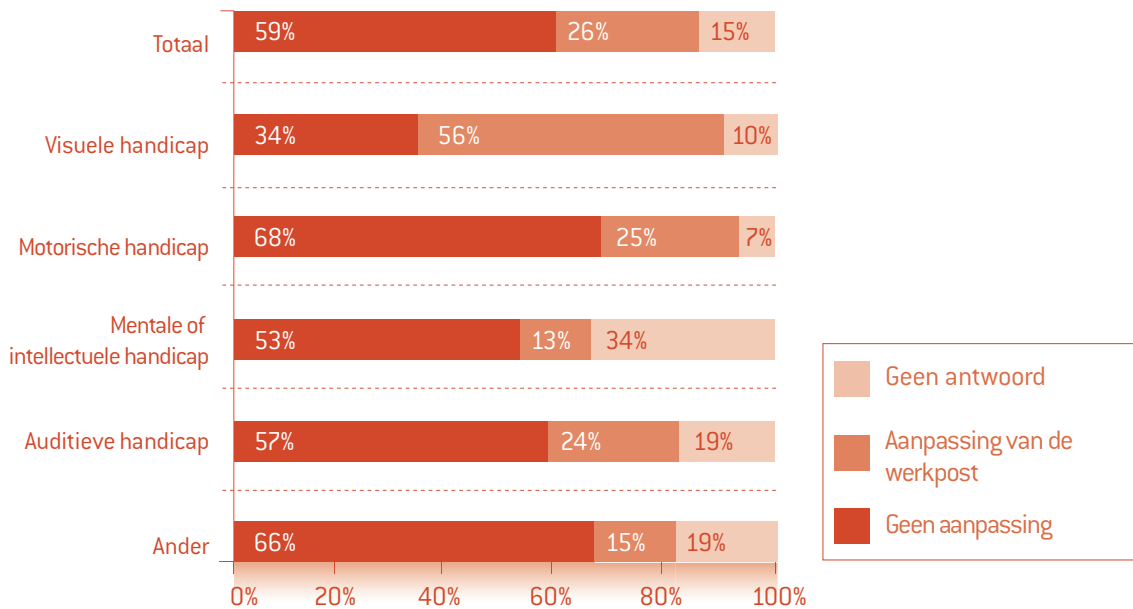
In verband hiermee stelt de Commissie vast dat de bestaande financiële instrumenten tot ondersteuning van de aanpassingen van werkposten vaak slecht gekend zijn en niet voldoende worden gebruikt. De Commissie wenst dan ook dat er hierover beter zou worden gecommuniceerd opdat de organisaties vaker gebruik zouden maken van de geboden mogelijkheden. Daar de Commissie in overeenstemming met het koninklijk besluit van 5 maart 2007 *"bevoegd is om de informatie te vragen en te verkrijgen die ze nodig heeft voor de uitvoering van haar taak"*, zou het nuttig kunnen zijn dat de departementen die bevoegd zijn voor de verdeling van deze instrumenten jaarlijks overleg plegen met de BCAPH en een coherent programma opstellen met het oog op het gebruik van de bewuste kredieten.

Een ander begrotingsinstrument dat zou kunnen bijdragen tot het verhogen van de aanwerving van personen met een handicap, is de interdepartementale provisie die is ingeschreven bij de FOD Budget en Beheerscontrole en die een rubriek 'mobiliteit' omvat. Daar zou vandaag een bedrag van 7,549 miljoen € beschikbaar zijn tot ondersteuning van de aanwerving van personen van vreemde afkomst en van personen met een handicap. De Commissie vestigt de aandacht op de mogelijke gevolgen van stigmatisering die dit soort maatregelen kunnen meebrengen.

⁷ Koninklijk besluit van 10 november 2009 houdende gedeeltelijke verdeling van het provisioneel krediet ingeschreven op het programma van de Algemene Uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2009 en bestemd tot dekking van de uitgaven voortvloeiend uit initiatieven inzake culturele diversiteit, gelijkheid van kansen en de aanpassing van arbeidsposten voor personen met een handicap in verschillende federale overheidsdiensten en departementen en in sommige instellingen van openbaar nut.

Via de enquête worden de volgende gegevens ingezameld :

Aanpassing van de werkpost per soort handicap :



Soort handicap	Neen	Oui	Geen antwoord	Totaal
Ander	95	21	27	143
Auditieve handicap	54	23	17	94
Mentale of intellectuele handicap	20	5	13	38
Motorische handicap	134	49	14	197
Visuele handicap	30	49	9	88
TOTAAL	333	147	80	560

Volgens deze gegevens geniet $\pm 25\%$ (147/560) van de respondenten een aanpassing van de werkpost. De aanpassing heeft voornamelijk betrekking op motorische en visuele handicaps ($\pm 66\%$). We stellen vast dat personen met een mentale of intellectuele handicap weinig aanpassingen genieten (20% van de respondenten, wanneer we geen rekening houden met degenen die hier niets hebben ingevuld).

De Commissie vindt het vrij logisch dat zintuiglijke (auditieve en visuele) handicaps het grootste in aantal zijn die een aanpassing van de werkpost vergen. Toch slaat het percentage ons nogal met verstomming : 34% van de respondenten met een visuele handicap (30/88) verklaart geen aanpassing van de werkpost te genieten. De Commissie stelt zich terecht de vraag of de personen met een handicap wel in optimale omstandigheden werken, gelet op hun handicap, en of de aanpassingen van de werkposten binnen de diensten gemakkelijker worden gemaakt – zoals het geval is voor de aanwervingsprocedures van Selor dat, steeds op verzoek van de betrokken persoon, in toenemende mate de schakel zou kunnen zijn tussen de kandidaat met een handicap en de instelling-werkgever.

Uit de gegevens van het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding blijkt dat, op het gebied van werk, de aanpassingen van een werkpost grotendeels van niet-materiële aard zijn (bv. aanpassen van de arbeidsregeling).

In de preambule van het VN-verdrag van 13 december 2006 betreffende de rechten van personen met een handicap, dat België op 1 augustus 2009 heeft bekrachtigd, staat dat men bezorgd is over het feit dat personen met een handicap nog steeds geconfronteerd worden met obstakels die hun participatie in de samenleving als gelijkwaardige leden belemmeren, ondanks eerdere verbintenissen vanwege de overheden met betrekking tot de fundamentele rechten zoals vermeld in het Handvest van de Verenigde Naties en in de Universele Verklaring van de rechten van de mens.

Bijgevolg heeft het Verdrag tot doel de Staten die Partij zijn ertoe te verbinden alle concrete maatregelen te nemen om alle sociale en fysieke drempels weg te halen die nog beletten dat personen met een handicap ten volle, effectief en op voet van gelijkheid met anderen participeren in de samenleving.

Voor het recht op werk bedoeld in artikel 27 van het Verdrag worden de Staten die Partij zijn ertoe uitgenodigd om het recht van personen met een handicap op werk te erkennen en dit in een werkomgeving die open is, waarbij niemand wordt uitgesloten en die toegankelijk is voor personen met een handicap. Het volstaat dus niet zich ertoe te verbinden om personen met een handicap in dienst te nemen in de publieke sector, deze aangeboden betrekkingen moeten toegankelijk zijn in de ruime betekenis van het woord: de functie 'handicoach' zal dus een permanent instrument zijn om erover te waken dat personen met een handicap die in de publieke sector worden aangeworven ten volle worden opgenomen in de werkomgeving waarin ze evolueren.

Deze coachingfunctie is ook van groot belang om in de mate van het mogelijke te vermijden dat er sprake is van een gebrek aan overeenstemming tussen het profiel van de kandidaat en de openstaande functie. Vaak kunnen de selecties die Selor organiseert, worden aangepast. Dat geldt echter niet voor de functies en dat kan tot frustratie leiden bij de kandidaten. Het zou interessant zijn te weten hoeveel personen met een handicap worden geweigerd op basis van een objectieve rechtvaardiging en van essentiële vereisten van een beroep.

Van zijn kant vestigt het VN-verdrag de aandacht op het belang om binnen elke instelling waar personen met een handicap werken te beschikken over een 'coach', d.i. een personeelslid dat als taak heeft de persoon met een handicap te begeleiden in zijn werkomgeving en aldus zijn integratie te bevorderen. Deze persoon zal eerst een specifieke opleiding hebben gevolgd en moet alleen tussenkomen indien de persoon met een handicap dat vraagt. De coach moet ook op onafhankelijke manier werken.

3.2.4. ATTEST

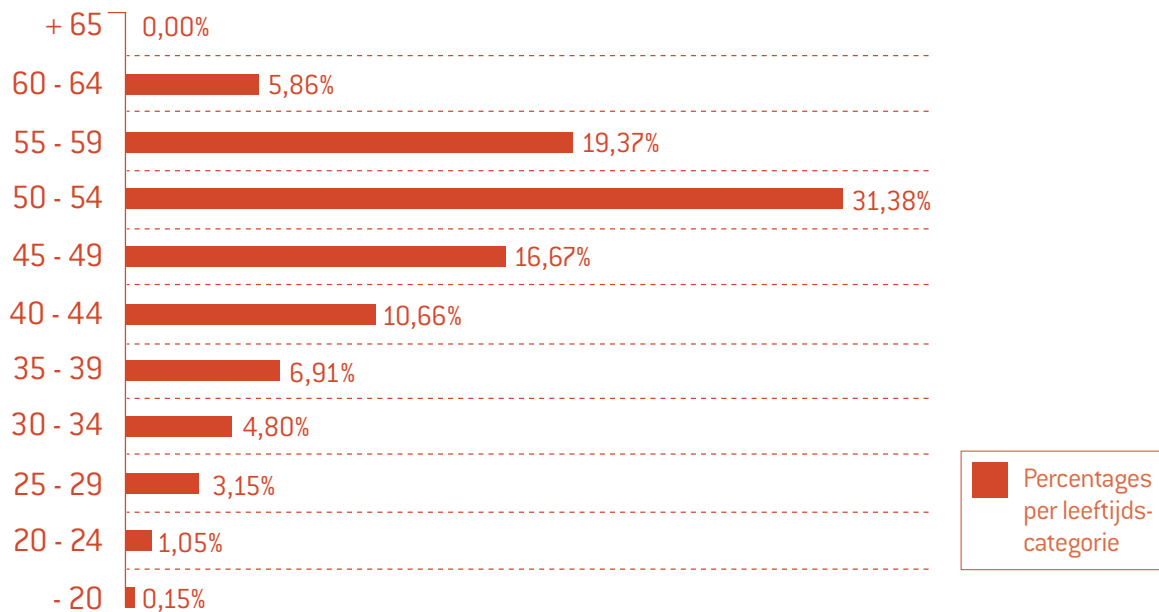
Algemeen is het antwoordpercentage op deze vraag nogal laag ($\pm 59\%$), zodat de geformuleerde opmerkingen met de nodige omzichtigheid moeten worden behandeld. Daar de vragenlijst niet expliciet vermeldt dat er één soort attest moet worden opgegeven, moeten de gegevens bovendien nog iets meer worden genuanceerd (men kan bijvoorbeeld een integratietegemoetkoming krijgen en ingeschreven zijn bij een gewestelijk fonds). Zo voorzag de door de Commissie gebruikte vragenlijst in meerdere mogelijkheden van antwoorden, terwijl het model van samenvatting van de gegevens slechts één mogelijkheid bood.

