



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

RAPPORT D'ÉVALUATION 2009

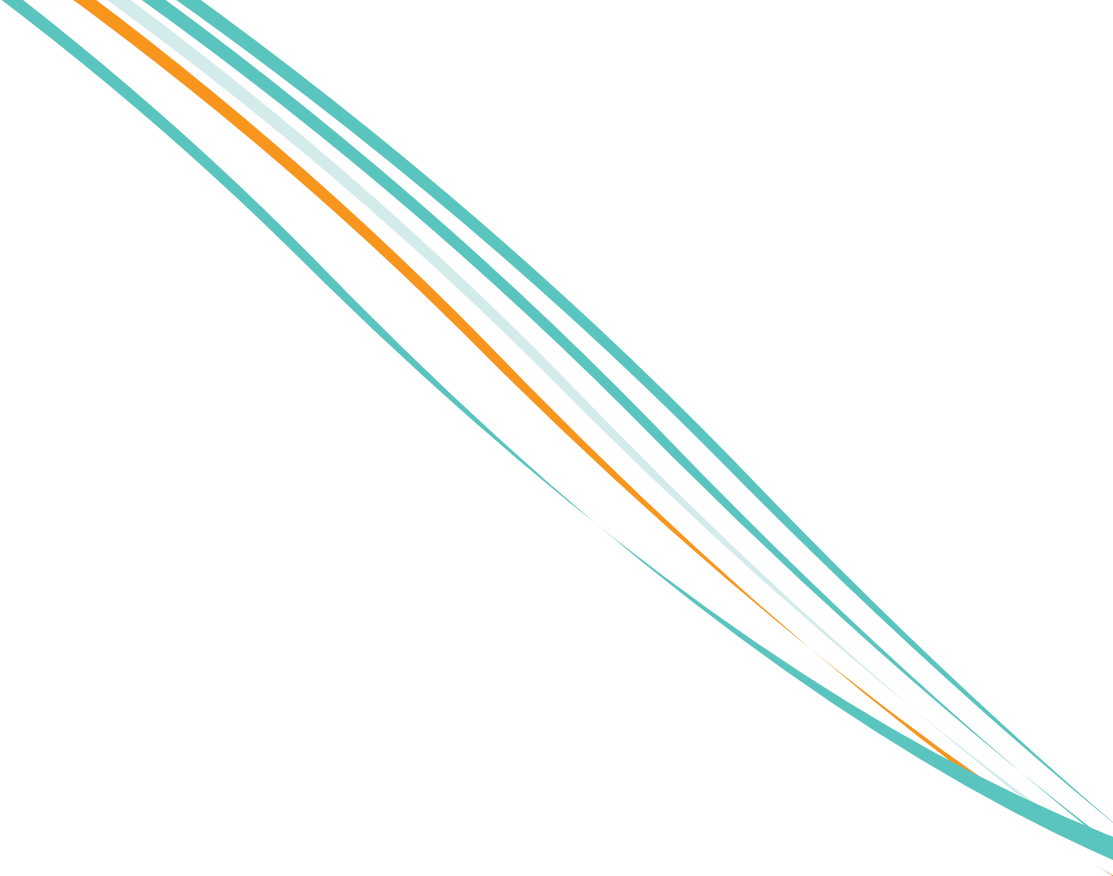




TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	7
PARTIE I : CONTEXTE	9
1. CADRE LÉGISTALIF	10
1.1. Au niveau international... Favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées et éviter toute forme de discrimination	10
1.2. Au niveau national... L'arrêté royal du 5 mars 2007 organisant le recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale	12
2. CADRE DE TRAVAIL DE LA COMMISSION	14
2.1. Composition de la Commission	14
2.2. Fonctionnement de la Commission	15
2.3. Enquête de la Commission	16
PARTIE II : CONSTATS ET ANALYSES	19
1. PRÉALABLE	20
2. TROIS NIVEAUX DE CONSTATS	21
3. ANALYSES DES DONNÉES	22
3.1. APPROCHE GÉNÉRALE	22
3.1.1. Taux de réponse à l'enquête	22
3.1.2. Taux d'emploi des personnes avec un handicap	23
3.2. APPROCHE DÉTAILLÉE	24
3.2.1. Type de quota	24
3.2.2. Adaptation de la procédure de recrutement (APR)	26
3.2.3. Adaptation du poste de travail (APT)	27
3.2.4. Attestation	29
3.2.5. Age	30
3.2.6. Niveau	32
3.2.7. Position administrative	33
3.2.8. Régime de travail	33
3.2.9. Sexe	34
3.2.10. Type de handicap	35
PARTIE III : RECOMMANDATIONS	37
1. Approche transversale	38
2. Travailler sur les freins à l'entrée	40
3. Travailler sur les freins internes	41
4. Pour la suite du travail de la commission	42
PARTIE IV : ANNEXES	45
Annexe 1. Arrêté royal du 5 mars 2007 et Rapport au Roi	46
Annexe 2. Composition de la Commission	54
Annexe 3. Questionnaire	55
Annexe 4. Fiche synthétique par organisation	61



INTRODUCTION

La Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) a débuté ses travaux début 2009. Après plus d'un an de fonctionnement, c'est un réel plaisir de pouvoir vous présenter le premier rapport d'évaluation concernant le recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale. Le document que vous avez entre les mains est le fruit d'un travail d'échanges, de dialogue et d'une volonté positive de construction commune de la part de chacun des membres de la CARPH.

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

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

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

Ainsi, le taux d'emploi mesuré, équivalent à 0,9%, a une valeur indicative du chemin qu'il reste à faire en matière de soutien à l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale et doit être vu comme une opportunité de mettre en place une réelle politique de diversité au sein des organismes concernés par l'arrêté royal du 5 mars 2007.

Pour terminer, je souhaiterais insister sur le fait que la Commission peut compter sur l'investissement et la bonne volonté de ses membres ainsi que sur le support du SPF Personnel & Organisation, pour rencontrer les missions qui lui sont dévolues. Cependant, la suite du travail devra nécessairement s'accompagner de moyens supplémentaires (humains et financiers) pour pouvoir rencontrer les différents enjeux et chantiers qui s'ouvrent à elle pour les prochaines années.

Je clôturerai ces quelques lignes en remerciant individuellement chacun des membres pour l'investissement, le sérieux et la conviction qu'il a pu mettre dans les différentes phases de travail de la Commission.

David Lefèbvre,
Président de la CARPH

Partie I

CONTEXTE

1. CADRE LÉGISLATIF

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En ce qui concerne **le travail et l'emploi** (article 28 de la Convention et article 3 de la Directive 2000/78/CE), les Etats Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, entre autres sur le plan législatif. Ces mesures visent particulièrement à :

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

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

- loi anti-discrimination générale du 10 mai 2007 (transposition des directives 2000/78/CE et 2000/43/CE)
- loi anti-racisme du 10 mai 2007 (transposition de la directive 2000/43/CE)
- loi genre (transposition de la directive 76/207/CEE, modifiée par la directive 2002/73/CE, ainsi que de la directive 2004/113/CE).

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

ELÉMENTS DE CONTEXTE ¹

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

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

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

Par ailleurs, si le gouvernement souhaite encourager la mise à l'emploi des personnes handicapées, il est important que l'État fédéral en tant qu'employeur montre l'exemple dans ce domaine. Malgré l'existence depuis 1972 d'une politique d'emploi des personnes handicapées dans les administrations fédérales, la réglementation apparaît aujourd'hui obsolète dans la mesure où elle n'a été adaptée ni à la nouvelle structure des services publics fédéraux, ni aux variations dans les effectifs du secteur public. Il importe donc de renouveler la politique d'emploi en faveur des personnes handicapées en tenant compte des avancées en matière de lutte contre la discrimination et de l'évolution de la jurisprudence européenne en matière d'actions positives.

L'ARRÊTÉ ROYAL À LA LOUPE...

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

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

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

2. CADRE DE TRAVAIL DE LA COMMISSION

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

2.1. COMPOSITION DE LA COMMISSION

L'initiative de la composition de la Commission revient à la Ministre Inge Vervotte, Ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques.

La composition de la Commission est fixée par l'article 4 de l'arrêté royal du 5 mars 2007. Selon cet arrêté, les représentants de la Ministre de la Fonction publique et du Secrétaire d'Etat aux Affaires sociales chargé des Personnes handicapées ne sont pas membres de la Commission. Il est cependant très vite apparu que leur participation aux réunions était indispensable pour assurer la liaison avec la Ministre et le Secrétaire d'Etat concernés par les objectifs de la Commission. La CARPH recommande dès lors de modifier l'arrêté royal en vue de reconnaître ces représentants en qualité de membres de la Commission (éventuellement avec voix consultative).

La Commission est composée de sept représentants de l'autorité et de neuf représentants des organisations syndicales. Pour ce qui est de la représentation, la Commission est composée de personnes venant d'horizons divers, issues de l'administration ou externes à l'administration, proposées par des organisations expertes dans les domaines de la politique des personnes avec un handicap. Le libellé du Rapport au Roi mériterait une clarification.

Concrètement, la Commission est composée des membres représentant les organisations suivantes² :

- 7 membres représentant l'autorité proposés par le Conseil Supérieur des Personnes handicapées, le SPF Sécurité sociale, le Selor, le SPF Personnel & Organisation (SPF P&O), le SPF Budget et Contrôle de la Gestion (SPF B&CG)
- 1 représentant du Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme
- 3 représentants par organisation syndicale représentative au comité B : la CSC – Services publics, la CGSP et le SLFP
- 2 experts
- 1 représentant de la cellule stratégique de la Ministre de la Fonction publique et 1 représentant de la cellule stratégique du Secrétaire d'Etat aux Affaires sociales chargé des Personnes handicapées.

Cette diversité dans la composition de la Commission, de même que le souci d'entretenir des relations de partenariat et la volonté de contribuer à la réalisation d'objectifs communs, permettent aux membres de la CARPH d'agir dans un esprit de consensus. Le choix des experts s'est déroulé dans le même état d'esprit, renforçant encore l'expertise de la Commission. La participation de Selor permet également d'enrichir la réflexion

par une série de constats, résultant de l'expertise d'un organisme de sélection public qui a déjà mis sur pied des actions en vue de permettre l'accès aux sélections aux personnes handicapées, notamment par le biais d'aménagements raisonnables.

Par ailleurs, la CARPH se réjouit d'avoir pu compter sur la collaboration efficace de la cellule Diversité de la Direction générale Développement de l'Organisation et du Personnel du SPF P&O, qui assure le secrétariat de la Commission. Il n'existe aucun lien organique ou hiérarchique entre la présidence et le secrétariat. Le rôle du secrétariat ne se limite pas uniquement à la gestion des réunions (envoi des convocations, rédaction des procès-verbaux,...). Au fil des réunions, une collaboration étroite s'est installée entre la présidence de la Commission et le secrétariat, qui, outre les nombreuses tâches de préparation et de suivi des réunions, exécute un travail conséquent de traitement des données nécessaires à la rédaction du rapport d'évaluation.

De la même manière, la CARPH met en exergue la grande disponibilité de la Direction générale Communication interne et Gestion des connaissances du SPF P&O, sans laquelle la publication de ce rapport n'aurait pas pu être réalisée avec autant de professionnalisme.

La Commission tient à remercier le SPF P&O de mettre ainsi à sa disposition une collaboration efficace et précieuse.

2.2. FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

La réunion d'installation de la Commission eut lieu le 16 février 2009. Il y avait urgence puisque, selon les dispositions réglementaires, le premier rapport de la CARPH concerne l'année 2009.

Depuis sa création, la Commission s'est réunie à dix reprises : neuf réunions ont eu lieu en 2009 et une dixième s'est tenue le 6 janvier 2010.

Dans la mesure où l'arrêté royal est muet quant aux règles de fonctionnement de la Commission, les premières réunions furent intégralement consacrées à la mise en route de celle-ci : procédure d'appel aux candidatures et désignation du président, discussion et approbation du règlement d'ordre intérieur, procédure de désignation d'une vice-présidente, appel aux candidatures pour la désignation des deux experts.