Uit de lezing van de gegevens blijkt dat 54,3% van de personen met een handicap ingeschreven is bij een van de gewestelijke fondsen. De leden van de Commissie vinden dit een heel laag cijfer.

Voorts wenst de Commissie erop te wijzen dat er achter de verschillende attesten al even verschillende situaties kunnen schuilgaan (meerdere definities van de handicap, meerdere manieren om het autonomieverlies te evalueren). Zo vraagt de Commissie zich af of het opportuun is de definitie van persoon met een handicap uit te breiden tot leerstoornissen en tot bepaalde chronische ziektes.

3.2.5. LEEFTIJD

Leeftijdscategorieën (gegevens enquête) :

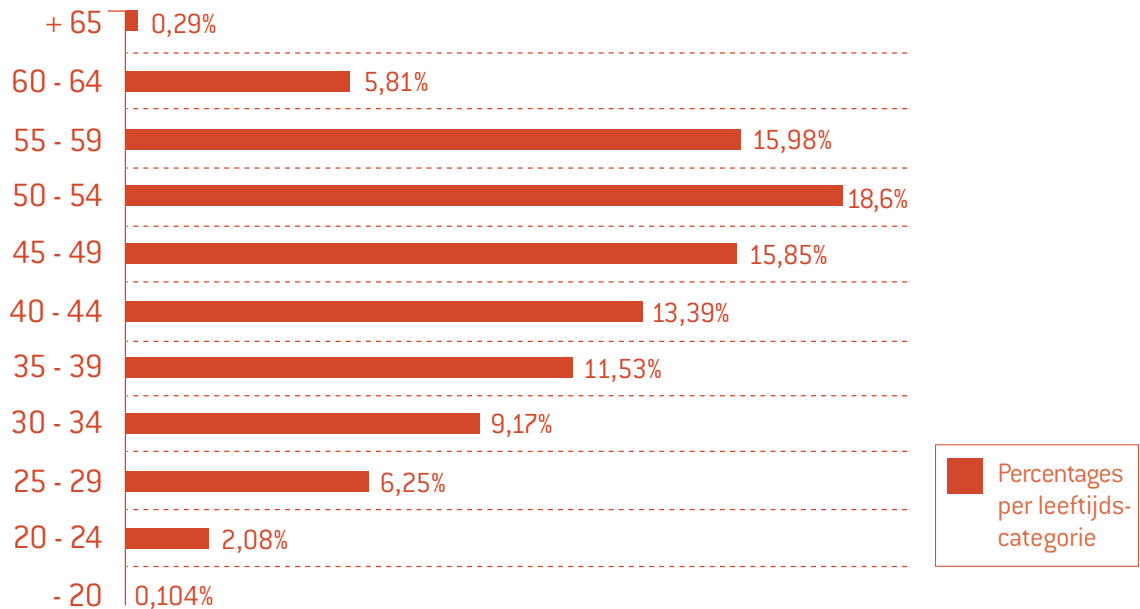


Uit de lezing van de bovenstaande grafiek blijkt onder meer dat **56,61% van de deelnemers aan de enquête ouder is dan 50 jaar en dat 83,94% ouder is dan 40 jaar**. Deze zeer hoge percentages wijzen erop dat de personen met een handicap die in het 'quotum' wensten voor te komen, vrij 'oud' zijn. Omgekeerd lijken heel weinig jonge personen met een handicap te werken in het federaal openbaar ambt (**minder dan 5% is jonger dan 30**).

In deze context lijkt het zinvol de verschillende nuttige kwantitatieve en kwalitatieve informatiebronnen te raadplegen met betrekking tot jonge personen met een handicap. Bijvoorbeeld: de databank van het Directoraat-generaal voor personen met een handicap van de FOD Sociale zekerheid betreffende de jonge begunstigen van kindergeld dat wordt vermeerderd wegens een handicap, de scholen voor aangepast onderwijs, de diversiteitskanalen van Selor, de databanken van de gewestelijke instanties die bevoegd zijn voor tewerkstelling. Deze bronnen moeten worden geraadpleegd met inachtneming van de persoonlijke levenssfeer. Deze raadpleging zou moeten kunnen leiden tot het lanceren van bewustmakings- en rekruteringscampagnes die gericht zijn op deze doelgroep en tot doel hebben hen kennis te geven van de mogelijkheden van tewerkstelling binnen de federale administratie en van de gunstige voorwaarden inzake deelname aan de selecties die Selor organiseert (zoals de dubbele lijst die voorziet in gunstigere mogelijkheden van aanwerving voor personen met een handicap). Dit gericht zoeken naar potentiële kandidaten is een taak die zou moeten worden toevertrouwd aan Selor als selectieorgaan van de federale overheidssector.

We vinden deze tendens tot omkering van de leeftijds piramide ook terug in het geheel van het federaal openbaar ambt (gegevens p-data⁸ juni 2009) :

Verdeling per leeftijd – Geheel van het federaal openbaar ambt :



Leggen we beide tabellen naast elkaar, dan blijkt dat personen met een handicap die de vragenlijst hebben ingevuld oververtegenwoordigd zijn in de leeftijdsgroep 50 – 54 jaar (in 1972 bereikten deze personen bijna de beroepsleeftijd).

De indruk dat we te maken hebben met een vergrijzende bevolking van werknemers met een handicap wordt nog versterkt wanneer we rekening houden met de resultaten van de enquête naar de arbeidskrachten (2de kwartaal 2009)⁹.

Met betrekking tot de werkenden blijkt uit de cijfers dat:

- 7,61% tussen 15 en 24 jaar oud is
- 69,49% tussen 25 en 49 jaar oud is
- 20,90% tussen 50 en 65 jaar oud is.

Enkele vaststellingen:

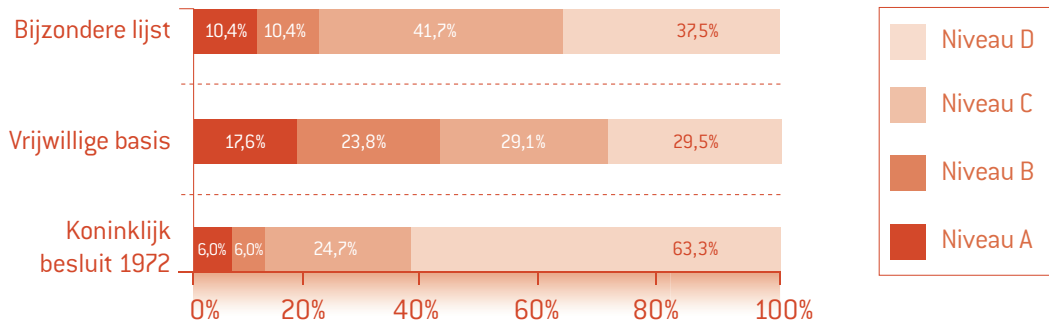
- De groep van werknemers met een handicap is oud en tijdens de komende jaren moet rekening worden gehouden met een grote uitstroom op middellange en lange termijn. Het risico bestaat dus dat het vandaag bereikte percentage van 0,9% over 10 jaar sterk gedaald zal zijn. Er moeten dus dringend nieuwe strategieën worden ontwikkeld of bestaande strategieën moeten opnieuw worden gelanceerd om de tewerkstelling van personen met een handicap in het gewone circuit en, meer in het bijzonder, in de federale overheidssector te bevorderen. In dit opzicht zouden de bekende gegevens van de FOD Sociale zekerheid (DG Personen met een handicap) met betrekking tot jongeren tussen 18 en 21 jaar die verhoogde kinderbijslag krijgen, interessant zijn.
- Het is noodzakelijk een dynamische benadering te ontwikkelen, de instroom te meten en de interne instrumenten van ondersteuning en begeleiding te versterken.

⁸www.pdata.be

⁹Beschikbaar op: http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/arbeid_leven/werk/index.jsp.

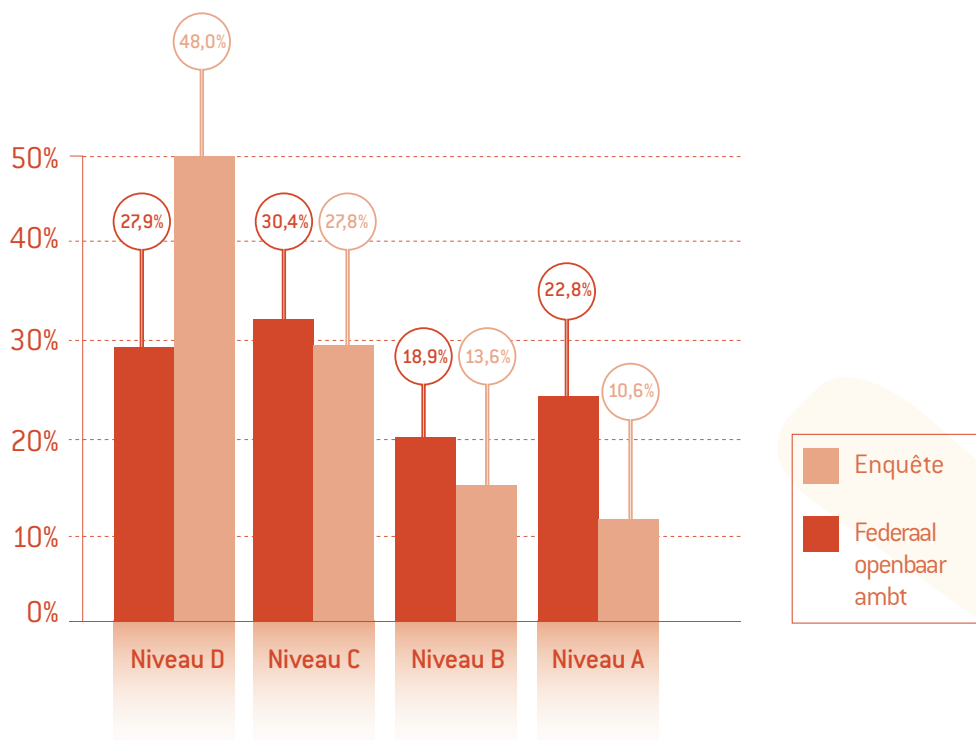
3.2.6. NIVEAU

Type aanwerving / niveau (gegevens enquête) :



Uit de lezing van de bovenstaande grafiek blijkt dat de niveaus D en C ruimschoots in de meerderheid zijn bij de respondenten. De cijfers geven bijna 50% voor niveau D en iets meer dan 10% voor niveau A aan.