Le président a été élu à l'unanimité lors de la réunion du 13 mars 2009. Les experts ont été désignés lors de la réunion du 21 avril 2009 et accueillis à la réunion du 6 mai 2009. Une vice-présidente, choisie parmi les représentants des organisations syndicales représentatives, a également été désignée. Ce faisant, la Commission posait un geste en vue de garantir l'égalité des genres.

Dès la réunion du 21 avril 2009, la Commission a entamé ses travaux par un premier travail d'enquête destiné à établir un état des lieux de la situation d'emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (voir point 2.3. : Enquête de la Commission).

En soutien aux travaux menés par la CARPH, le président a entrepris de nombreuses démarches afin de mieux faire connaître le travail de la Commission et rendre les autorités attentives à quelques difficultés inhérentes à son fonctionnement. Parmi les actions réalisées figurent, entre autres :

- un article dans le numéro de septembre 2009 de FEDRA, le magazine du personnel fédéral. Dans cet article, le président a présenté la Commission et ses objectifs, en situant son action dans une démarche proactive de construction d'un processus visant à encourager le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale ;
- une rencontre entre le président de la Commission et le président du SPF P&O, qui a permis de créer un lien entre la CARPH et le Collège des Présidents des SPF et SPP. La présentation de la démarche de récolte des informations via la distribution d'un questionnaire au sein du Collège des Présidents permet de mettre en avant la démarche positive qui vise bien plus à encourager le recrutement de personnes avec un handicap que de sanctionner les organisations qui n'atteindront pas l'objectif de 3 % de l'effectif en 2010. Une rencontre similaire a également été organisée avec le Collège des Administrateurs généraux des Institutions publiques de sécurité sociale et les dirigeants des Organismes d'intérêt public.

De manière générale, les questions de fonctionnement, de budgets et de moyens ne pourront être éludées : la Commission est totalement indépendante du SPF P&O mais sollicite souvent les services et le soutien logistique de cette organisation sans laquelle la CARPH ne pourrait fonctionner. En outre, la Commission ne dispose d'aucune possibilité d'intervention auprès des organisations de la fonction publique fédérale et doit, pour s'adresser à ces organisations, solliciter l'intervention d'autres autorités. A cet égard, la collaboration avec la cellule stratégique du Ministre de la Fonction publique est une nécessité. Malgré l'absence d'un cadre structurel, elle se déroule dans de bonnes conditions.

2.3. ENQUÊTE DE LA COMMISSION

Afin de pouvoir réaliser au mieux sa mission, la Commission d'accompagnement pour le recrutement des personnes avec un handicap s'est fixée pour priorité d'établir en 2009 une « **photographie** » (un état des lieux) de la situation actuelle reflétant une idée précise du nombre de personnes avec un handicap travaillant dans la fonction publique fédérale.

A cet effet, la CARPH a réalisé une **enquête** basée sur la diffusion d'un questionnaire destiné à récolter les données relatives au handicap des agents en service au sein des organisations de la fonction publique fédérale. Concrètement, la Commission a commencé ses travaux par l'élaboration d'un questionnaire³ rédigé sur base d'un questionnaire-type proposé par la cellule Diversité du SPF P&O. La CARPH a ensuite fixé un calendrier de travail pour la diffusion du questionnaire dans les organisations fédérales, la collecte, le traitement et l'analyse des résultats. Tout au long du processus, la Commission a suivi en permanence l'opération de collecte de données. Fin 2009, elle a préparé la rédaction du premier rapport d'évaluation en définissant différentes grilles de lecture des informations obtenues de la part des organisations.

L'enquête s'est déroulée de septembre à décembre 2009 et a été adressée aux présidents des Services publics fédéraux et de programmation, aux administrateurs généraux des Etablissements scientifiques, des Organismes d'intérêt public et des Institutions publiques de sécurité sociale. Sans moyen coercitif, la « photographie » réalisée à la suite de l'enquête menée par la CARPH reproduit la situation des organisations qui ont accepté de participer à la démarche. Il s'agit là d'un premier travail dont les données seront réévaluées chaque année. Néanmoins, il permet déjà à la Commission de proposer à la Ministre de la Fonction Publique des recommandations en vue de réaliser l'objectif fixé à 3% de l'effectif de personnes avec un handicap prévu par l'arrêté royal du 5 mars 2007 (voir partie III - Recommandations).

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

Partie II
**CONSTATS ET
ANALYSES**

1. PRÉALABLE

La Commission rappelle quelques éléments de contexte importants à prendre en compte avant d'aborder la lecture des données :

- les items utilisés dans le questionnaire ont pu prêter à confusion et donner lieu à des interprétations différentes de la part des répondants (exemple : question concernant les aménagements de poste de travail);
- chacune des dimensions envisagées a bénéficié de taux de réponses parfois fort différents (exemple : sexe => 680 répondants, ce qui représente un taux de réponse de 95.77% ; type d'attestation => 420 répondants, correspondant à un taux de réponse de 59.15%). Il faut tenir compte de cette dimension dans l'examen des données;
- la démarche initiée par le questionnaire repose majoritairement sur une démarche volontaire de la part des répondants. Les résultats récoltés ne peuvent donc être que la pointe visible de l'« iceberg » du taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale. En ce sens, une série de commentaires ont été renvoyés par plusieurs organismes (ceux-ci seront présentés dans la partie IV - Annexes du présent rapport, sous forme de fiche synthétique par organisation⁴).

2. TROIS NIVEAUX DE CONSTATS

La Commission distingue **trois niveaux d'analyse** lors de son évaluation du taux d'emploi des personnes avec un handicap dans les administrations fédérales concernées : **l'avant-emploi, l'emploi et la sortie de l'emploi**. Pour chacun de ces trois niveaux, des éléments importants sont à mettre en évidence. Chacun d'eux a permis de guider l'analyse des données, d'établir des constats et de formuler des recommandations.

Emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale : éléments d'information analysés dans le cadre de l'enquête		
AVANT EMPLOI → EMPLOI → APRÈS EMPLOI		
Recrutement	Lieu et conditions de travail	Départ
<ul style="list-style-type: none"> - Liste spécifique (lauréats avec un handicap) - la liste est-elle communiquée aux organisations ? - les organisations utilisent-elles effectivement la liste ? - Offres d'emploi de niveaux C et D - quel est le contenu de ces emplois ? - quels sont les métiers exercés ? - Adaptation des procédures de sélection - les procédures sont-elles suffisamment adaptées pour les personnes avec un handicap mental ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Régime de travail - à quel régime les personnes avec un handicap sont-elles employées ? - Durée du stage - qu'en est-il de la durée du stage pour les personnes travaillant à temps partiel ? - le contenu du stage est-il adapté au handicap ? - Cellule / Responsable Diversité - les organisations disposent-elles d'une cellule/d'un responsable diversité ? - Proximité géographique - le lieu de travail est-il proche du domicile ? - quelles sont les possibilités de mobilité au niveau du marché interne ? - Tranches d'âge élevées - quel est l'impact sur les sorties d'emploi dans les prochaines années ? - Dispositif à temps partiel - existe-il un dispositif spécifique pour les personnes souffrant de maladies chroniques ? - Adaptation du poste de travail - le poste de travail est-il adapté au handicap ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Pièges à l'emploi (allocation d'intégration) - existe-t-il des pièges à l'emploi ? - quels sont-ils ? - Nombre important de sorties à court terme - quel est l'impact des départs à la pension ?
CONTEXTE		
<ul style="list-style-type: none"> - Représentations sociales négatives à propos de l'emploi des personnes en situation de handicap - Type d'enseignement suivi : quelles sont les compétences/le type de formation suivie par les personnes avec un handicap ? - Pièges à l'emploi (allocations d'intégration) 		

3. ANALYSES DES DONNÉES

3.1. APPROCHE GÉNÉRALE

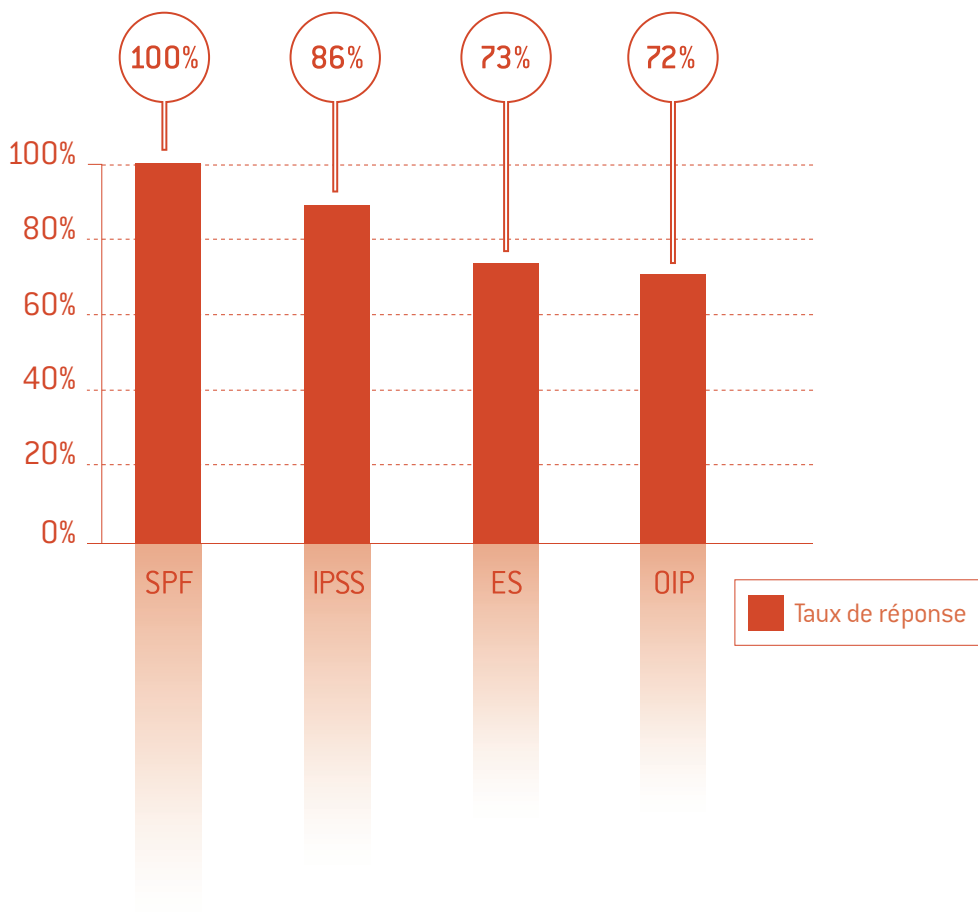
3.1.1. TAUX DE RÉPONSE À L'ENQUÊTE

La Commission constate que **48 des 58 organismes concernés (soit 84,5%)** ont répondu à l'enquête. Le rapport de la CARPH porte sur les données transmises au 20 décembre 2009. Les données communiquées après ce délai (deux organismes) n'ont pas été intégrées dans les présentes analyses.

Si ce taux de réponse peut sembler positif, les non-participations soulèvent plusieurs interrogations : sont-elles le symptôme d'un manque de motivation et/ou d'information ? Sont-elles synonymes de données que l'on sait inférieures au quota ? Dans ce cas, on peut supposer que si les chiffres avaient été favorables, les organismes concernés auraient répondu à l'enquête.

Une approche plus détaillée du taux de réponse montre que l'ensemble des SPF et des SPP ont répondu à l'enquête de la Commission. Les Etablissements scientifiques (ES), les Organismes d'intérêt public (OIP) et les Institutions publiques de sécurité sociale (IPSS) ont quant à eux répondu à l'enquête à raison de 73% (ES), 72% (OIP) et 86% (IPSS).

Taux de réponse par type d'organisme :



Quelques constatations :

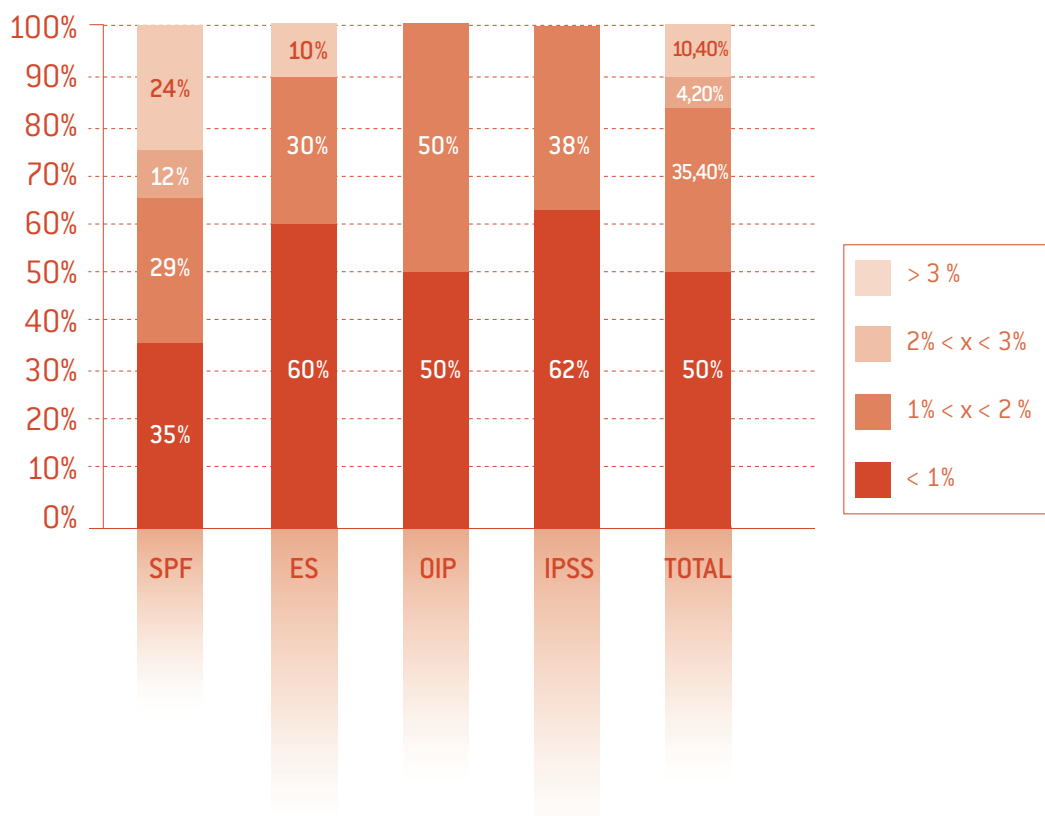
- la Commission fait l'hypothèse que les présidents et les responsables diversité sont des acteurs importants qui ont vraisemblablement joué un rôle de vecteur dans la diffusion de la démarche d'enquête de la CARPH ;
- la Commission aurait peut-être dû prévoir un accompagnement plus développé du questionnaire, du modèle de récolte de données et de la déclaration à la Commission de la protection de la vie privée.

3.1.2. TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES AVEC UN HANDICAP

Tous secteurs confondus, **le taux d'emploi des personnes qui se sont déclarées comme personnes avec un handicap est de 0,9%**. Ce taux est légèrement supérieur au chiffre de l'étude de 2004 de Binamé et al.⁵ qui était de 0,8 %.

Pour une approche plus détaillée par organisme, la Commission renvoie le lecteur vers les tableaux annexés au présent rapport.

Il est intéressant de noter le rapport entre les pourcentages des administrations (base = 48, chiffre correspondant aux 48 organisations qui ont répondu à l'enquête) et ceux relatifs à l'emploi effectif des personnes avec un handicap.

Répartition des organismes vs échelle de pourcentages du quota :

⁵ Jean-Pierre BINAME (Département de psychologie des FUNDP) en collaboration avec Steven VOS et Joost BOLLENS (Hoger Instituut voor Arbeid de la KULeuven), Virginie DEPOTTER, Anne DE MUELENAERE et Michel GRAWEZ (FUNDP), L'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique administrative fédérale, Facultés Notre-Dame de la Paix de Namur, Namur, 2004.

Type d'organisme	0 % < ... < 1%		1% < ... < 2 %		2% < ... < 3 %		+ de 3 %	
	N	%	N	%	N	%	N	%
SPF	6	35%	5	29%	2	12 %	4	24%
ES	6	60%	3	30%	0	0 %	1	10%
OIP	4	50%	4	50%	0	0 %	0	0%
IPSS	8	62%	5	38%	0	0 %	0	0%
TOTAL	24	50%	17	35,4%	2	4,2%	5	10,4%

Ces données indiquent que :

- 50% des organisations qui ont participé à l'enquête se situent entre 0% et 1%
- 35,4% des organisations se situent entre 1% et 2%
- 4,2% des organisations se situent entre 2% et 3%
- 10,4% des organisations obtiennent un résultat de plus de 3%

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

En considérant les organisations qui présentent 0% de personnes ETP avec un handicap, des différences apparaissent encore en regard du nombre total d'ETP. Par exemple :

- SPP Développement Durable : 0 sur 15. Une personne handicapée recrutée porterait le résultat à plus de 4%
- SPP Intégration Sociale : 0 sur 148. Il faudrait au minimum 5 ETP recrutés pour atteindre les 3%.

Une approche « personnalisée » devrait donc être menée par la Commission dans sa démarche d'accompagnement.

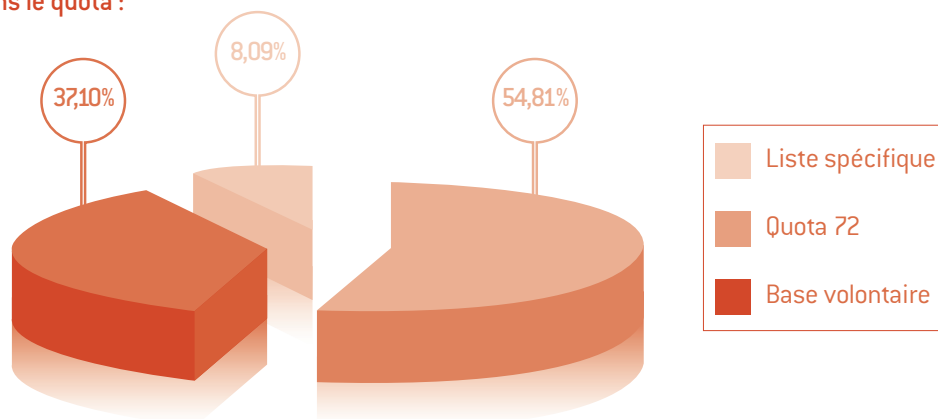
3.2. APPROCHE DÉTAILLÉE

3.2.1. TYPE DE QUOTA

Dans ce point, la Commission entend analyser ce qui a conduit les personnes avec un handicap à figurer sur le quota. Pour rappel, l'article 2 - § 2 de l'arrêté royal du 5 mars 2007 stipule que pour chaque sélection comparative de recrutement, il est établi, outre la liste des lauréats visée à l'article 27, § 1er, 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. Les personnes handicapées reprises

dans la liste spécifique visée à l'alinéa 1er gardent le bénéfice de leur classement sans limite de temps. L'arrêté royal prévoit également que les personnes recrutées sur base du précédent prescrit légal de 1972 et celles recrutées via la liste spécifique chez Selor figurent directement sur le quota. Une troisième possibilité existe, à savoir la déclaration sur base volontaire, et à condition de correspondre à la définition d'une personne handicapée de l'article 1 du même arrêté royal.

Type d'entrée dans le quota :



Il ressort de l'analyse que :

- **37,10%** des personnes handicapées recrutées mentionnent avoir fourni volontairement les renseignements leur permettant d'être prises en compte dans le quota ;
- seulement **8,09 %** des personnes mentionnent avoir été recrutées sur base de la liste spécifique.

Afin d'encourager les employeurs à utiliser davantage la liste spécifique de lauréats avec un handicap, l'accent pourrait être mis sur l'article 2 de l'arrêté royal du 5 mars 2007 qui stipule : « *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* ». Il faudrait vérifier la cohérence et la pertinence de cette disposition car il faut que la personne handicapée candidate à une sélection garde la liberté d'apparaître ou non sur la liste.

Les membres de la Commission n'ont pas manqué d'être interpellés par les chiffres de cette liste spécifique, qui semblent anormalement bas. En effet, les données de Selor font apparaître que le nombre de personnes classées devrait augmenter vu les efforts de communication menés ces dernières années. S'agissant de la liste spécifique, les données de Selor mentionnent 44 candidats sur la liste en 2007, 60 en 2008 et 84 en 2009 [24 nouveaux sur l'année].

Comme indiqué précédemment, la Commission se demande si les items « liste spécifique » et « base volontaire » ont été compris de la même manière par tous les répondants.

Malgré ces remarques, la Commission souhaite insister sur l'importance de faire connaître les dispositifs existants en matière de soutien à la diversité :

- aménagement des procédures de sélection
- liste spécifique
- ...

3.2.2. ADAPTATION DE LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT (APR)

L'autorité fédérale a mis en œuvre les principes contenus dans la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination, abrogée et remplacée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Cette loi stipule notamment que le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée constitue une discrimination.

Le protocole d'accord⁶ passé entre l'Etat fédéral, les Régions et Communautés rappelle ce qu'il faut entendre par aménagement raisonnable : « *un aménagement est une mesure concrète pouvant neutraliser l'impact limitatif d'un environnement non adapté sur la participation d'une personne handicapée* ». Dans cette optique, les aménagements peuvent donc être d'ordre matériel (barette braille, rampe d'accès,...) ou immatériel.

L'enquête menée par la Commission montre que **25 % des répondants ont bénéficié d'une adaptation de la procédure de recrutement**. L'arrêté royal du 5 mars 2007 précise qu'une personne handicapée peut demander à Selor de bénéficier d'aménagements raisonnables lors de sa participation à une sélection.

Une analyse plus détaillée fait apparaître les éléments suivants :

Adaptation de la procédure de sélection par type de recrutement :

Type de recrutement/quota	Non	Oui	Total
Arrêté royal 1972	105	96	201
Base volontaire	208	15	223
Liste spécifique	22	13	35
Sans réponse	49	4	53
TOTAL	384	128	512

La Commission s'étonne du fait que seuls **33 %** (13/35) des répondants ayant mentionné la liste spécifique indiquent avoir bénéficié d'un aménagement de la procédure de recrutement. Dans la même lignée, seulement **7 %** (15/223) des répondants sur base volontaire ont bénéficié d'une adaptation de cette procédure.

A cet égard, la Commission formule deux hypothèses :

- cette différence pourrait s'expliquer par le fait que certains candidats possédant une attestation de handicap utilisent leur droit et souhaitent être classés sur la liste spécifique mais n'ont pas forcément besoin d'adaptations de poste de travail ;
- les items peuvent avoir été mal compris par les répondants.

3.2.3. ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL (APT)

Les services publics fédéraux sont responsables des adaptations matérielles des postes de travail de leurs collaborateurs. Lorsqu'un agent statutaire ou contractuel travaille ou est sur le point d'être engagé, et que l'adaptation de son poste de travail est nécessaire pour l'exécution de son travail, les services concernés prennent souvent en charge les coûts qui résultent de l'adaptation du poste.

La Commission s'étonne de ce que l'État fédéral injecte ainsi de l'argent pour des aménagements du poste de travail de type « aides techniques » alors que cette mission relève des Régions et des Communautés.

Par ailleurs, un crédit provisionnel est alloué chaque année par le gouvernement fédéral, afin de couvrir les dépenses relatives à des projets en matière de diversité culturelle, d'égalité des chances et d'adaptation des postes de travail pour les personnes avec un handicap⁷, notamment en ce qui concerne ces aménagements de postes de travail. Le crédit provisionnel susmentionné d'un montant de 252.000 € n'aurait été utilisé que pour un montant de 28.000 € en 2009. Le cofinancement à raison de 50% de projets diversité est une mesure annuelle fixée par arrêté royal. Toutes les adaptations des postes de travail sur une année ne peuvent donc être supportées par ce crédit.