Vergelijking gegevens enquête versus geheel federaal openbaar ambt :



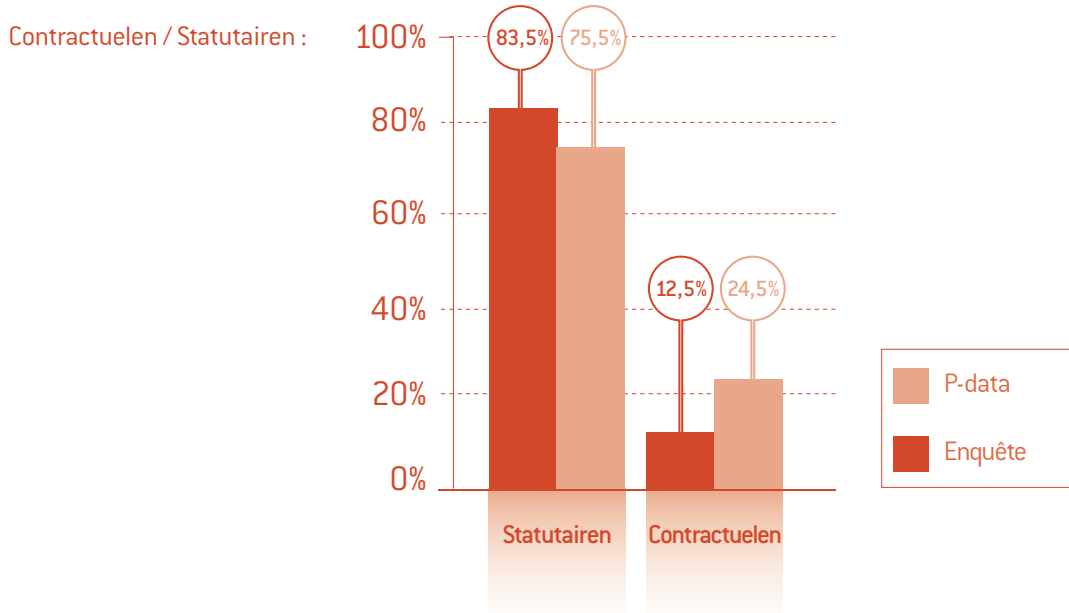
De vergelijking tussen de gegevens van de enquête en die welke beschikbaar zijn op p-data (30 juni 2009), laat duidelijk een oververtegenwoordiging zien van de personen met een handicap in het niveau D en een ondervertegenwoordiging in het niveau A.

Enkele vaststellingen en hypothesen :

- de meeste personen met een handicap werken in de niveaus C en D, d.i. niveaus waar er in de toekomst minder banen zullen zijn;
- weinig personen met een handicap zijn in het bezit van een diploma dat toegang biedt tot een functie van het niveau A, ondanks de verbetering stroomopwaarts van de toegang tot het hoger onderwijs voor personen met een handicap.

3.2.7. ADMINISTRATIEVE STAND

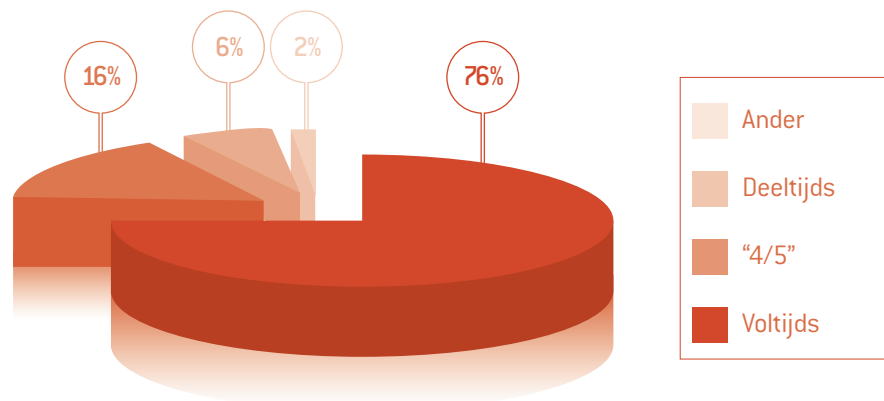
De gegevens van de enquête maken gewag van **83,5% statutairen** en **12,5% contractuelen**. Deze cijfers, die de Commissie als positief beschouwt, moeten worden vergeleken met de totale bevolking om te zien of er opvallende verschillen zijn. De gegevens die beschikbaar zijn op p-data (juni 2009), geven **75,5% statutairen** tegenover **24,5% contractuelen**.



De oververtegenwoordiging van statutairen bij de deelnemers aan de enquête kan misschien worden verklaard door het feit dat de personen met een handicap die zich kenbaar hebben gemaakt om in het quotum voor te komen vrij oud zijn en dus in het federaal openbaar ambt aan de slag zijn gegaan toen de administratieve stand overwegend het statuut van ambtenaar was. In dezelfde redenering kan de onderverteenwoordiging van contractuelen (wat de dominerende tendens lijkt te zijn in de aanwervingen tijdens de voorbije jaren) betekenen dat er de laatste jaren weinig personen met een handicap in dienst zijn genomen.

3.2.8. ARBEIDSREGELING

Arbeidsregeling – Gegevens BCAPH :



De grafiek leert ons dat **76%** van de personen met een handicap een **voltijdse** betrekking heeft en dat **24%** een **deeltijdse** betrekking heeft.

We vinden dezelfde tendens terug op het niveau van het hele federaal openbaar ambt (gegevens p-data 30 juni 2009): **73,14% voltijdse** en **26,86% deeltijdse betrekkingen**. De Commissie heeft vragen bij deze gelijkwaardige situatie : welke zijn de reële mogelijkheden om deeltijds te werken voor personen met een handicap ?

Een meer gedetailleerde benadering van de verhouding tussen de arbeidsregeling en het niveau van de deelnemers aan de enquête brengt de volgende gegevens aan het licht:

Arbeidsregeling	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
"4/5"	2,7%	12,0%	16,5%	20,4%
Ander	2,7%	2,2%	1,0%	1,5%
Deeltijds	1,4%	3,3%	7,2%	6,8%
Voltijds	93,2%	82,5%	75,3%	71,3%
TOTAAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Totaal percentage per niveau	10,7%	13,5%	28,4%	47,4%

We stellen met verbazing vast dat er op het niveau D niet heel veel deeltijds werk is, terwijl men zich zou kunnen voorstellen dat het gaat om de zwaarst gehandicapte personen die het meest nood hebben aan verminderingen van de arbeidstijd. Zou er geen reden zijn om de flexibiliteit van het systeem te onderzoeken ? Zou een mogelijke verklaring voor het feit dat er weinig deeltijds gewerkt wordt niet kunnen zijn dat de gevolgen van deeltijdse arbeid (waaronder een inkomstenverlies) een obstakel vormen voor de aanpassing van de arbeidstijd?

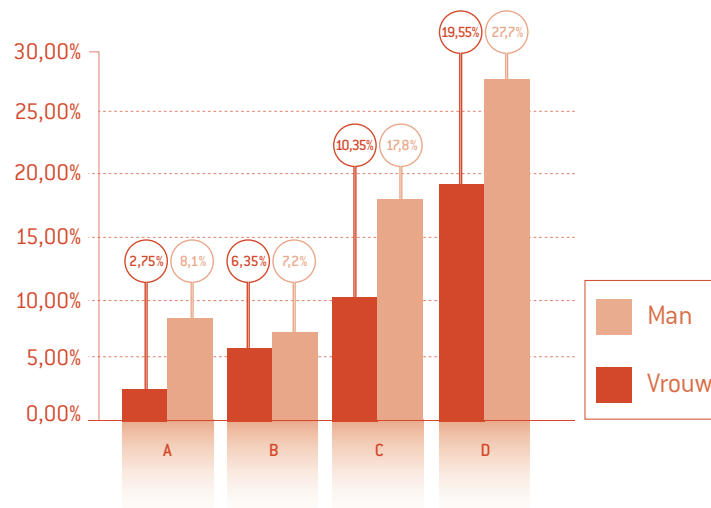
Er bestaan maatregelen, maar de gevolgen voor de situatie van de personen zijn soms aanzienlijk. Er wordt voor sommige chronische ziektes voorzien in bijzondere arbeidsregelingen in de vorm van een geleidelijke en deeltijdse werkhervatting. Hier stelt zich het probleem van de werkloosheidsvallen, waarop we nader ingaan in deel III dat gewijd is aan de aanbevelingen van de Commissie.

3.2.9. GESLACHT

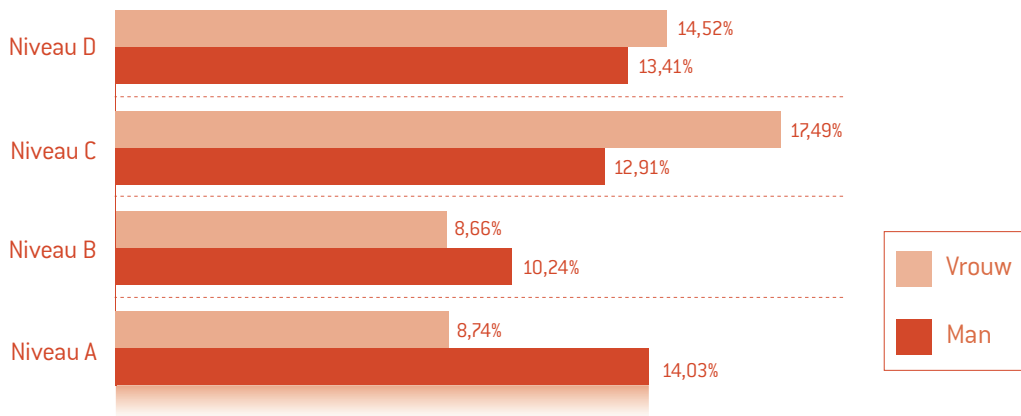
De resultaten van de enquête maken gewag van een verhouding van **61% mannen** en **39% vrouwen** tegen respectievelijk **50,59%** en **49,41%** voor het hele federaal openbaar ambt (gegevens p-data 30 juni 2009).

Dit verschil in situatie tussen de gegevens van de enquête enerzijds en de gegevens van p-data anderzijds kan ook de weerspiegeling zijn van een 'oud' beeld van het openbaar ambt en kan het idee versterken dat de personen met een handicap die in het quotum voorkomen niet recent aan de slag zijn gegaan in het federaal openbaar ambt. Zo maken de gegevens betreffende de ministeries (1994) gewag van een percentage van **57,30% voor de mannen** en **van 42,70% voor de vrouwen**.