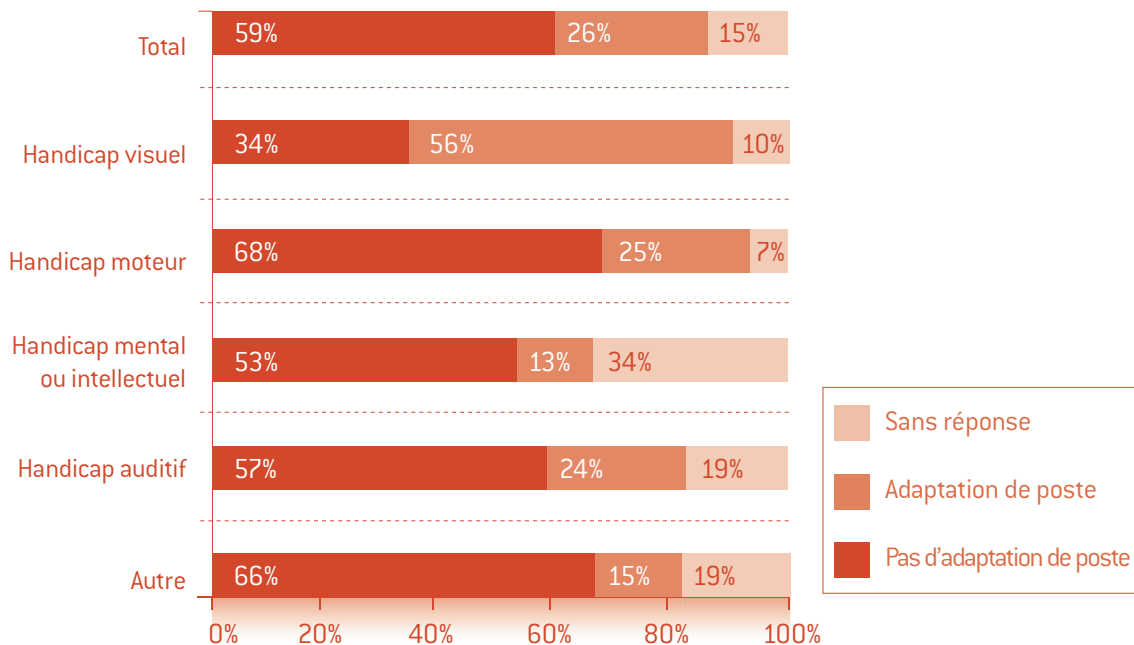
Dans ce cadre, la Commission constate que les dispositifs financiers prévus pour soutenir les aménagements de poste de travail sont souvent méconnus et sous-utilisés. Elle souhaite dès lors qu'une meilleure communication soit faite à ce sujet, afin que ces possibilités offertes soient davantage utilisées par les organisations. Etant donné que, selon les termes de l'arrêté royal du 5 mars 2007, la Commission est « *habilitée à demander et à recevoir toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission* », il pourrait être utile que les départements qui sont responsables de la répartition de ces dispositifs se concertent annuellement avec la CARPH afin d'établir un programme cohérent pour l'utilisation des crédits en question.

Un autre instrument budgétaire qui pourrait contribuer à augmenter le recrutement de personnes avec un handicap est la provision interdépartementale inscrite auprès du SPF Budget et Contrôle de la Gestion dans laquelle est reprise une rubrique « mobilité ». Un montant de 7,549 millions € y serait actuellement disponible pour soutenir le recrutement de personnes d'origine étrangère et de personnes avec un handicap. La Commission attire l'attention sur les effets possibles de stigmatisation qui peuvent être induits par ce type de mesures.

⁷ L'arrêté royal du 10 novembre 2009 portant répartition partielle du crédit provisionnel inscrit au programme du Budget général des dépenses pour l'année budgétaire 2009 et destiné à couvrir les dépenses découlant d'initiatives en matière de diversité culturelle, d'égalité des chances et d'adaptation des postes de travail pour les personnes avec un handicap dans différents services publics fédéraux et départements et certains organismes d'intérêt public.

Les données récoltées par le biais de l'enquête sont les suivantes :

Adaptation du poste de travail par type de handicap :



Type de handicap	Non	Oui	Sans réponse	Total
Autre	95	21	27	143
Handicap auditif	54	23	17	94
Handicap mental ou intellectuel	20	5	13	38
Handicap moteur	134	49	14	197
Handicap visuel	30	49	9	88
TOTAL	333	147	80	560

D'après ces données, +/- 25 % (147/560) des répondants bénéficient d'une adaptation de poste de travail. Celle-ci concerne principalement des handicaps moteurs et visuels (+/- 66%). On peut noter que les personnes porteuses d'un handicap mental ou intellectuel bénéficient de peu d'aménagements (20 % des répondants, en ne tenant pas compte de ceux n'ayant rien indiqué pour cet item).

La Commission estime assez logique que les handicaps sensoriels (auditifs et visuels) soient les plus nombreux à avoir besoin d'une adaptation de poste de travail. Le pourcentage laisse cependant un peu perplexe : 34 % des répondants présentant un handicap visuel (30/88) déclarent ne pas bénéficier d'adaptation de poste de travail. La Commission est en droit de se demander si les personnes handicapées travaillent bien dans des conditions optimales en lien avec leur handicap et si les aménagements de poste de travail sont facilités au sein des services - comme c'est le cas pour les procédures de recrutement de Selor, qui pourrait davantage faire le lien entre le candidat avec un handicap et l'organisme employeur, toujours à la demande de la personne.

Les données du Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme font apparaître qu'en matière d'emploi, les aménagements de poste de travail sont majoritairement de nature immatérielle (aménagement d'horaire par exemple).

Dans le préambule de la Convention de l'ONU du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par la Belgique le 1^{er} août 2009, on affirme la préoccupation pour le fait que les personnes handicapées continuent d'être confrontées à des obstacles à leur participation à la société en tant que membres égaux de celle-ci malgré les engagements antérieurs des autorités publiques par rapport aux droits fondamentaux tels que repris dans la Charte des Nations Unies et dans la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Dès lors, la convention a comme objectif d'engager les Etats Parties à prendre toutes les mesures concrètes afin d'enlever toutes les barrières comportementales et environnementales qui font encore obstacle à la pleine et effective participation des personnes handicapées à la société sur la base de l'égalité avec les autres personnes.

Pour le droit au travail repris à l'article 27 de la convention, les Etats Parties sont invités à reconnaître le droit au travail aux personnes handicapées, et ce, dans un milieu du travail ouvert, favorisant l'inclusion et accessible aux personnes handicapées. Il ne suffit donc pas de s'engager à employer des personnes handicapées dans le secteur public, il faut rendre ces emplois offerts accessibles au sens large : la fonction « handicoach » sera donc un instrument permanent pour veiller à ce que les personnes handicapées recrutées au sein du secteur public soient pleinement intégrées dans le milieu de travail dans lequel elles évoluent.

Cette fonction de coaching est également primordiale pour éviter, dans la mesure du possible, l'inadéquation entre le profil du candidat et la fonction à exercer. Souvent, les sélections organisées par Selor sont adaptables mais pas les fonctions, ce qui peut causer des frustrations aux candidats. Il serait intéressant de connaître le nombre de personnes handicapées qui ont été refusées sur base de justification objective et d'exigences essentielles d'une profession.

De son côté, la Convention de l'ONU met en avant l'importance de compter dans chaque organisme où travaillent des personnes handicapées un « coach », membre du personnel destiné à accompagner la personne handicapée dans son environnement de travail et favoriser ainsi son intégration. Cette personne aura préalablement suivi une formation spécifique et interviendra uniquement si la personne handicapée en fait la demande. Elle devra également travailler de manière indépendante.

3.2.4. ATTESTATION

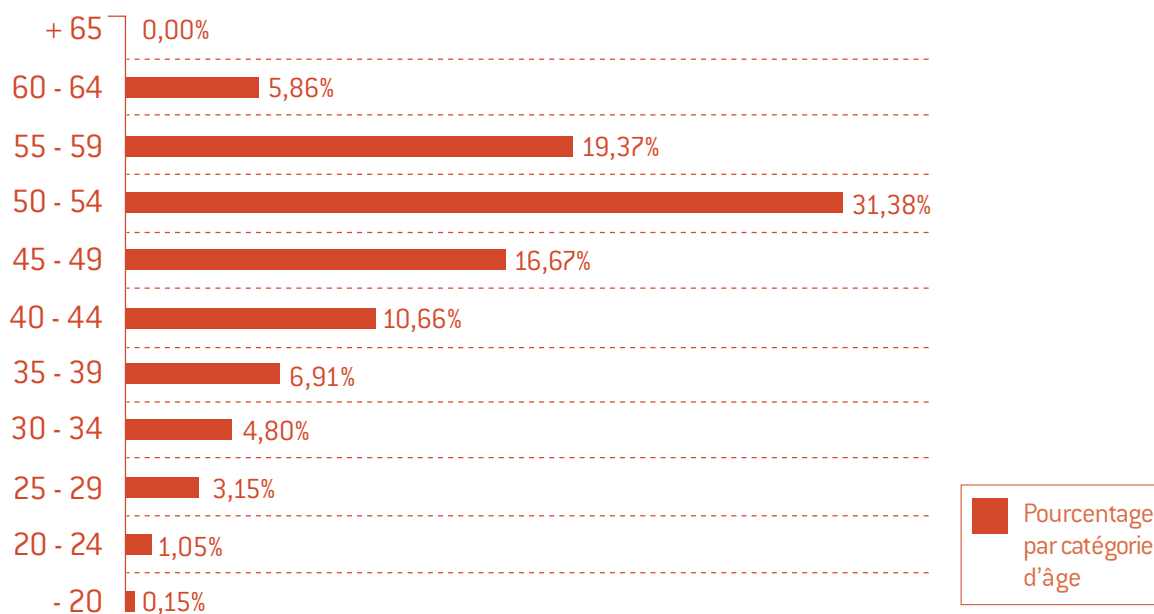
De manière générale, on note un taux de réponse assez faible à cette question (+/- 59%), ce qui amène à considérer les commentaires formulés avec prudence. De même, étant donné que le questionnaire ne fait pas explicitement mention d'indiquer un seul type d'attestation, les données sont encore un peu plus à nuancer (on peut par exemple bénéficier d'une allocation d'intégration et être inscrit à un fonds régional). Ainsi, le questionnaire utilisé par la Commission prévoyait plusieurs possibilités de réponses alors que le modèle de synthèse des données n'offrait qu'une seule possibilité.

Une lecture des données fait apparaître que 54,3% des personnes avec un handicap sont inscrites à un des Fonds régionaux, ce que les membres de la Commission considèrent comme un chiffre fort bas.

Par ailleurs, la Commission souhaite rappeler que derrière les différentes attestations peuvent se cacher des situations tout aussi différentes (plusieurs définitions du handicap, plusieurs manières d'évaluer la perte d'autonomie). Aussi, la Commission s'interroge sur l'opportunité d'élargir la définition de personne handicapée aux troubles de l'apprentissage et à certaines maladies chroniques.

3.2.5. AGE

Catégories d'âge (données de l'enquête) :

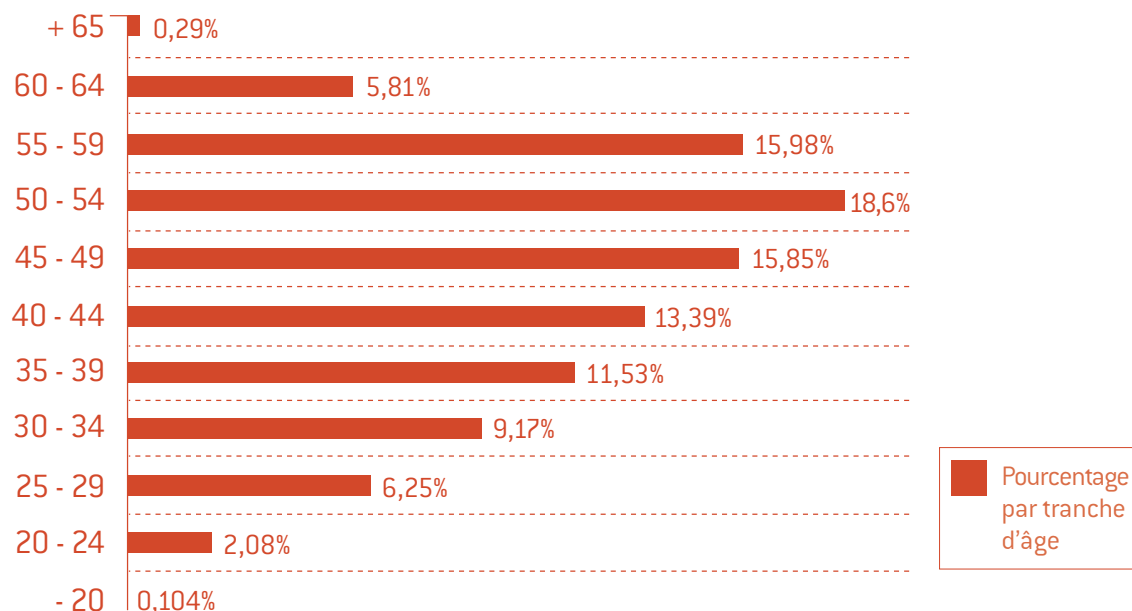


La lecture du graphique ci-dessus fait entre autres apparaître que **56,61% des répondants à l'enquête ont plus de 50 ans et que 83,94% ont plus de 40 ans**. Ces pourcentages très élevés indiquent que la population de personnes avec un handicap ayant souhaité apparaître dans le « quota » est relativement « âgée ». A l'inverse, très peu de jeunes personnes handicapées semblent investir la fonction publique fédérale (**moins de 5 % de moins de 30 ans**).

Dans ce contexte, il semble utile de consulter les différentes sources d'informations quantitatives et qualitatives utiles en ce qui concerne les jeunes personnes en situation de handicap, comme par exemple : la banque de données de la Direction générale pour les personnes handicapées du SPF Sécurité sociale relative aux jeunes bénéficiaires d'une allocation familiale majorée pour cause de handicap, les écoles d'enseignement adapté, les canaux diversité de Selor, les banques de données des instances régionales responsables de la mise à l'emploi. La consultation de ces sources doit se faire dans le respect de la vie privée et devrait pouvoir aboutir à lancer des campagnes de sensibilisation et de recrutement orientées vers ce groupe-cible, afin de leur communiquer les possibilités d'emploi au sein de l'administration fédérale ainsi que les modalités favorables de participation aux sélections organisées par Selor (dont la double liste qui prévoit des possibilités de recrutement plus favorables aux personnes handicapées). Cette recherche ciblée des candidats potentiels est une tâche qui devrait être confiée à Selor en tant qu'organe de sélection du secteur public fédéral.

Par ailleurs, cette tendance d'inversion de la pyramide des âges se relève aussi dans la fonction publique fédérale prise dans son ensemble (données p-data⁸ juin 2009) :

Distribution par âge - Ensemble de la fonction publique fédérale :



La mise en parallèle des deux tableaux montre que les personnes avec un handicap qui ont répondu au questionnaire sont sur-représentées dans la tranche d'âge des 50 – 54 ans (ces personnes allaient bientôt être en âge de travailler en 1972).

L'impression d'être en présence d'une population vieillissante de travailleurs handicapés est encore renforcée si l'on considère les résultats de l'enquête sur les forces de travail (2^{ème} trimestre 2009)⁹.

En ce qui concerne les actifs occupés, les chiffres indiquent que :

- 7,61% ont entre 15 et 24 ans
- 69,49% ont entre 25 et 49 ans
- 20,90% ont entre 50 et 65 ans.

Quelques constats :

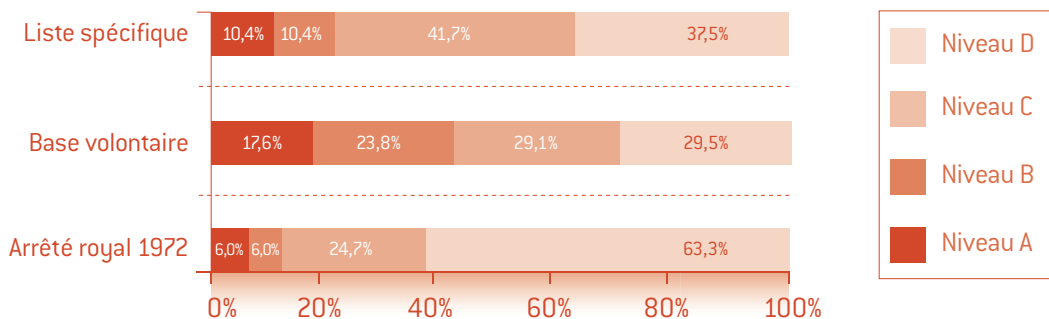
- La population des travailleurs handicapés est âgée et de nombreuses sorties à moyen et long termes sont à prévoir dans les prochaines années. Le pourcentage de 0,9% atteint aujourd'hui risque donc d'être en forte diminution dans 10 ans. Il est donc urgent de mettre en place ou de relancer les stratégies existantes pour favoriser l'emploi des personnes handicapées dans le circuit ordinaire et, plus spécifiquement, dans le secteur public fédéral. Les données connues du SPF Sécurité sociale (DG Personnes Handicapées) concernant les jeunes entre 18 et 21 ans qui bénéficient d'une Allocation Familiale Majorée (AFM) seraient à cet égard intéressantes.
- Il est nécessaire de développer une approche dynamique, de mesurer le flux à l'entrée et de renforcer les dispositifs de soutien et d'accompagnement en interne.

⁸ www.pdata.be

⁹ Disponible sur : <http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/emploi/index.jsp>

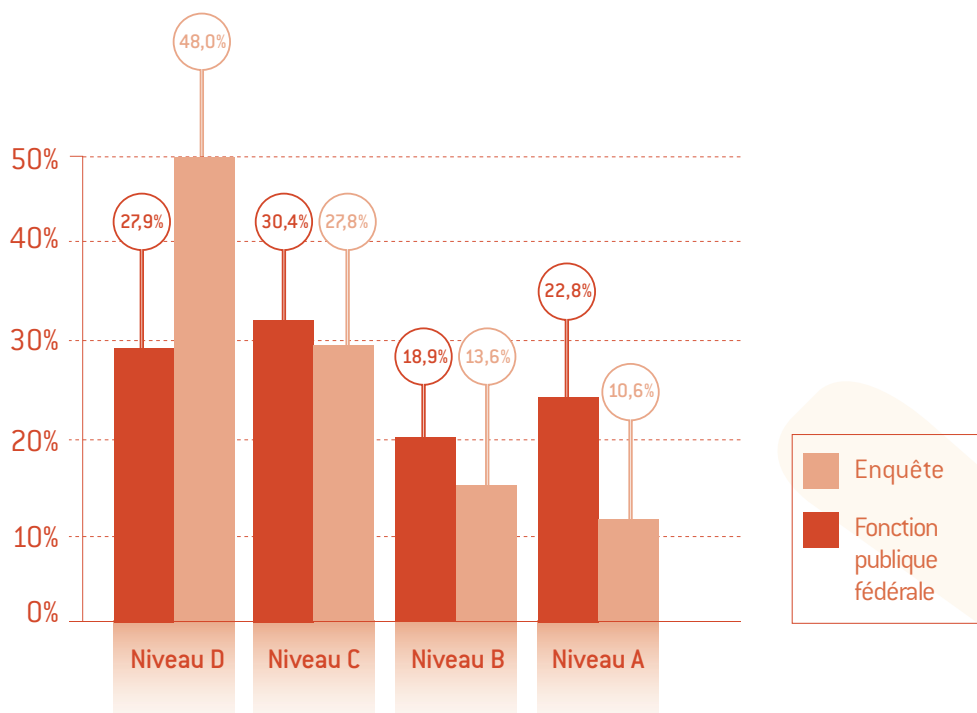
3.2.6. NIVEAU

Type de recrutement / niveau (données de l'enquête) :



La lecture du graphique ci-dessus montre que les niveaux D et C sont largement majoritaires au sein des répondants. Les chiffres indiquent près de 50% pour le niveau D et un peu plus de 10% pour le niveau A.

Comparaison données de l'enquête versus ensemble de la fonction publique fédérale :



La comparaison entre les données de l'enquête et celles disponibles sur p-data (30 juin 2009) indique clairement une sur-représentation des personnes handicapées dans le niveau D et une sous-représentation au niveau A.

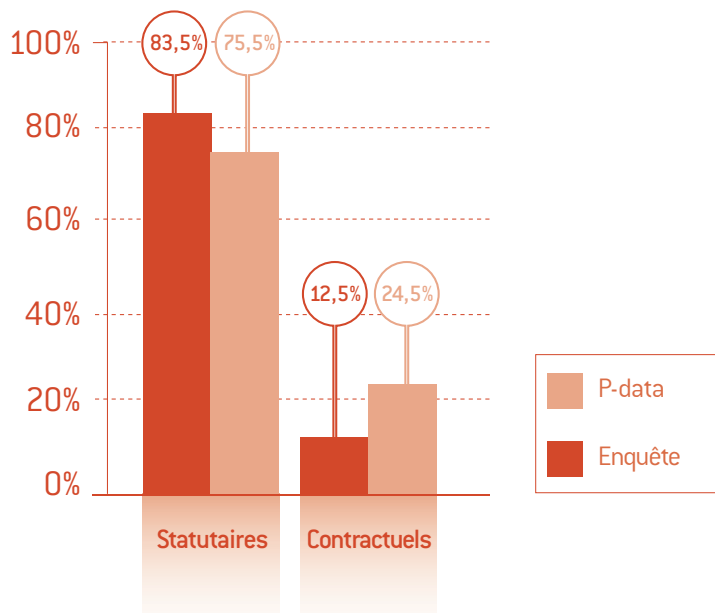
Quelques constats et hypothèses :

- la majorité des personnes handicapées se trouvent aux niveaux C et D, niveaux moins porteurs d'emploi à l'avenir ;
- peu de personnes handicapées possèdent un diplôme permettant d'accéder à une fonction de niveau A malgré l'amélioration en amont de l'accès à l'enseignement supérieur pour les personnes handicapées.

3.2.7. POSITION ADMINISTRATIVE

Les données issues de l'enquête font état de **83,5 % de statutaires** et de **12,5 % de contractuels**. Ces chiffres, que la Commission considère comme positifs, sont à comparer avec la population totale pour voir s'il y a des différences significatives. Les données disponibles sur p-data (juin 2009) font état de **75,5 % de statutaires** pour **24,5 % de contractuels**.

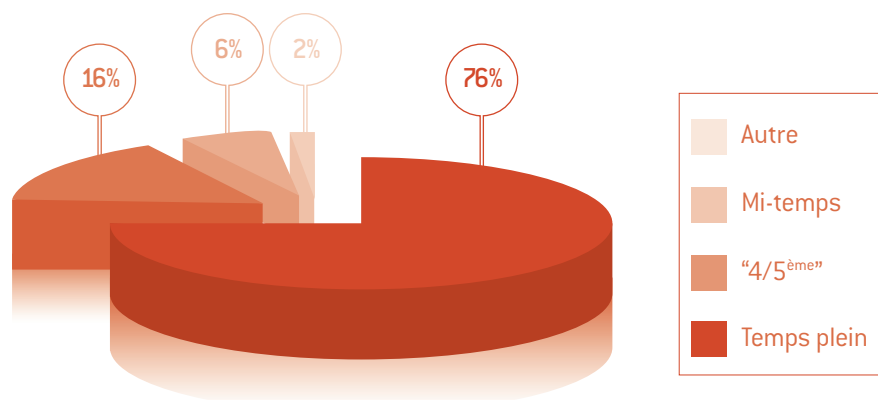
Contractuels / Statutaires :



La sur-représentation de statutaires au niveau des répondants à l'enquête peut peut-être s'expliquer par le fait que les personnes handicapées qui se sont manifestées pour apparaître dans le quota sont assez âgées, et ont donc intégré la fonction publique fédérale quand la position administrative était majoritairement le statut de fonctionnaire. Dans le même ordre d'idée, la sous-représentation de contractuels (ce qui semble être la tendance dominante dans les engagements ces dernières années) peut signifier qu'il y a eu peu d'engagements de personnes handicapées ces dernières années.