Verdeling per geslacht en per niveau (gegevens enquête) :



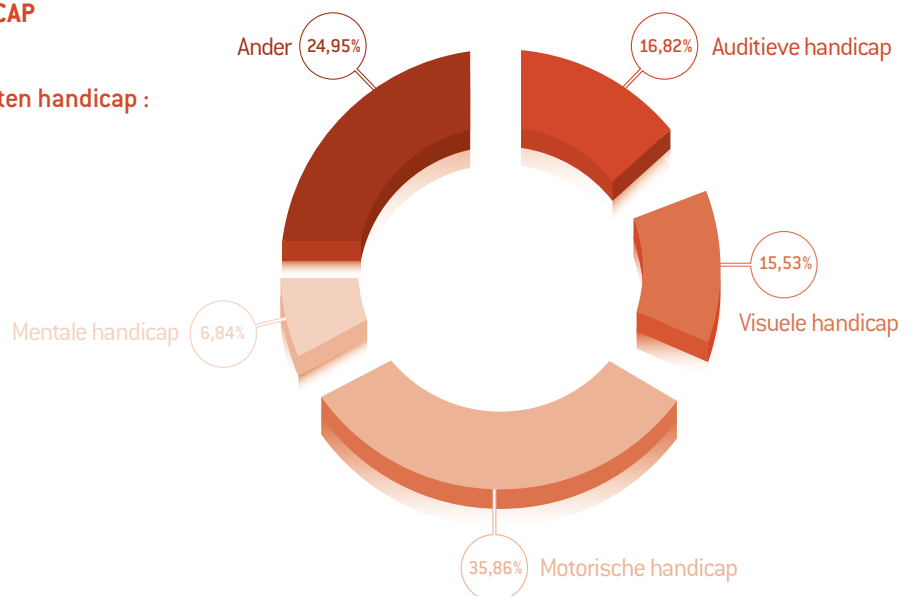
Verdeling per geslacht en per niveau in het federaal openbaar ambt :



De vertegenwoordigers van de sector van de personen met een handicap stellen vast dat er vandaag meer vrouwen met een handicap zijn die werk zoeken dan in het verleden. Een belangrijk specifiek element heeft dus betrekking op de verbetering van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van vrouwen met een handicap.

3.2.10. SOORT HANDICAP

Verdeling van de soorten handicap :



De grafiek toont dat **meer dan 35% van de respondenten een motorische handicap heeft en dat meer dan 6% van hen een mentale handicap heeft**.

De Commissie stelt vast dat er een probleem is op het niveau van de personen met een mentale handicap of een verstandelijke tekortkoming. Deze personen zijn slecht vertegenwoordigd in het federaal openbaar ambt en deze tendens zal in de toekomst wellicht nog worden versterkt. Nochtans komt dit soort handicap het vaakst voor bij de bevolking.

De categorie 'Andere' in deze vraag interpelleert de Commissie : 24,95% van de respondenten heeft deze optie gekozen. Wat zou er achter dit cijfer kunnen schuilgaan?

Deel III

AANBEVELINGEN

Na afloop van haar analysewerk formuleert de Commissie een reeks aanbevelingen voor de regering die tot doel hebben de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt te verbeteren. Deze aanbevelingen situeren zich op verschillende niveaus.

1. TRANSVERSALE BENADERING

1.1. Het lage percentage (0,9%) van personen met een handicap die in de administratie werken, heeft als gevolg dat er strategieën moeten worden uitgestippeld om de aanwerving van personen met een handicap te versterken. Dit is des te noodzakelijker daar de leeftijd van de personen met een handicap die in de federale overheidssector werken hoog is en talrijke werknemers het federaal openbaar ambt de komende jaren zullen verlaten. Hoewel de federale administratie heeft aangedrongen op het belang van een diversiteitsbeleid en de voorbije jaren acties heeft ontwikkeld, blijken de resultaten niet altijd uitdrukkelijk uit de cijfers. Het is heel belangrijk om de actoren van het openbaar ambt (organisaties), de federale regering (de politiek), de verenigingssector en de personen met een handicap zelf opnieuw te **sensibiliseren**.

- **De actoren van de organisaties** (het management en het voltallige personeel, de vakbonden, de arbeidsgeneesheren...) **sensibiliseren** om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen, meer bepaald door te werken aan het **afbreken van de negatieve sociale stereotypen en voorstellingen** die van hen bestaan en **door de diversiteitscellen te versterken**. De voorzitters en administrateurs sensibiliseren en responsabiliseren voor de tewerkstelling van medewerkers met een handicap in hun departement. Het lijkt aangewezen dat de leidinggevende ambtenaren de naleving van het streefcijfer opnieuw opnemen in de operationele doelstellingen van hun beleid inzake human resources.
- **De kwestie van de persoon met een handicap opnieuw op de politieke agenda** plaatsen en het werk in multidisciplinaire teams aanmoedigen. In het kader van het VN-verdrag (art. 33 §1) moet de overheid contactpunten, focuspunten genoemd, en een coördinatiesysteem creëren om de vragen te beantwoorden en de acties in verband met de toepassing van het VN-verdrag te faciliteren in verschillende sectoren en op verschillende niveaus. Via het creëren van die zaken moet de kwestie van de rechten van de personen met een handicap worden behandeld in een **transversaal perspectief**. De overheid heeft **de plicht personen met een handicap te werk te stellen in de publieke sector** (art. 27) **op voet van gelijkheid** met anderen, en de manier waarop de overheid deze verplichting nakomt, moet worden beschreven in de rapporten die aan de VN moeten worden bezorgd. Met betrekking tot het aspect 'werk', zou het aanwijzen van 'handicoaches' – die onder andere met een opdracht van opvolging zouden worden belast in verband met deze plicht om personen met een handicap te werk te stellen – een middel zijn om de kwestie van de persoon met een handicap **permanent** op de politieke agenda te zetten en te **handhaven**, zoals het Verdrag overigens wil. De interministeriële conferentie voor het beleid inzake handicap is overigens hét politieke instrument bij uitstek om vragen en oplossingen ter zake te behandelen die in verband staan met de uitvoering van het VN-verdrag in een transversale benadering tussen het federale niveau, de Gewesten en de Gemeenschappen en om de **ontwikkeling van een federaal of zelfs nationaal** plan aan te moedigen in verband met de rapportering waarin het VN-verdrag voorziet.

- De **adviesorganen** (met name de Hoge Raad voor de Personen met een handicap) en de **verenigingssector** zijn belangrijke tussenpersonen in het doorsturen van informatie naar de personen met een handicap (mogelijkheden van tewerkstelling, voordelen, wettelijke maatregelen, open organisatiecultuur...). Ze moeten worden betrokken bij elke maatregel die tot doel heeft de tewerkstelling van personen met een handicap te ondersteunen.
- De **persoon met een handicap** moet zelf de **bewerkstelliger zijn van zijn opname in het arbeidsproces**. Opdat de betrokkene zich optimaal zou kunnen investeren, moet hij over de professionele competenties en vaardigheden beschikken die noodzakelijk zijn om in het arbeidsproces te worden opgenomen. Via zijn communicatiekanalen zou de verenigingssector de personen met een handicap kennis moeten geven van de mogelijkheden van aanwerving in de publieke sector en de personen met een handicap ertoe bewegen zich in te schrijven.

1.2. Optimaliseren van de **communicatiekanalen** en van het werk in partnerschap tussen de verschillende actoren (organisaties, Selor, verenigingssector...). Bijvoorbeeld de zichtbaarheid van de vacatures en de samenwerking optimaliseren met diensten gespecialiseerd in informatie omtrent studierichtingen en beroepen (bv. de SIEP) die jobbeurzen organiseren. Er zou een vergelijkende analyse kunnen verricht worden van het aanwervingsbeleid in de EU-lidstaten om er de goede praktijken ter zake uit te halen en deze te implementeren binnen de Belgische context.

1.3. Delen van goede praktijken en ervaringen in de **uitwisselingsnetwerken**. De BCAPH, de FOD P&O en Selor zouden bevoorrechte relaties moeten hebben met de 'handicoaches' die moeten worden aangewezen in samenwerking met de diversiteitscellen. Deze cellen komen samen in het kader van een netwerk dat de evolutie en de goede praktijken van de verschillende overheidsdiensten volgt.

1.4. Het feit dat **het concept van redelijke aanpassing** nog niet is opgenomen in de cultuur van de organisaties, is een belangrijk obstakel. Het is van het grootste belang om de werkgever en de personen belast met de selectie te begeleiden, maar ook om de **wisselwerking met de gewestelijke fondsen** te verbeteren. Kandidaten met een mentale handicap profiteren ook van aanpassingen van de selecties op basis van een kwaliteitsanalyse. Een gesprek zou stelselmatig moeten plaatsvinden om de capaciteiten om de voorziene taken uit te voeren te evalueren en om de kandidaten bewust te maken van de moeilijkheden. Het probleem zou zich veeleer situeren op het niveau van het aangepast werk.

2. WERKEN AAN DE DREMPELS BIJ DE INSTROOM

De Commissie heeft een aantal knelpunten geïdentificeerd die personen met een handicap kunnen ontmoedigen om bij het federaal openbaar ambt in dienst te treden. Ze stelt aan de regering voor om de volgende denksporen te bestuderen :

- 2.1. Werken aan het verminderen van de werkloosheidsvallen**, met name op het niveau van de toelagen voor personen met een handicap, door meer bepaald het dossier van de kostprijs van arbeid opnieuw ter hand te nemen opdat de integratietegemoetkoming van personen met een handicap die in de publieke sector in dienst worden genomen niet meer wordt verlaagd als gevolg van de stijging van hun inkomen dankzij deze aanwerving, en evenmin verlaagt in geval van ‘dodelijk ongeluk’ als gevolg waarvan de persoon met een handicap een vervangingsinkomen kan krijgen.
- 2.2. Evalueren en stimuleren van het EVC-project** (‘eerder verworven competenties’) als een middel om te verhelpen aan het ontbreken van een diploma waardoor men niet mag deelnemen aan selectieproeven. Concreet neemt Selor zich voor om binnen een voorzienbare termijn aan kandidaten die niet over het geschikte diploma beschikken maar wel de vereiste competenties bezitten, de mogelijkheid te bieden om deel te nemen aan de selectieprocedures van Selor. In het kader van dit project wordt voorzien om aan de kandidaten die niet over het geschikte diploma beschikken (en dat wordt vereist als voorwaarde om deel te nemen aan een specifieke selectie), de mogelijkheid te bieden een **‘instapkaart’** te krijgen (een door Selor gecertificeerd attest) waarmee ze toch kunnen deelnemen aan de betrokken selectie.
- 2.3.** De overheidsdiensten zouden prioritair een beroep kunnen doen op beschutte werkplaatsen om een aantal taken te laten uitvoeren zoals het inbinden van boeken, de verspreiding van brochures, de massale verzending van standaardbrieven, ... Op die manier zou de overheid de beschutte werkplaatsen die zich op dit moment in een lastig parket bevinden door de economische crisis helpen en zou ze op indirecte wijze laaggeschoolde personen met een handicap aan het werk zetten, voor wie er thans geen aanwervingen voorzien zijn in de nieuwe HRM-strategieën van de overheidssector.

3. WERKEN AAN DE INTERNE DREMPELS

In het kader van haar analysewerk heeft de Commissie werksporen geïdentificeerd die een grootschaliger diversiteitsbeleid binnen het federaal openbaar ambt mogelijk zouden moeten kunnen maken.