3.2.8. RÉGIME DE TRAVAIL

Régime de travail - Données CARPH :



Le graphique montre que **76%** des personnes avec un handicap occupent un emploi à **temps plein**, contre **16%** à **temps partiel**.

Cette tendance se retrouve également au niveau de la fonction publique fédérale prise dans son ensemble (données p-data 30 juin 2009) : **73,14 % de temps plein** pour **26,86 % de temps partiels**. La Commission s'interroge sur cette équivalence de situation : quelles sont les réelles possibilités de travailler à temps partiel pour les personnes handicapées ?

Une approche plus détaillée du rapport entre le régime de travail et le niveau des répondants fait apparaître les données suivantes :

Régime de travail	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
"4/5 ^{ème} "	2,7%	12,0%	16,5%	20,4%
Autre	2,7%	2,2%	1,0%	1,5%
Mi-temps	1,4%	3,3%	7,2%	6,8%
Temps plein	93,2%	82,5%	75,3%	71,3%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pourcentage total par niveau	10,7%	13,5%	28,4%	47,4%

Il est étonnant de remarquer que le niveau D ne procure pas énormément de travail à temps partiel, alors que l'on pourrait imaginer qu'il s'agit des personnes les plus handicapées nécessitant le plus de réductions du temps de travail. N'y aurait-il pas lieu d'interroger la souplesse du système ? Par ailleurs, une explication possible à ce recours peu fréquent au temps partiel ne serait-elle pas de considérer que les conséquences du travail à temps partiel (dont la perte de revenus) représentent un frein à l'aménagement du temps de travail ?

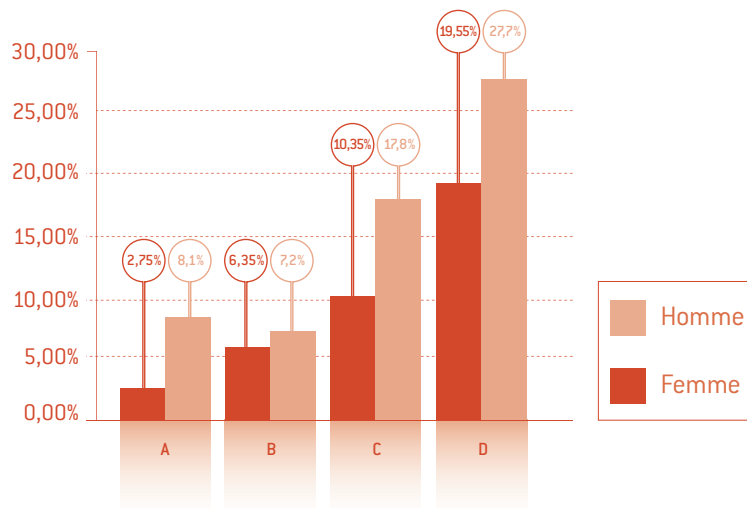
Des mesures existent mais les conséquences sur la situation des personnes sont parfois considérables. Des régimes particuliers pour certaines maladies chroniques sont prévus sous forme de reprise du travail progressive à temps partiel. C'est toute la question des pièges à l'emploi qui est posée ici et qui sera plus largement discutée dans la partie III consacrée aux recommandations de la Commission.

3.2.9. SEXE

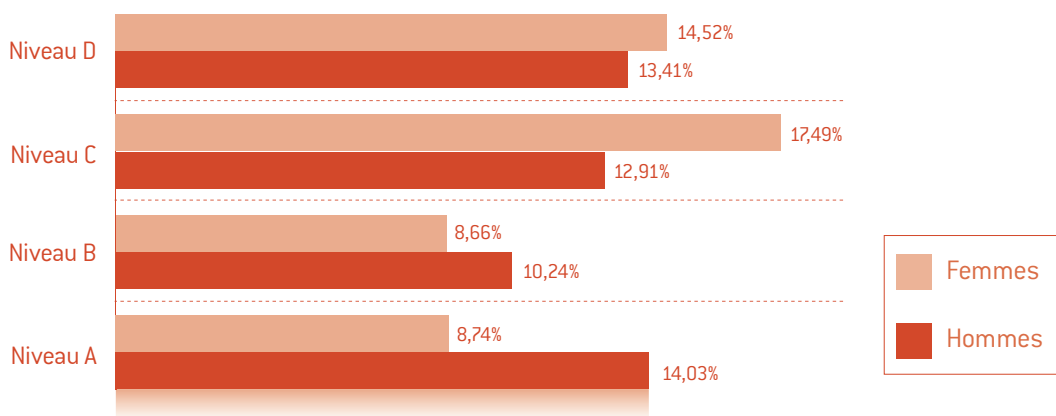
Les résultats de l'enquête font état d'une proportion de **61 % d'hommes** et **39 % de femmes** contre respectivement **50,59 %** et **49,41 %** pour l'ensemble de la fonction publique fédérale (données p-data 30 juin 2009).

Cette différence de situation entre les données de l'enquête et de p-data peut aussi être le reflet d'une image « ancienne » de la fonction publique et renforcer l'idée que les personnes handicapées reprises dans le quota n'ont pas intégré récemment la fonction publique fédérale. Ainsi, les données concernant les départements ministériels (en 1994) font état d'un taux de **57,30 %** pour les hommes et de **42,70 % pour les femmes**.

Répartition par sexe et par niveau (données de l'enquête) :



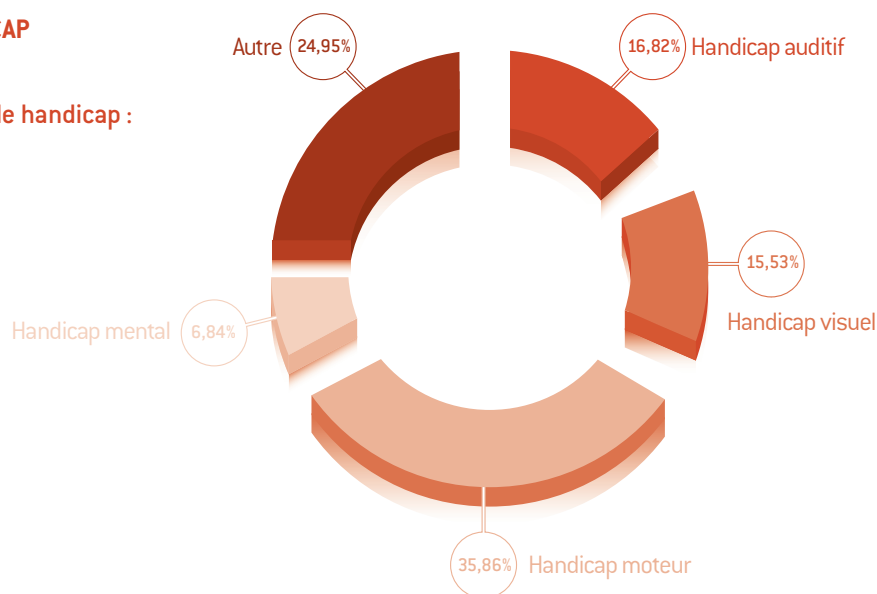
Répartition par sexe et par niveau dans la fonction publique fédérale :



Les représentants du secteur des personnes handicapées constatent qu'il y a aujourd'hui plus de femmes avec un handicap qui cherchent du travail que par le passé. Un enjeu particulier concerne donc l'amélioration de l'employabilité des femmes handicapées.

3.2.10. TYPE DE HANDICAP

Distribution des types de handicap :



Le graphique montre que **plus de 35% des répondants présentent un handicap moteur et plus de 6% d'entre eux présentent un handicap mental.**

La Commission constate qu'un problème se situe au niveau des personnes porteuses d'un handicap mental ou d'une déficience intellectuelle. Ces personnes sont peu représentées dans la fonction publique fédérale et cette tendance sera sans doute encore davantage renforcée à l'avenir. Pourtant, ce type de handicap est le plus fréquent au niveau de la population.

La catégorie « Autre » de cette question interpelle la Commission : 24,95% des répondants ont choisi cette option. Que pourrait-il y avoir derrière ce chiffre ?

Partie III

RECOMMANDATIONS

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

1. APPROCHE TRANSVERSALE

1.1. Le faible pourcentage (0,9%) de personnes avec un handicap qui travaillent au sein de l'administration nécessite de mettre en place des stratégies en vue d'augmenter le recrutement de personnes handicapées. Cette nécessité est d'autant plus importante que l'âge des personnes handicapées travaillant dans le secteur public fédéral est élevé et que de nombreux travailleurs quitteront la fonction publique fédérale dans les prochaines années. Bien que l'administration fédérale ait insisté sur l'importance d'une politique de diversité et développé des actions ces dernières années, les résultats ne se traduisent pas toujours explicitement dans les chiffres. Il est essentiel de **sensibiliser** à nouveau les acteurs de la fonction publique (organisations), du gouvernement fédéral (le politique), du secteur associatif et les personnes handicapées elles-mêmes.

- **Sensibiliser les acteurs des organisations** (le management et l'ensemble du personnel, les syndicats, les médecins du travail,...) à promouvoir l'emploi des personnes avec un handicap en travaillant notamment à la **déconstruction des stéréotypes et représentations sociales négatives** véhiculés à leur égard et en **renforçant les cellules diversité**. Sensibiliser et responsabiliser les présidents et administrateurs quant à l'emploi de collaborateurs avec un handicap au sein de leurs départements. Il semble indiqué que les fonctionnaires dirigeants reprennent le respect du quota à atteindre dans leurs objectifs opérationnels en matière de politique des ressources humaines.
- Remettre la **question de la personne avec un handicap à l'agenda** politique et encourager le travail en équipe pluridisciplinaire. Dans le cadre de la Convention ONU (art. 33 §1), l'autorité publique doit mettre en place des points de contact dits "points focaux" et un dispositif de coordination afin de répondre aux questions et faciliter les actions liées à l'application de la Convention ONU dans différents secteurs et à différents niveaux. C'est par le biais de cette mise en place que la question des droits des personnes handicapées doit être traitée dans une **perspective transversale**. L'autorité publique a le **devoir d'employer des personnes handicapées dans le secteur public** (art. 27) **sur la base de l'égalité** avec les autres personnes, et la façon dont l'autorité s'acquitte de cette obligation devra être reprise dans les rapports à remettre à l'ONU. Pour l'aspect « emploi », la mise en place de « handicoaches » qui auraient entre autres une mission de suivi par rapport à ce devoir d'employer des personnes handicapées serait un moyen de mettre et de **maintenir de façon permanente** la personne handicapée à l'agenda politique comme le veut d'ailleurs la Convention. La Conférence interministérielle pour la politique en matière de handicap est d'ailleurs l'instrument politique par excellence pour traiter des questions et des solutions en la matière liées à l'implémentation de la Convention ONU dans une approche transversale entre le fédéral, les Régions et les Communautés et encourager le **développement d'un plan fédéral, voire national**, en lien avec le rapportage prévu dans la convention ONU.