- 3.1. De organisaties **responsabiliseren** om personen met een handicap aan te werven en om gebruik te maken van de dubbele lijst teneinde een positieve groei te verzekeren van de vertegenwoordiging van medewerkers met een handicap binnen het federaal openbaar ambt.
- 3.2. Een beroep doen op **'handicoaches'** om een betere integratie van personen met een handicap mogelijk te maken en om ondersteuning te bieden bij tewerkstelling, steeds met eerbied voor de mening en de behoeften van elke betrokkene.
- 3.3. Het **delen van informatie** versterken met Selor, dat de rol van tussenpersoon zou spelen tussen de kandidaat en de organisaties, teneinde zo goed mogelijk te anticiperen op de materiële en/of immateriële aanpassing van de werkomgeving.
- 3.4. De mogelijkheid onderzoeken om een **deeltijdse stage** te organiseren, waarbij de duur van de stage wordt verlengd voor de medewerkers met een handicap.
- 3.5. Bevorderen van het **deeltijds werk** wanneer de behoeften van de werknemer met een handicap dat rechtvaardigen en wanneer de werknemer daarvoor vragende partij is.
- 3.6. De nadruk leggen op de **opleiding**, de overgangstesten en het ontwikkelen van de competenties van de medewerkers met een handicap.
- 3.7. Het gebruik verbeteren van de procedures van **interne mobiliteit** om het probleem van een al te gecentraliseerd openbaar ambt (buitendiensten) op te lossen. Telewerk zien als een mogelijke oplossing voor mobiliteitsproblemen.
- 3.8. De mogelijkheid onderzoeken van **vervroegde toegang tot het pensioen** (met behoud van de rechten) voor medewerkers met een handicap.

4. VOOR DE VOORTZETTING VAN HET WERK VAN DE COMMISSIE

4.1. Beschikken over een **instrument van opvolging/een databank/een monitoring** dat/die betrouwbaarder is, minder zwaar is voor de organisaties, eerbied heeft voor de vrijwillige zelfaangifte en oog heeft voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Een monitoring ontwikkelen die rekening houdt met de ontoereikendheid van de zelfaangifte en verdiepen van de kwaliteitsgegevens op het niveau van het aanpassen van het werk.

4.2. Voor de Commissie is het quotum geen objectief, wel een middel om de gelijkheid van kansen en het diversiteitsbeleid te bevorderen. Overwegende dat een sanctie geen oplossing is en slechts in laatste instantie moet worden opgelegd, wil de Commissie voorrang geven aan een **positieve benadering van participatie en overleg** met alle betrokken actoren. Deze positieve benadering moet er echter toe leiden dat de wettelijke bepalingen binnen een redelijke termijn in acht worden genomen.

4.3. Om haar opdracht goed uit te voeren dringt de Commissie erop aan dat haar voldoende werkings**middelen** (financiële middelen, instrumenten...) zouden worden toegekend.

4.4. De Commissie wenst aan de regering enkele aanpassingen voor te stellen van het koninklijk besluit van 5 maart 2007:

- **Artikel 1:** toevoegen van de inschrijving bij de VDAB maar met erkenning van de handicap om te voorkomen dat elke werkzoekende die bij de VDAB is ingeschreven in dit quotum kan worden opgenomen.
- **Artikel 1:** toevoegen van de leer- en taalstoornissen in de definitie van de persoon met een handicap.
- **Artikel 3 :** de Commissie vindt het niet verdedigbaar dat de operationele functies van de politiediensten, penitentiaire diensten of hulpdiensten uit het quotum worden gehaald. Ter informatie delen we mee dat Selor al kandidaten met een handicap heeft aangeworven voor de functie van penitentiair beambte.
- **Artikel 4 :** het lijkt de Commissie opportuun om de samenstelling van de Commissie te wijzigen door de vertegenwoordigers van de beleidscel van de Minister van Ambtenarenzaken en van de beleidscel van de Staatssecretaris belast met personen met een handicap toe te voegen.
- **Artikel 5 :** de Commissie stelt een tegenstrijdigheid vast tussen de commentaar van de artikelen en het besluit zelf. In de commentaar staat : "*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.*" Het besluit bepaalt : "*Worden beschouwd als personen met een handicap in de zin van het eerste lid, ... 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. Alleen de tekst van het koninklijk besluit 'heeft kracht van wet', maar wellicht is het nuttig het commentaar te verbeteren om alle verwarring te vermijden.

Deel IV

BIJLAGEN

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

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

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

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 ontplooiën 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^{er} ne pourra avoir lieu a posteriori que de l'accord des personnes concernées et dans le strict respect des dispositions de la loi relative au respect de la vie privée.

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

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

L'article 8 détermine les membres du gouvernement qui seront chargés de l'exécution du présent arrêté.

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,

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

Le Ministre de la Fonction publique,
C. DUPONT

La Secrétaire d'Etat aux personnes handicapées,
Mme G. MANDAILA

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^{er}, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique et l'accomplissement des formalités prescrites.

Par ailleurs, le présent avis comporte également un certain nombre d'observations sur d'autres points. Il ne peut toutefois s'en déduire que, dans le délai qui lui est imparti, la section de législation a pu procéder à un examen exhaustif du projet.

Portée et fondement juridique du projet

2. Comme l'indique son intitulé, le projet d'arrêté soumis pour avis a pour objet de régler le recrutement de personnes handicapées dans certains services publics fédéraux.

3. L'arrêté en projet trouve son fondement juridique dans les articles 25, § 1^{er}, et 36, 5^o, de la loi du 22 mars 1999 portant diverses mesures en matière de fonction publique.

Examen du texte

Préambule

4. Le premier alinéa du préambule peut préciser le fondement juridique en faisant une référence aux articles 25, § 1^{er}, et 36, 5^o, de la loi du 22 mars 1999 qui y est mentionnée.

La référence à l'article 26 de la même loi doit toutefois être omise, dès lors que cet article ne procure pas de fondement juridique à l'arrêté en projet.

5. Compte tenu de l'observation formulée ci-dessus à propos du fondement juridique (observation 3), il faut omettre le deuxième alinéa du préambule. En effet, la loi du 25 février 2003 dont il fait mention ne procure pas de fondement juridique à l'arrêté en projet.

6. De toute évidence, l'arrêté royal du 2 octobre 1937 ne procure pas de fondement juridique à l'arrêté en projet et n'est pas modifié ou abrogé par celui-ci. La mention de cet arrêté n'étant pas davantage nécessaire à une bonne compréhension de l'arrêté en projet, il y a lieu d'omettre le troisième alinéa du préambule.

La même observation vaut, moyennant les adaptations nécessaires, pour les cinquième et septième alinéas du préambule, qui font respectivement référence à l'arrêté royal du 22 décembre 2000 et à l'arrêté royal du 25 avril 2005.

7. Le quatrième alinéa du préambule doit reproduire correctement l'historique du texte concerné. C'est ainsi que l'arrêté royal du 11 août 1972 qui y est mentionné n'a pas été modifié par la loi du 22 juillet 1993, cependant qu'il a bien été modifié par l'arrêté royal du 23 octobre 1989.

La même observation vaut, moyennant les adaptations nécessaires, pour l'article 11 du projet.

8. Les considérants figurant aux huitième, neuvième et dixième alinéas du préambule sont peu pertinents et ne sont en tout cas pas nécessaires à une bonne compréhension des dispositions en projet. Mieux vaudrait, dès lors, omettre ces alinéas.

Article 5

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

Article 7

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

Article 8

11. Il faudra remanier l'énoncé de l'article 8, alinéa 1^{er}, afin d'expliquer que les personnes mentionnées aux 1^o et 2^o 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^o, 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^o, 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^o en 2^o 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^{er} de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage, comprenant les articles 1^{er} à 5, est abrogé ».

Selon l'article 13 du projet, les articles 25 et 26 de la loi du 22 mars 1999 portant diverses mesures en matière de fonction publique entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté dont le projet est actuellement à l'examen, et ce pour les services publics visés à l'article 25, § 1^{er}, 1^o, 3^o, (lire : article 25, § 2, 1^o et 3^o), pour autant qu'ils soient repris dans l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, 4^o et 5^o.

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^o, 3^o, (lees : artikel 25, § 2, 1^o en 3^o), voor zover ze zijn opgenomen in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, 4^o en 5^o.

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^{er} et 36, 5°;

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

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

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

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

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

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

Nous avons arrêté et arrêtons :

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

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

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

2° la personne qui bénéficie d'une allocation de remplacement de revenus ou d'une allocation d'intégration, sur base de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;

3° la personne qui est en possession d'une attestation délivrée par la Direction Générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;

4° la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pouvant certifier d'une incapacité de travail permanente d'au moins 66 % par une attestation du Fonds des Accidents du Travail, du Fonds des Maladies professionnelles ou du service médical compétent dans le cadre de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public ou un régime équivalent;

5° la victime d'un accident de droit commun qui peut certifier d'une incapacité permanente d'au moins 66 % à la suite d'une décision judiciaire;

6° la personne qui est en possession d'une attestation de reconnaissance en invalidité délivrée par son organisme assureur ou par l'INAMI. »

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

« Art. 2. § 1^{er}. La personne handicapée peut se faire connaître à SELOR - Bureau de sélection de l'administration fédérale lors de son inscription à une sélection comparative de recrutement ou lors de sa demande d'inscription dans la banque de données de contractuels. Elle peut, à cette occasion, demander à SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale de bénéficier d'aménagements raisonnables lors de sa participation à la sélection comparative de recrutement ou au test de sélection.

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^{er}, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, une liste spécifique des personnes handicapées lauréates. Celles-ci n'y figurent qu'à leur demande et pour autant qu'elles aient produit une attestation leur conférant la qualité de personne handicapée au sens de l'article 1^{er}.

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

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

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

« Art. 3. § 1^{er}. Chaque service public est tenu de mettre au travail des personnes handicapées à concurrence de 3 % de son effectif.

Par effectif, l'on entend le nombre d'équivalents temps plein repris à l'inventaire du plan de personnel.

Les fonctions opérationnelles des services de police, pénitentiaires ou de secours ne sont pas prises en compte pour fixer l'effectif.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 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^o en 6^o 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^o 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^o 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^o de minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken;

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

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

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

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

Donné à Bruxelles, le 5 mars 2007.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Fonction publique,
C. DUPONT

La Secrétaire d'Etat aux personnes handicapées,
Mme G. MANDAILA

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

BIJLAGE 2. SAMENSTELLING VAN DE COMMISSIE

NAAM - VOORNAAM	ORGANISATIE
BOQUET Pierre	VSOA
BRACKE Betty	ACOD
DAYEZ Laurence	Beleidscel Inge Vervotte, Minister van Ambtenarenzaken
DELIE Frans	Beleidscel Jean-Marc Delizée, Secretaris voor sociale zaken belast met personen met een handicap
DENAYER Caroline	ACOD
DEVOS Godelieve	VSOA
DEVOS Marc	VSOA
DEVOS Jean Paul	ACV
GHEQUIERE Véronique	Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding
HAMELINCK Luc	ACV
JANSSENS Herman	Katholieke Vereniging Gehandicapten
LEFEBVRE David	Nationale Hoge Raad voor Personen met een handicap
MAGIS Michel	Nationale Hoge Raad voor Personen met een handicap
MUTOMBO Rebeka	Association Socialiste de la Personne Handicapée
ORIANNE Etienne	FOD Personeel en Organisatie
SAENEN Marc	ACV
SCHMIDT Anne	FOD P&O - DG OPO cel diversiteit
VAN DAMME Pierre	FOD Sociale Zekerheid
VAN HOECK Annie	FOD Budget en Beheerscontrole
VAN MALDEREN Vincent	Selor
WELLENS Marie-José	ACOD

LEGENDE

- VSOA : Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt
- ACOD : Algemene Centrale der Openbare Diensten
- ACV : Algemeen Christelijk Vakverbond

BIJLAGE 3. VRAGENLIJST

BEGELEIDINGSKOMMISSIE VOOR DE AANWERVING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP (BCAPH)

DIVERSITEITSBELEID ENQUÊTE – TEWERKSTELLING EN HANDICAP

INLEIDING

Het koninklijk besluit van 5 maart 2007 (BS van 16 maart 2007) draagt bij tot het diversiteitsbeleid in de federale overheid. Het besluit organiseert de werving van personen met een handicap door te bepalen dat personen met een handicap in elke federale organisatie 3% van het personeelsbestand moeten uitmaken.

Hetzelfde besluit voorziet in de oprichting van een begeleidingscommissie die tot taak heeft de regering jaarlijks een verslag te overhandigen betreffende de toepassing van het quotum.

Met de gegevens die in het kader van deze enquête worden verzameld, kan worden geëvalueerd in welke mate aan die wettelijke verplichting wordt voldaan.

In een eerste fase worden de gegevens door uw stafdienst P&O of personeelsdienst verwerkt en geanonimiseerd en vervolgens in de vorm van een statistische tabel aan de begeleidingscommissie bezorgd.

Als u vragen hebt over het diversiteitsbeleid van uw organisatie kunt u contact opnemen met de stafdienst P&O of de personeelsdienst, en meer specifiek met Voornaam, Naam verantwoordelijke diversiteit (e-mail; tel) Naam van de organisatie, Adres.

VRAGENLIJST

1. UW AANWERVING (Bij de meerkeuzevragen graag een kruisje plaatsen naast uw keuze).

1.1 Werd u aangeworven bij de federale overheid op basis van een specifieke procedure voor personen met een handicap¹⁰ ?

Ja Nee Ik weet het niet

Zo ja, ga rechtstreeks naar rubriek 4. Als u werd aangeworven in het kader van een bijzondere selectie voor personen met een handicap, draagt u rechtstreeks bij tot de naleving van de wettelijke verplichting en tot het diversiteitsbeleid van uw organisatie.

1.2 Hebt u tijdens uw selectie bij Selor aanvaard om te worden opgenomen in de specifieke wervingsreserve van geslaagden met een handicap¹¹ ?

Ja Nee

Zo ja, ga rechtstreeks naar rubriek 4. Als u in het kader van een selectieprocedure er voor gekozen hebt om op een lijst van geslaagden met een handicap te worden opgenomen, draagt u rechtstreeks bij tot de naleving van de wettelijke verplichting en tot het diversiteitsbeleid van uw organisatie.

1.3 Heeft u tijdens uw selectie een aanpassing van uw selectieprocedure aangevraagd?

Ja Nee

1.4 Behoort u tot een van de volgende categorieën of bevindt u zich in een van de voorgestelde situaties ? (meerdere antwoorden zijn mogelijk).

1. Bent u als gehandicapte persoon geregistreerd bij	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
de “Agence Wallonne pour l’Intégration des Personnes Handicapées” voordien het “Nationaal Fonds voor Sociale Reclassering van Gehandicapten” ?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
het “Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap” , het vroegere “Vlaams Fonds voor Personen met een Handicap” of “Nationaal Fonds voor Sociale Reclassering van Gehandicapten” ?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
de “Service Bruxellois Francophone des Personnes handicapées” (PHARE) voordien het “Nationaal Fonds voor Sociale Reclassering van Gehandicapten” ?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
de “Dienststelle für Personen mit Behinderung” , voordien het “Nationaal Fonds voor Sociale Reclassering van Gehandicapten” ?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee

¹⁰ Koninklijk besluit van 11 augustus 1972 ter bevordering van de tewerkstelling van mindervaliden in de rijksbesturen.

¹¹ Koninklijk besluit van 5 maart 2007 tot organisatie van de werving van personen met een handicap in sommige federale overheidsdiensten.

<p>2. Geniet u een inkomensvervangende of integratievergoeding, op basis van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap ?</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
<p>3. Bent u in het bezit van een attest dat is afgeleverd door de directie-generaal Personen met een handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor de toekenning van sociale en fiscale voordelen ?</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
<p>4. Kunt u het bewijs voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte van ten minste 66 %, afgeleverd door het Fonds voor Arbeidsongevallen, door het Fonds voor de beroepsziekten of de bevoegde geneeskundige dienst ?</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
<p>5. Kunt u het bewijs voorleggen van een blijvende ongeschiktheid van ten minste 66 % ingevolge een ongeval van gemeen recht, naar aanleiding van een gerechtelijke beslissing?</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
<p>6. Bent u in het bezit van een attest van blijvende invaliditeitserkenning afgeleverd door uw verzekeringsinstelling of door het RIZIV ?</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
<p>7. Werd de hulp van een derde noodzakelijk erkend door het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering, door het Fonds voor Arbeidsongevallen, door het Fonds voor de beroepsziekten of door enige andere bevoegde dienst ?</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
<p>8. Bent u in het bezit van een attest dat is afgeleverd door de directie-generaal Personen met een handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid dat een autonomieverlies van ten minste twaalf punten vermeldt ?</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
<p>9. Andere : beschikt u over een attest van erkenning van uw handicap dat <u>niet vermeld is in de bovenstaande lijst</u> ?</p> <p>Indien ja, gelieve dan de titel van dat attest op te geven. Bijvoorbeeld: attest van een specialist, universitaire instelling (leerstroomissen), erkenning van een autonomieverlies van 6 of 7 punten, buitenlands attest,...</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
<p>10. Kunt u indien nodig het attest bezorgen van de erkenning van uw handicap (of indien u reeds een attest aan Selor heeft gegeven ons de toestemming geven dit op te vragen)?</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee

2. UW PERSOONLIJKE GEGEVENS**Naam :****Voornaam :****Geboortedatum :****E-mailadres :****Telefoonnummer :****Functie :****Niveau :**

BIJ DE MEERKEUZEVRAGEN GRAAG EEN KRUISJE PLAATSEN NAAST UW KEUZE :

Bent u ?

- Contractueel
- Stagjair
- Statutair
- Mandaathouder

Wat is uw arbeidsstelsel ?

- Voltijds
- 4/5
- Halftijds
- Andere: omschrijf nauwkeurig

Wat is uw geslacht ?

- Vrouwelijk
- Mannelijk

U heeft een handicap. Is dit een :

- Auditieve handicap
- Visuele handicap
- Motorische handicap
- Mentale of verstandelijke handicap
- Andere: omschrijf nauwkeurig ?

Beschikt u over een aangepaste arbeidspost ?

- Ja
- Nee

3. UW TOESTEMMING

Tenzij u bent aangeworven in het kader van een bijzondere selectie of er voor hebt gekozen om in het kader van een selectie te worden opgenomen op een lijst van geslaagden met een handicap, kunt u vrij beslissen of u al dan niet wilt bijdragen tot het naleven van de wettelijke verplichting dat personen met een handicap in elke federale organisatie 3% van het personeelsbestand moeten uitmaken en tot het diversiteitsbeleid van uw organisatie.

Aanvaardt u in dat kader **om te worden meegerekend in het percentage van personen met een handicap dat in uw organisatie werkt ?**

Ja Nee

Overeenkomstig artikel 7§2a en 7§4 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van persoonsgegevens geef ik de stafdirecteur P&O (of de personeelsdirecteur) of zijn afgevaardigde de toelating om persoonsgegevens te verwerken. Die gegevens zullen door de stafdienst P&O of de personeelsdienst verwerkt en bewaard worden met volledige inachtneming van de wet tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Zij zullen worden geanonimiseerd en in de vorm van een statistische tabel aan de begeleidingscommissie worden bezorgd.

Ik ben op de hoogte van mijn rechten om mijn gegevens in te kijken en onjuiste gegevens over mij in de database te corrigeren. Contactpersoon : voornaam, naam, e- mail.

Datum en handtekening :

4. UW MENING OVER UW WERK EN WERKOMGEVING

De overheid wil dat elke medewerker over een kwaliteitsvolle werkplek kan beschikken en wenst de tevredenheid over uw werkplek te meten, met behulp van een tweede enquête.

De enquête heeft als doel uw niveau van tevredenheid op het vlak van integratie, toegang tot de opleidingen, uw arbeidspost, de omgang met de collega's en uw chef, de toegankelijkheid van de gebouwen,... te evalueren. Via de enquête kunt u ook uw opmerkingen en suggesties meedelen.

Hoe deelnemen ?

Elke medewerker met een handicap wordt uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek met de verantwoordelijke diversiteit van de organisatie. Indien u liever schriftelijk uw mening geeft, kunt u ook een gestandaardiseerde vragenlijst invullen.

GRAAG EEN KRUISJE PLAATSEN NAAST UW KEUZE :

- Ik wens uitgenodigd te worden voor een persoonlijk gesprek
- Ik wens de papieren vragenlijst te ontvangen
- Ik wens niet deel te nemen aan de enquête

De diversiteitsverantwoordelijke zal aan uw keuze het passende gevolg geven.

VERZENDING VAN DE VRAGENLIJST

Gelieve deze vragenlijst per brief terug te sturen met de vermelding "Vertrouwelijk", ter attentie van
Voornaam, Naam
Naam van de organisatie
Dienst
Adres

BIJLAGE 4. SAMENVATTENDE FICHE PER ORGANISATIE

4. 1. Federale en programmatorische overheidsdiensten

MINISTERIE VAN LANDSVERDEDIGING	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	1989,87
Aantal VTE's voor 3 %	59,7
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	85
Delta 3% / Aantal VTE's	+25,3
Tewerkstellingspercentage	4,27%

FOD KANSELARIJ VAN DE EERSTE MINISTER	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	169,1
Aantal VTE's voor 3 %	5,07
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	2
Delta 3% / Aantal VTE'S	-3,07
Tewerkstellingspercentage	1,18%

FOD PERSONEEL EN ORGANISATIE	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	434,26
Aantal VTE's voor 3 %	13,02
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	12,6 waaronder 3 personen die in het bezit zijn van een attest dat een autonomieverlies van ten minste 12 punten vastlegt en die dubbel tellen op het vlak van VTE's en zo dit aantal op 15,6 brengen
Delta 3% / Aantal VTE's	+2,58
Tewerkstellingspercentage	3,59%

FOD BUDGET EN BEHEERSCONTROLE	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	119,06
Aantal VTE's voor 3 %	3,57
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	1
Delta 3% / Aantal VTE's	-2,57
Taux d'emploi	0,84%

FOD INFORMATIE- EN COMMUNICATIETECHNOLOGIE (FEDICT)	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	33
Aantal VTE's voor 3 %	0,99
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	1
Delta 3% / Aantal VTE's	+0,01
Taux d'emploi	3,03%