- **Les organes consultatifs** (Conseil Supérieur National des Personnes handicapées, notamment) et le **secteur associatif** sont des relais importants dans la communication d'informations envers les personnes en situation de handicap (possibilités d'emploi, avantages, mesures légales, culture d'organisation ouverte,...). Il est nécessaire de les associer à toute mesure visant à soutenir l'emploi des personnes handicapées.
 - **La personne handicapée** doit être **actrice de son processus d'insertion professionnelle**. Pour qu'elle puisse s'investir de façon optimale, il est nécessaire qu'elle dispose des compétences et des attitudes professionnelles nécessaires à une intégration professionnelle. Le secteur associatif devrait, par ses canaux de communication, mettre les personnes handicapées au courant des possibilités de recrutement dans le secteur public et inciter les personnes handicapées à faire la démarche d'inscription.
- 1.2.** Optimiser les canaux de **communication** et le travail en partenariat entre les différents acteurs (organisations, Selor, secteur associatif,...). Optimiser par exemple la visibilité des offres d'emploi et la collaboration avec des services spécialisés d'information sur les études et les professions, qui organisent des salons de l'emploi (p.ex. le SIEP). Une analyse comparative des politiques de recrutement dans les pays de l'UE pourrait être effectuée afin d'en retenir les bonnes pratiques en la matière et de les implémenter dans le contexte belge.
- 1.3.** Partager les bonnes pratiques et les expériences dans des **réseaux d'échange**. La CARPH, le SPF P&O et Selor devraient avoir des relations privilégiées avec les « handicoaches » à mettre en place en collaboration avec les cellules diversité qui se réunissent dans un réseau qui suit l'évolution et les bonnes pratiques des différents services publics.
- 1.4.** Le concept **d'aménagement raisonnable** n'étant pas encore intégré dans la culture des organisations, cela constitue un frein important. Il est essentiel d'accompagner l'employeur et les chargés de sélection mais aussi d'améliorer **l'articulation avec les fonds régionaux**. Les candidats présentant un handicap mental bénéficient également d'adaptations des sélections sur base d'analyse qualitative. Un entretien pourrait être rendu systématique pour évaluer les capacités à effectuer les tâches prévues et conscientiser les candidats sur les difficultés. Le problème se situerait davantage au niveau de l'emploi adapté.

2. TRAVAILLER SUR LES FREINS À L'ENTRÉE

La Commission a identifié une série de contraintes qui peuvent décourager les personnes handicapées à intégrer la fonction publique fédérale. Elle propose au gouvernement d'étudier les pistes suivantes :

- 2.1. Travailler à la réduction des pièges à l'emploi**, particulièrement au niveau des allocations aux personnes handicapées, en reprenant notamment le dossier du prix du travail pour que l'allocation d'intégration des personnes handicapées qui sont engagées dans le secteur public ne soit plus diminuée suite à l'augmentation de leur revenu grâce à cet engagement et ne diminue pas non plus en cas d'« accident de la vie » qui peut conduire la personne handicapée à bénéficier d'un revenu de remplacement.
- 2.2. Evaluer et encourager le projet CAA** (« compétences acquises antérieurement ») comme un moyen de pallier au manque de diplôme pouvant entraver la participation à des épreuves de sélection. Concrètement, Selor a pour projet, dans un délai prévisible, de donner aux candidats qui ne disposent pas du diplôme adéquat mais qui ont les compétences requises, la possibilité de participer aux procédures de sélection de Selor. Dans le cadre de ce projet, il est prévu d'offrir aux candidats qui n'ont pas le diplôme adéquat (requis comme condition de participation à une sélection spécifique) la possibilité d'obtenir une « **carte d'accès** » (une attestation certifiée par Selor), leur ouvrant la porte de la sélection concernée.
- 2.3. Les services publics pourraient faire appel en priorité à des entreprises de travail adapté (ETA)** pour l'exécution de certaines tâches telles que la reliure de livres, la distribution de brochures, l'envoi en masse de lettres standard,... De la sorte, l'autorité publique aiderait les entreprises qui souffrent actuellement suite à la crise économique et mettrait de façon indirecte au travail des personnes avec un handicap dont la qualification est peu élevée et dont le recrutement n'est pas envisagé actuellement dans les nouvelles stratégies de gestion des ressources humaines du secteur public.

3. TRAVAILLER SUR LES FREINS INTERNES

Dans son travail d'analyse, la Commission a identifié des pistes de travail qui devraient permettre une plus grande politique de diversité au sein de la fonction publique fédérale :

- 3.1. **Responsabiliser** les organisations à recruter des personnes avec un handicap et à utiliser la double liste afin d'assurer une croissance positive de la représentativité des collaborateurs avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale.
- 3.2. Faire appel à des « **handicoaches** » pour permettre une meilleure intégration des personnes avec un handicap et pour apporter un soutien dans le cadre de l'emploi, toujours en respectant l'avis et les besoins de chaque personne.
- 3.3. Augmenter le **partage d'informations** avec Selor, qui jouerait le rôle d'intermédiaire entre le candidat et les organisations afin d'anticiper au mieux l'adaptation matérielle et/ou immatérielle de l'environnement de travail.
- 3.4. Etudier la possibilité d'organisation du **stage à temps partiel** avec durée du stage prolongée pour les collaborateurs avec un handicap.
- 3.5. Favoriser le travail à **temps partiel** lorsque les besoins du travailleur avec un handicap le justifient et que le travailleur est demandeur.
- 3.6. Mettre l'accent sur la **formation**, les tests d'accession et le développement des compétences des collaborateurs avec un handicap.
- 3.7. Améliorer l'usage des procédures de **mobilité interne** afin de répondre au problème d'une fonction publique trop centralisée (services extérieurs). Envisager le télétravail comme solution possible à des problèmes de mobilité.
- 3.8. Etudier la possibilité d'un **accès anticipé à la pension** (avec maintien des droits) pour les collaborateurs avec un handicap.

4. POUR LA SUITE DU TRAVAIL DE LA COMMISSION

- 4.1.** Disposer d'un **instrument de suivi/d'une base de données/d'un monitoring** plus fiable, moins lourd pour les organisations, respectant le caractère volontaire de l'auto-déclaration, et attentif à la protection de la vie privée. Développer un monitoring tenant compte de l'insuffisance de l'auto-déclaration et approfondir les données qualitatives au niveau de l'aménagement du travail.
- 4.2.** Pour la Commission, le quota n'est pas un objectif mais un moyen pour promouvoir l'égalité des chances et la politique de diversité. Considérant que la sanction n'est pas une solution en soi et qu'elle ne doit être activée qu'en dernier recours, la Commission entend privilégier une **approche positive de participation et de concertation** avec l'ensemble des acteurs concernés. Cette approche positive doit néanmoins aboutir au respect des dispositions réglementaires dans un délai raisonnable.
- 4.3.** Pour mener à bien son travail, la Commission insiste pour que des **moyens** de fonctionnement suffisants (financiers, outils,...) lui soient attribués.

4.4. La Commission souhaite proposer au gouvernement quelques adaptations de l'arrêté royal du 5 mars 2007 :

- **Article 1er :** ajouter l'enregistrement au VDAB mais avec reconnaissance de handicap pour éviter que tout demandeur d'emploi inscrit au VDAB puisse intégrer ce quota.
- **Article 1er :** ajouter les troubles d'apprentissage et du langage à la définition de la personne handicapée.
- **Article 3 :** la Commission ne trouve pas défendable de sortir du quota les fonctions opérationnelles des services de police, pénitentiaires ou de secours. Pour information, Selor a déjà recruté des candidats avec un handicap pour une fonction d'agent pénitentiaire.
- **Article 4 :** il semble opportun à la Commission d'adapter la composition de la Commission en ajoutant des représentants des cabinets du Ministre de la Fonction publique et du Secrétaire d'Etat chargé des personnes handicapées.
- **Article 5 :** la Commission constate une contradiction entre le commentaire des articles et l'arrêté lui-même. Le commentaire indique : « *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* ». L'arrêté dit : « *Sont considérées comme personnes handicapées au sens de l'alinéa 1er, ... ainsi que toute autre personne répondant aux critères fixés à l'article 1er du même arrêté tel que réécrit par le présent arrêté et qui, sur base volontaire, accepte de figurer dans le pourcentage de personnes handicapées* ». Seul le texte de l'arrêté royal « a force de loi », mais il est peut être utile de rectifier le commentaire, afin d'éviter la moindre confusion.



Partie IV

ANNEXES

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

MONITEUR BELGE — 16.03.2007 — Ed. 2 — BELGISCH STAATSBLAD

14751

SERVICE PUBLIC FEDERAL
PERSONNEL ET ORGANISATION

R. 2007 — 1189

[C - 2007/02037]

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

RAPPORT AU ROI

Sire,

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

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

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

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

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

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

Tel est l'objectif du présent projet.

Commentaire des articles

L'article 1^{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 corrigerende 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'Etat pourront être reprises dans le calcul, l'enregistrement de personnes handicapées répondant aux critères définis à l'article 1^{er} ne pourra avoir lieu a posteriori que de l'accord des personnes concernées et dans le strict respect des dispositions de la loi relative au respect de la vie privée.

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

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

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

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,

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

Le Ministre de la Fonction publique,
C. DUPONT

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

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 klasstement 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

ANNEXE 2. COMPOSITION DE LA COMMISSION

NOM - PRENOM	ORGANISME
BOQUET Pierre	SLFP
BRACKE Betty	CGSP
DAYEZ Laurence	Cellule stratégique Inge Vervotte, Ministre de la Fonction publique
DELIE Frans	Cellule stratégique Jean-Marc Delizée, Secrétaire d'Etat aux Personnes handicapées
DENAYER Caroline	CGSP
DEVOS Godelieve	SLFP
DEVOS Marc	SLFP
DEVOS Jean Paul	CSC
GHEQUIERE Véronique	Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme
HAMELINCK Luc	CSC
JANSSENS Herman	Association catholique pour les personnes handicapées
LEFEBVRE David	Conseil Supérieur National des Personnes handicapées
MAGIS Michel	Conseil Supérieur National des Personnes handicapées
MUTOMBO Rebeka	Association Socialiste de la Personne Handicapée
ORIANNE Etienne	SPF Personnel et Organisation
SAENEN Marc	CSC
SCHMIDT Anne	SPF P&O - DG DOP cellule diversité
VAN DAMME Pierre	SPF Sécurité sociale
VAN HOECK Annie	SPF Budget et Contrôle de la gestion
VAN MALDEREN Vincent	Selor
WELLENS Marie-José	CGSP

LÉGENDE

- SLFP : Syndicat Libre de la Fonction Publique
- CGSP : Centrale Générale des Services Publics
- CSC : Confédération des syndicats chrétiens de Belgique

ANNEXE 3. QUESTIONNAIRE

COMMISSION D'ACCOMPAGNEMENT POUR LE RECRUTEMENT DE PERSONNES AVEC UN HANDICAP (CARPH)

POLITIQUE DE DIVERSITE / ENQUETE EMPLOI ET HANDICAP

INTRODUCTION

L'arrêté royal du 5 mars 2007 (MB du 16 mars 2007) participe à la politique de diversité au sein de l'administration fédérale. A cet effet, il organise le recrutement de personnes avec un handicap en stipulant qu'elles devront constituer 3% de l'effectif du personnel au sein de chaque organisation fédérale.

Ce même arrêté prévoit la création d'une Commission d'accompagnement qui a notamment pour mission de transmettre annuellement un rapport au gouvernement concernant l'application du quota.

Les données récoltées dans le cadre de cette enquête permettront donc d'évaluer le respect de l'obligation légale.

Dans une première phase, les informations seront traitées et anonymisées par votre service d'encadrement P&O ou service du personnel et seront ensuite transmises à la Commission d'accompagnement sous forme d'un tableau statistique.

Pour toute question relative à la politique de diversité de votre organisation, n'hésitez pas à vous adresser au service d'encadrement P&O ou service du personnel et plus spécifiquement à Prénom, Nom, responsable diversité (e-mail, tél) Nom de l'organisation, adresse.

QUESTIONNAIRE

1. VOTRE RECRUTEMENT (Merci d'indiquer une croix à côté de votre réponse)

1.1 Avez-vous été recruté(e) dans l'administration fédérale sur base d'une procédure spécifique de recrutement pour les personnes avec un handicap¹⁰ ?

Oui Non Je ne sais pas

Si oui, rendez-vous directement à la rubrique 4. Si vous avez été engagé(e) dans le cadre d'une sélection spéciale pour les personnes avec un handicap, vous contribuez directement au respect de l'obligation légale et à la politique de diversité de votre organisation.

1.2 Lors de votre sélection chez Selor, avez-vous accepté de figurer dans la réserve spécifique de lauréats présentant un handicap¹¹ ?