FOD MOBILITEIT EN VERVOER	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	1245,53
Aantal VTE's voor 3 %	37,36
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	28,6 waaronder 4 personen die in het bezit zijn van een attest dat een autonomieverlies van ten minste 12 punten vastlegt en die dubbel tellen op het vlak van VTE's en zo dit aantal op 32,2 brengen
Delta 3% / Aantal VTE's	-5,16
Tewerkstellingspercentage	2,59%

FOD ECONOMIE, K.M.O., MIDDENSTAND EN ENERGIE	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	2009,68
Aantal VTE's voor 3 %	60,29
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	62,1
Delta 3% / Aantal VTE's	+1,81
Tewerkstellingspercentage	3,09%

FOD FINANCIËN	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	36314,75
Aantal VTE's voor 3 %	1089,44
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	158,6 waaronder 35 personen die in het bezit zijn van een attest dat een autonomieverlies van ten minste 12 punten vastlegt en die dubbel tellen op het vlak van VTE's en zo dit aantal op 190,4 brengen
Delta 3% / Aantal VTE's	-899,04
Tewerkstellingspercentage	0,52%

FOD BUITENLANDSE ZAKEN, BUITENLANDSE HANDEL EN ONTWIKKELINGSSAMENWERKING	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	1030
Aantal VTE's voor 3 %	30,9
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	17,8
Delta 3% / Aantal VTE's	-13,1
Tewerkstellingspercentage	1,73%
Commentaar	Enkel de ambtenaren (statutairen en contractuelen) van de carrière Hoofdbestuur in Brussel maken het onderwerp van het onderzoek uit (personeelsbestand van meer dan 1200 – 1030 VTE). Eveneens tracht men op de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking

	<p>inspanningen te leveren in zake de verbetering van de werkpost of creatieve oplossingen te zoeken waar het woon-werkverkeer wegens de handicap moeilijkheden oplevert. Opmerkelijk is ook een tewerkstellingsproject van personen met ASS (autisme spectrum stoornis) op de ICT-dienst van onze FOD (deze personen zijn niet opgenomen in de tabellen of verzamelmodellen want zij worden niet rechtstreeks door onze FOD bezoldigd, maar via de vzw Passwerk).</p> <p>Ook werd gedurende de zomer van 2009 een jongere met een cerebrale handicap toegelaten om een onbezoldigde stage te verrichten in het restaurant en de cafetaria van de FOD. Hiervoor werd een stageovereenkomst afgesloten met de school van betrokkene. Zulke initiatieven zijn voor herhaling vatbaar en zouden op termijn kunnen leiden tot een tewerkstelling van betrokkene met een arbeidsovereenkomst.</p> <p>Het was een leerrijke oefening, onze FOD heeft in 2009 een stap in de goede richting gezet en is besloten om op die weg verder te gaan. Het is natuurlijk wel de vraag in welke mate de mogelijke budgettaire beperkingen in zake werving van personeel in 2010 en volgende jaren deze ambitie in de weg zou kunnen staan. Ook kan niet elke vacature door een persoon met een handicap worden ingevuld.</p>
--	--

FOD BINNENLANDSE ZAKEN	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	4528,38
Aantal VTE's voor 3 %	135,85
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	27,8 waaronder 7 personen die in het bezit zijn van een attest dat een autonomieverlies van ten minste 12 punten vastlegt en die dubbel tellen op het vlak van VTE's en zo dit aantal op 34,8 brengen
Delta 3% / Aantal VTE's	-101,05
Tewerkstellingspercentage	0,79%
Commentaar	Wat het type attest betreft, is er maar één keuze mogelijk terwijl er bij onze FOD personen tot 6 attesten bezitten. Idem dito wat het Type handicap betreft: er kan maar één keuze worden gemaakt terwijl sommige personen meer dan één handicap hebben aangekruisd.

FOD SOCIALE ZEKERHEID	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	1065,56
Aantal VTE's voor 3 %	31,96
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	13,1
Delta 3% / Aantal VTE's	-18,86
Tewerkstellingspercentage	1,23%
Commentaar	<p>Wij hebben geen personeelsleden die uit een speciale reserve komen. Enkele personeelsleden (3) hebben ook toegestemd om in het percentage personen met een handicap opgenomen te worden voor zover zij niet tot één van de 6 in artikel 1 van het besluit van 5 maart 2007 voorgedefinieerde categorieën zouden toegewezen worden. Ze werden bijgevolg niet in deze tabel opgenomen.</p> <p>Deze personen hebben een min of meer grote handicap en enkele beschikken dan ook over een aangepaste werkpost. We stellen ons nu de vraag of die personen niet op de ene of andere manier in het contingent van personen met een handicap zouden opgenomen moeten worden. Of dat voor gelijkaardige situaties het besluit van 5 maart 2007 niet zou aangepast moeten worden.</p>

FOD VOLKSGEZONDHEID, VEILIGHEID VAN DE VOEDSELKETEN EN LEEFMILIEU	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	1107,56
Aantal VTE's voor 3 %	33,22
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	21,7
Delta 3% / Aantal VTE's	-11,52
Tewerkstellingspercentage	1,96%
Commentaar	De FOD Volksgezondheid omvat de FOD, het Centrum en het Instituut voor Volksgezondheid

FOD JUSTITIE	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	1472
Aantal VTE's voor 3 %	44,16
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	24,3 waaronder 3 personen die in het bezit zijn van een attest dat een autonomieverlies van ten minste 12 punten vastlegt en die dubbel tellen op het vlak van VTE's en zo dit aantal op 27,1 brengen
Delta 3% / Aantal VTE's	-17,06
Tewerkstellingspercentage	1,84%

Commentaar	Onze dienst is bevoegd voor het geheel aan personeelsleden van de FOD (met inbegrip van de gedecentraliseerde diensten ; het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC), de Staatsveiligheid en de dienst voor het strafbeleid. Bijvoorbeeld, het NICC is een wetenschappelijke instelling, maar zoals voor het geheel van deze instellingen wordt het personeel centraal beheerd. Het is enkel in hun organisatie dat deze entiteiten gedecentraliseerd zijn (onafhankelijk).
-------------------	--

FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Personeelsbestand (aantal VTE's)	1247,92
Aantal VTE's voor 3 %	37,43
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	25,7
Delta 3% / Aantal VTE's	-11,73
Tewerkstellingspercentage	2,06%

POD DUURZAME ONTWIKKELING

Personeelsbestand (aantal VTE's)	15
Aantal VTE's voor 3 %	0,45
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	0
Delta 3% / Aantal VTE's	-0,45
Tewerkstellingspercentage	0%
Commentaar	Wij stellen geen personen met een handicap te werk. Wij zijn op dit ogenblik met 15. Ons personeelsplan telt in totaal 20 personen. 3 % van dit effectief komt niet overeen met een voltijdse.

POD MAATSCHAPPELIJKE INTEGRATIE, ARMOEDEBESTRIJDING EN SOCIALE ECONOMIE

Personeelsbestand (aantal VTE's)	148,86
Aantal VTE's voor 3 %	4,46
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	0
Delta 3% / Aantal VTE's	-4,46
Tewerkstellingspercentage	0%
Commentaar	De FOD maatschappelijke integratie voert een actief beleid inzake aanwervingen in het kader van diversiteit. Onze vacatures worden systematisch opengesteld voor personen met een handicap.

Commentaar	<p>Ondanks dit beleid, zijn we er niet in geslaagd om het in het KB van 5 maart 2007 vastgestelde quotum van 3 % te bereiken. En zelfs niet één persoon met een handicap hebben kunnen aantrekken.</p> <p>De vragenlijst werd aan alle personeelsleden van de POD toegestuurd, met inbegrip van diegene die zich in de voorwaarde bevinden om te voldoen aan de voorwaarden van het quotum, met de uitdrukkelijke garantie dat de gegevens door de HR-dienst vertrouwelijk zouden behandeld worden. We hebben geen enkele spontane reactie ontvangen.</p>
-------------------	---

POD WETENSCHAPSBELEID	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	186,4
Aantal VTE's voor 3 %	5,59
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	1,8
Delta 3% / Aantal VTE's	-3,79
Tewerkstellingspercentage	0,97%
Commentaar	<p>De op deze enquête ontvangen reacties waren eerder negatief. Het doel en de vertrouwelijkheid van de enquête werden goed uitgelegd, maar de betrokken personen wensten geen deel uit te maken van de inventarisering. Ondanks de geringe respons, hebben we geen herinnering gestuurd, gelet op de "delicate" aard van de rondvraag.</p> <p>Laten we hopen dat de acties van het diversiteitsplan hun vruchten zullen afwerpen en dat onze verhuis volgend jaar ons zal helpen om personen uit de specifieke lijst van Selor te kunnen aanwerven.</p>

4. 2. Wetenschappelijke instellingen

CENTRUM VOOR ONDERZOEK IN DIERGENEESKUNDE EN AGROCHEMIE	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	98,92
Aantal VTE's voor 3 %	2,96
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	0
Delta 3% / Aantal VTE's	-2,96
Tewerkstellingspercentage	0%

NATIONAAL INSTITUUT VOOR CRIMINALISTIEK EN CRIMINOLOGIE	
Commentaar	Deze instelling behoort tot de bevoegdheid van de FOD Justitie, maar werd daar in de lijst opgenomen (N=58). De gegevens werden bij de FOD Justitie doorgegeven.

KONINKLIJK MUSEUM VAN HET LEGER EN VAN KRIJGSGESCHIEDENIS	
Commentaar	Deze instelling heeft niet aan de enquête deelgenomen.

ALGEMEEN RIJKSARCHIEF EN RIJKSARCHIEVEN IN DE PROVINCIËN	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	239,4
Aantal VTE's voor 3 %	7,18
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	1
Delta 3% / Aantal VTE's	-6,18
Tewerkstellingspercentage	0,42%

BELGISCH INSTITUUT VOOR RUIMTEAËRONOMIE	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	123,5
Aantal VTE's voor 3 %	3,7
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	4
Delta 3% / Aantal VTE's	+0,3
Tewerkstellingspercentage	3,34%

KONINKLIJK BELGISCH INSTITUUT VOOR NATUURWETENSCHAPPEN	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	324,2
Aantal VTE's voor 3 %	9,72
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	4
Delta 3% / Aantal VTE's	-5,72
Tewerkstellingspercentage	1,23%

KONINKLIJK INSTITUUT VOOR HET KUNSTPATRIMONIUM

Commentaar	Deze instelling heeft niet aan de enquête deelgenomen.
------------	--

KONINKLIJK MUSEUM VOOR MIDDEN-AFRIKA

Personeelsbestand (aantal VTE's)	270
Aantal VTE's voor 3 %	8,1
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	4
Delta 3% / Aantal VTE's	-4,1
Tewerkstellingspercentage	1,48%

KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK VAN BELGIË

Personeelsbestand (aantal VTE's)	287,2
Aantal VTE's voor 3 %	8,1
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	1
Delta 3% / Aantal VTE's	-7,61
Tewerkstellingspercentage	0,35%

KONINKLIJKE MUSEA VAN KUNST EN GESCHIEDENIS

Commentaar	Deze instelling heeft niet aan de enquête deelgenomen.
------------	--

KONINKLIJK METEOROLOGISCH INSTITUUT VAN BELGIË

Personeelsbestand (aantal VTE's)	187,2
Aantal VTE's voor 3 %	5,61
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	0,8
Delta 3% / Aantal VTE's	-4,81
Tewerkstellingspercentage	0,43%

KONINKLIJKE MUSEA VOOR SCHONE KUNSTEN VAN BELGIË

Commentaar	Deze instelling heeft niet aan de enquête deelgenomen.
------------	--

KONINKLIJKE STERRENWACHT VAN BELGIË

Personeelsbestand (aantal VTE's)	77,9
Aantal VTE's voor 3 %	2,33
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	0
Delta 3% / Aantal VTE's	-2,33
Tewerkstellingspercentage	0%

WETENSCHAPPELIJK INSTITUUT VOLKSGEZONDHEID

Commentaar	Deze instelling behoort tot de bevoegdheid van de FOD Volksgezondheid en de gegevens werden daar al meegedeeld (N=58).
------------	--

4. 3. Instellingen van openbaar nut (ION)

REGIE DER GEBOUWEN	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	1253,13
Aantal VTE's voor 3 %	38
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	36 waaronder 5 personen die in het bezit zijn van een attest dat een autonomieverlies van ten minste 12 punten vastlegt en die dubbel tellen op het vlak van VTE's en zo dit aantal op 40,6 brengen
Delta 3% / Aantal VTE's	+2,6
Tewerkstellingspercentage	3,23%
Commentaar	De gegevens werden na de vastgestelde termijn ingediend en er werd bijgevolg geen rekening mee gehouden in de analyse en vaststellingen van de Commissie.

PENSIOENDIENST VOOR DE OVERHEIDSSECTOR	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	432,1
Aantal VTE's voor 3 %	12,96
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	5,8
Delta 3% / Aantal VTE's	-7,16
Taux d'emploi	1,34%

FEDERAAL AGENTSCHAP VOOR DE VEILIGHEID VAN DE VOEDSELKETEN	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	1146,11
Aantal VTE's voor 3 %	34,38
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	16,7 waaronder 2 personen die in het bezit zijn van een attest dat een autonomieverlies van ten minste 12 punten vastlegt en die dubbel tellen op het vlak van VTE's en zo dit aantal op 18 brengen
Delta 3% / Aantal VTE's	-16,38
Tewerkstellingspercentage	1,57%

FEDERAAL AGENTSCHAP VOOR GENEESMIDDELEN EN GEZONDHEIDSPRODUCTEN	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	297,2
Aantal VTE's voor 3 %	8,91
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	4
Delta 3% / Aantal VTE's	-4,91
Tewerkstellingspercentage	1,35%

BELGISCH INTERVENTIE- EN RESTITUTIEBUREAU

(aantal VTE's)	142
Aantal VTE's voor 3 %	4,26
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	0
Delta 3% / Aantal VTE's	-4,26
Tewerkstellingspercentage	0%

CENTRALE DIENST VOOR SOCIALE EN CULTURELE ACTIE VAN HET MINISTERIE VAN DEFENSIE

Personeelsbestand (aantal VTE's)	257,32
Aantal VTE's voor 3 %	7,71
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	3
Delta 3% / Aantal VTE's	-4,71
Tewerkstellingspercentage	1,17%

NATIONAAL GEOGRAFISCH INSTITUUT

Commentaires	Deze instelling heeft niet aan de enquête deelgenomen.
--------------	--

CONTROLEDIENST VOOR DE ZIEKENFONDSEN EN DE LANDSBONDEN VAN ZIEKENFONDSEN

Personeelsbestand (aantal VTE's)	32,5
Aantal VTE's voor 3 %	0,97
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	0
Delta 3% / Aantal VTE's	-0,97
Tewerkstellingspercentage	0%

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

Personeelsbestand (aantal VTE's)	38
Aantal VTE's voor 3 %	1,14
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	0
Delta 3% / Aantal VTE's	-1,14
Tewerkstellingspercentage	0%

FEDERAAL PLANBUREAU

Personeelsbestand (aantal VTE's)	100
Aantal VTE's voor 3 %	3
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	0
Delta 3% / Aantal VTE's	-3
Tewerkstellingspercentage	0%

FEDERAAL KENNISCENTRUM VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Commentaar	Deze instelling heeft niet aan de enquête deelgenomen.
------------	--

4. 4. Openbare instellingen van sociale zekerheid (OISZ)

DIENST VAN DE OVERZEESE SOCIALE ZEKERHEID	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	137,7
Aantal VTE's voor 3 %	4,13
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	0
Delta 3% / Aantal VTE's	-4,13
Tewerkstellingspercentage	0%

FONDS VOOR ARBEIDSONGEVALLEN	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	371
Aantal VTE's voor 3 %	11,13
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	2,5
Delta 3% / Aantal VTE's	-8,63
Tewerkstellingspercentage	0,67%

FONDS VOOR DE BEROEPSZIEKTEN	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	232,08
Aantal VTE's voor 3 %	6,96
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	0
Delta 3% / Aantal VTE's	-6,96
Tewerkstellingspercentage	0%

HULP- EN VOORZORGSKAS VOOR ZEEVARENDEN	
Commentaar	Deze instelling heeft niet aan de enquête deelgenomen.

HULPKAS VOOR WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	565,17
Aantal VTE's voor 3 %	16,95
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	5,8
Delta 3% / Aantal VTE's	-11,15
Tewerkstellingspercentage	1,03%

HULPKAS VOOR ZIEKTE- EN INVALIDITEITSVERZEKERING	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	265
Aantal VTE's voor 3 %	7,95
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	2
Delta 3% / Aantal VTE's	-5,95
Tewerkstellingspercentage	-0,75%

RIJKSDIENST VOOR KINDERBIJSLAG VOOR WERKNEMERS	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	808,38
Aantal VTE's voor 3 %	24,25
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	3
Delta 3% / Aantal VTE's	-21,25
Tewerkstellingspercentage	0,37%

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID	
Commentaar	De gegevens werden na de vastgestelde termijn ingediend en er werd bijgevolg geen rekening mee gehouden in de analyse en vaststellingen van de Commissie.

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID VAN DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	221,95
Aantal VTE's voor 3 %	6,65
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	3
Delta 3% / Aantal VTE's	-3,65
Tewerkstellingspercentage	1,35%

RIJKSDIENST VOOR DE SOCIALE VERZEKERINGEN DER ZELFSTANDIGEN	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	710,15
Aantal VTE's voor 3 %	21,3
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	5,9
Delta 3% / Aantal VTE's	-15,4
Tewerkstellingspercentage	0,83%

RIJKSINSTITUUT VOOR ZIEKTE- EN INVALIDITEITSVERZEKERING	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	1207
Aantal VTE's voor 3 %	36,21
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	23,7
Delta 3% / Aantal VTE's	-12,51
Tewerkstellingspercentage	1,96%

RIJKSDIENST VOOR JAARLIJKSE VAKANTIE	
Personeelsbestand (aantal VTE's)	1261,59
Aantal VTE's voor 3 %	37,84
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	21,5
Delta 3% / Aantal VTE's	-16,34
Tewerkstellingspercentage	1,7%

RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING	
Personneelsbestand (aantal VTE'S)	4412,65
Aantal VTE's voor 3 %	132,37
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	25,2 waaronder 9 personen die in het bezit zijn van een attest dat een autonomieverlies van ten minste 12 punten vastlegt en die dubbel tellen op het vlak van VTE's en zo dit aantal op 32,3 brengen.
Delta 3% / Aantal VTE's	-100,07
Tewerkstellingspercentage	0,80%

RIJKSDIENST VOOR PENSIOENEN	
Personneelsbestand (aantal VTE'S)	1861,59
Aantal VTE's voor 3 %	55,84
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	19,9 waaronder 1 persoon die in het bezit is van een attest dat een autonomieverlies van ten minste 12 punten vastlegt en die dubbel tellen op het vlak van VTE's en zo dit aantal op 20,9 brengen.
Delta 3% / Aantal VTE's	-34,94
Tewerkstellingspercentage	1,12%

KRUISPUNTBANK VAN DE SOCIALE ZEKERHEID	
Personneelsbestand (aantal VTE'S)	29
Aantal VTE's voor 3 %	0,87
Aantal tewerkgestelde personen met een handicap (VTE's)	0
Delta 3% / Aantal VTE's	-0,87
Tewerkstellingspercentage	0%

Evaluatieverslag 2009

De bevraging van de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) wordt gekenmerkt door haar vrijwillige karakter. Het is dus met andere woorden best mogelijk dat er binnen de federale overheid meer personen met een handicap zijn tewerkgesteld dan de cijfers uit deze bevraging laten blijken.

Een conclusie in de vorm van een hypothese is dat men opmerkt dat het, gelet op de analyse van bepaalde gegevens (type, quotum, leeftijd, administratieve stand, geslacht), lijkt dat de aanwerving van personen met een handicap aan het dalen is, ook al tekent er zich een oplevingsproces af (als men met name de gegevens van Selor bekijkt).

De tewerkstelling van personen met een handicap verloopt via de invoering van een daadkrachtig diversiteitsbeleid. Er moet op meerdere niveaus inhoudelijk werk verricht worden en dit in partnership met alle betrokken actoren (politieke wereld, leidinggevende ambtenaren, collega's, aanwervings- en diversiteitsactoren, verenigingssector, ...). Het gaat om een werk van lange adem waarvan het resultaat op middellange en lange termijn beoordeeld moet worden.

Uit haar werk maakt de Commissie twee hoofdaanbevelingen op. Enerzijds dringt ze erop aan dat de klemtoon gelegd wordt op het informeren en sensibiliseren van alle actoren wat betreft de loopbaanmogelijkheden voor personen met een handicap bij de federale overheid. In dit verband moet een belangrijke bijkomende netwerkinspanning geleverd worden. Anderzijds verwacht de Commissie dat er bijzondere aandacht uitgaat naar alle belemmeringen voor de aanwerving en tewerkstelling van personen met een handicap (met name wat betreft de toelagen aan personen met een handicap, maar ook wat betreft de reglementeringen die van kracht zijn binnen de federale overheid).

Laat ons tot slot, en om trouw te blijven aan de geest waarin de Commissie al haar activiteiten verricht heeft, twee opgemerkte goede praktijken aanstippen die men beter zou veralgemenen. De invoering van diversiteitscellen en de aanstelling van diversiteitsverantwoordelijken binnen de instellingen lijken een positieve maatregel waarvan de algemene invoering wenselijk zou zijn. De invoering van voorzieningen (halftijdse prestaties om medische redenen voor een aantal chronische ziekten bijvoorbeeld) waardoor bepaalde overheidsdiensten tijdelijk hun arbeidstijd kunnen organiseren lijkt eveneens een positieve maatregel die het verdient verder onderzocht te worden en uitgebreid te worden naar andere doelgroepen.

Ook al is Rome niet op één dag gebouwd, toch heeft de Commissie vastgesteld dat de funderingen al in de steigers staan en dat voor sommigen de werken al goed gevorderd zijn. Ze zal zich in de volgende jaren, in samenwerking met alle in dit omvangrijke project betrokken actoren, op haar rol als architect blijven toeleggen.