Oui Non

Si oui, passez directement à la rubrique 4. Si vous avez choisi de figurer sur une liste de lauréats présentant un handicap dans le cadre d'une procédure de sélection, vous contribuez directement au respect de l'obligation légale et à la politique de diversité de votre organisation.

1.3 Lors de votre sélection, avez-vous demandé une adaptation de votre procédure de sélection ?

Oui Non

1.4 Appartenez-vous à l'une des catégories suivantes ou êtes-vous dans une des situations proposées ci-dessous ? (Plusieurs choix sont possibles)

1. Etes-vous enregistré(e) en tant que personne handicapée :	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
auprès de l' « Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées » anciennement le « Fonds national de reclassement social des handicapés » ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
à la « Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap », anciennement le « Vlaams Fonds voor Personen met een Handicap » ou « Fonds national de reclassement social des handicapés » ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
au « Service Bruxellois Francophone des Personnes handicapées » (PHARE) anciennement le « Fonds national de reclassement social des handicapés » ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
à la « Dienststelle für Personen mit Behinderung » anciennement le « Fonds national de reclassement social des handicapés » ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non

¹⁰ Arrêté royal du 11 août 1972 stimulant l'emploi des handicapés dans les administrations de l'Etat.

¹¹ Arrêté royal du 5 mars 2007 organisant le recrutement des personnes handicapées dans certains services publics fédéraux.

<p>2. Bénéficiez-vous 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 ?</p>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
<p>3. Etes-vous 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 ?</p>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
<p>4. Suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, pouvez-vous 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 ?</p>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
<p>5. Suite à un accident de droit commun, pouvez-vous certifier d'une incapacité permanente d'au moins 66 % à la suite d'une décision judiciaire ?</p>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
<p>6. Etes-vous en possession d'une attestation de reconnaissance en invalidité délivrée par votre organisme assureur ou par l'INAMI ?</p>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
<p>7. L'aide d'une tierce personne vous a-t-elle 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 ?</p>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
<p>8. Etes-vous 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 ?</p>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
<p>9. Autre : êtes-vous en possession d'une attestation de reconnaissance de votre handicap <u>non reprise dans la liste ci-dessus</u> ?</p> <p>Si oui, veuillez spécifier le type d'attestation. Par exemple : attestation d'un spécialiste, d'une institution universitaire (difficultés d'apprentissage), de reconnaissance d'une perte d'autonomie de 6 ou 7 points, attestation étrangère,...</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
<p>10. Si nécessaire, êtes-vous en mesure de fournir l'attestation de reconnaissance de votre handicap (ou si vous avez déjà fourni cette attestation au Selor, de nous donner l'autorisation de leur demander ces informations) ?</p>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non

2. VOS DONNÉES PERSONNELLES

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Adresse e-mail :

Tél :

Fonction :

Niveau :

Etes-vous :

- Contractuel
- Stagiaire
- Statutaire
- Mandataire

Quel est votre régime de travail ?

- Temps plein
- "4/5^{ème}"
- Mi-temps
- Autre : précisez

Quel est votre sexe ?

- Féminin
- Masculin

Vous présentez un handicap. Est-ce un :

- Handicap auditif
- Handicap visuel
- Handicap moteur
- Handicap mental ou intellectuel
- Autre : précisez ?

Disposez-vous d'un poste de travail adapté?

- Oui
- Non

3. VOTRE ACCORD

A moins que vous ayez été engagé(e) dans le cadre d'une sélection spéciale ou que vous ayez choisi de figurer sur une liste de lauréats présentant un handicap dans le cadre d'une sélection, il vous appartient de décider de contribuer au respect de l'obligation légale, à savoir que les personnes en situation de handicap doivent constituer 3% de l'effectif du personnel au sein de chaque organisation fédérale, et à la politique de diversité de votre organisation.

Dans ce cadre, accepteriez-vous d'être pris en considération dans le pourcentage de personnes avec un handicap travaillant au sein de votre organisation ?

Oui Non

Conformément à l'article 7§2a et 7§4 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée, j'autorise le directeur d'encadrement P&O (ou directeur du personnel) ou son délégué à assumer la responsabilité du traitement des données à caractère personnel. Celles-ci seront traitées et conservées par le service d'encadrement P&O ou service du personnel dans le total respect de la loi sur la protection de la vie privée. Les données seront rendues anonymes avant d'être communiquées à la Commission d'accompagnement sous forme de statistiques.

Je suis informé(e) de mon droit d'accès et de rectification de toutes les données inexactes me concernant figurant dans cette base de données. Personne de contact : prénom, nom, e-mail.

Date et signature :

4. VOTRE AVIS SUR VOTRE TRAVAIL ET VOTRE CONTEXTE PROFESSIONNEL

L'administration est soucieuse d'offrir un environnement de travail de qualité à chaque collaborateur et souhaite connaître le niveau de satisfaction au travail grâce à une seconde enquête.

L'enquête vise à évaluer votre niveau de satisfaction concernant l'intégration, l'accès aux formations, votre poste de travail, les relations avec les collègues et votre chef, l'accessibilité des bâtiments,...

L'enquête vous permet également de faire part de vos remarques et suggestions.

Comment participer ?

Chaque collaborateur avec un handicap est invité à un entretien personnel avec le responsable diversité de l'organisation. Si vous préférez nous faire part de votre opinion par écrit, il est également possible de compléter un questionnaire standardisé.

MERCI D'INDIQUER UNE CROIX A COTE DE VOTRE CHOIX.

- Je souhaite être invité à un entretien individuel
- Je souhaite recevoir le questionnaire en version papier
- Je ne souhaite pas participer à l'enquête

En fonction de votre choix, le responsable diversité prendra les dispositions nécessaires.

ENVOI DU QUESTIONNAIRE

Merci de renvoyer ce questionnaire par courrier avec une mention « Confidentiel »

Nom de l'organisation

à l'attention de Prénom, Nom

Service

Adresse

ANNEXE 4. FICHE SYNTHÉTIQUE PAR ORGANISATION

4. 1. Services publics fédéraux et de programmation

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	1989,87
Nombre ETP pour 3 %	59,7
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	85
Delta 3% / Nombre ETP	+25,3
Taux d'emploi	4,27%

SPF CHANCELLERIE DU PREMIER MINISTRE	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	169,1
Nombre ETP pour 3 %	5,07
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	2
Delta 3% / Nombre ETP	-3,07
Taux d'emploi	1,18%

SPF PERSONNEL ET ORGANISATION	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	434,26
Nombre ETP pour 3 %	13,02
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	12,6 dont 3 personnes qui possèdent une attestation stipulant une perte d'autonomie d'au moins 12 points et qui comptent double en ETP portant ainsi ce nombre à 15,6
Delta 3% / Nombre ETP	+2,58
Taux d'emploi	3,59%

SPF BUDGET ET CONTRÔLE DE LA GESTION	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	119,06
Nombre ETP pour 3 %	3,57
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	1
Delta 3% / Nombre ETP	-2,57
Taux d'emploi	0,84%

FEDICT - SPF TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	33
Nombre ETP pour 3 %	0,99
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	1
Delta 3% / Nombre ETP	+0,01
Taux d'emploi	3,03%

SPF MOBILITÉ ET TRANSPORTS

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	1245,53
Nombre ETP pour 3 %	37,36
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	28,6 dont 4 personnes qui possèdent une attestation stipulant une perte d'autonomie d'au moins 12 points et qui comptent double en ETP portant ainsi ce nombre à 32,2
Delta 3% / Nombre ETP	-5,16
Taux d'emploi	2,59%

SPF ECONOMIE, P.M.E., CLASSES MOYENNES ET ENERGIE

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	2009,68
Nombre ETP pour 3 %	60,29
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	62,1
Delta 3% / Nombre ETP	+1,81
Taux d'emploi	3,09%

SPF FINANCES

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	36314,75
Nombre ETP pour 3 %	1089,44
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	158,6 dont 35 personnes qui possèdent une attestation stipulant une perte d'autonomie d'au moins 12 points et qui comptent double en ETP portant ainsi ce nombre à 190,4
Delta 3% / Nombre ETP	-899,04
Taux d'emploi	0,52%

SPF AFFAIRES ÉTRANGÈRES, COMMERCE EXTÉRIEUR ET COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	1030
Nombre ETP pour 3 %	30,9
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	17,8
Delta 3% / Nombre ETP	-13,1
Taux d'emploi	1,73%
Commentaires	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

Commentaires	<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>
---------------------	--

SPF INTÉRIEUR	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	4528,38
Nombre ETP pour 3 %	135,85
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	27,8 dont 7 personnes qui possèdent une attestation stipulant une perte d'autonomie d'au moins 12 points et qui comptent double en ETP portant ainsi ce nombre à 34,8
Delta 3% / Nombre ETP	-101,05
Taux d'emploi	0,79%
Commentaires	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.

SPF SÉCURITÉ SOCIALE	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	1065,56
Nombre ETP pour 3 %	31,96
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	13,1
Delta 3% / Nombre ETP	-18,86
Taux d'emploi	1,23%
Commentaires	Nous n'avons pas de membres du personnel provenant d'une réserve spécifique. Des membres du personnel (3) ont également accepté d'être pris en considération dans le pourcentage des personnes handicapées mais dans la mesure où ils n'appartenaient pas à une des 6 catégories de la définition de la personne handicapée reprise à l'article 1er du 5 mars 2007, ils n'ont pas été inclus dans le tableau précité. Ces personnes souffrent d'un handicap plus ou moins important et ont bénéficié, pour certains, d'une adaptation de leur poste de travail. La question se pose dès lors de savoir si elles ne devraient pas être comptabilisées, d'une manière ou d'une autre, dans le quota des personnes handicapées ou s'il ne convient pas d'apporter des modifications à l'AR du 5 mars 2007 pour prendre en compte ces situations.

SPF SANTÉ PUBLIQUE, SÉCURITÉ DE LA CHAÎNE ALIMENTAIRE ET ENVIRONNEMENT	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	1107,56
Nombre ETP pour 3 %	33,22
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	21,7
Delta 3% / Nombre ETP	-11,52
Taux d'emploi	1,96%
Commentaires	Le SPF santé publique comprend le SPF, le Centre et l'Institut de Santé Publique.

SPF JUSTICE	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	1472
Nombre ETP pour 3 %	44,16
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	24,3 dont 3 personnes qui possèdent une attestation stipulant une perte d'autonomie d'au moins 12 points et qui comptent double en ETP portant ainsi ce nombre à 27,1
Delta 3% / Nombre ETP	-17,06
Taux d'emploi	1,84%

Commentaires	Notre service est compétent pour l'ensemble du personnel du SPF, y compris les entités décentralisées ; l'Institut national de Criminalistique et de Criminologie (INCC), la Sûreté de l'Etat et le Service de la politique criminelle. Par exemple, l'INCC est bien un établissement scientifique mais comme pour l'ensemble de ces entités, le personnel, lui, est géré de manière centrale. Il n'y a que dans leur organisation que ces entités sont décentralisées (indépendantes).
---------------------	---

SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	1247,92
Nombre ETP pour 3 %	37,43
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	25,7
Delta 3% / Nombre ETP	-11,73
Taux d'emploi	2,06%

SPP DÉVELOPPEMENT DURABLE

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	15
Nombre ETP pour 3 %	0,45
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	0
Delta 3% / Nombre ETP	-0,45
Taux d'emploi	0%
Commentaires	Nous n'employons pas de personnes handicapées. Nous sommes actuellement 15. Le total repris dans le plan de personnel est de 20 personnes. 3% de ce total ne correspond pas à un temps plein.

SPP INTÉGRATION SOCIALE, LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET ECONOMIE SOCIALE

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	148,86
Nombre ETP pour 3 %	4,46
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	0
Delta 3% / Nombre ETP	-4,46
Taux d'emploi	0%
Commentaires	Le SPP Intégration sociale mène une politique active en matière de recrutements dans le cadre de la diversité. Nos offres d'emploi sont systématiquement ouvertes aux personnes présentant un handicap.

Commentaires	<p>Malgré cette politique, il ne nous a pas été possible d'atteindre le quota de 3% fixé par l'AR du 5 mars 2007 ni même, jusqu'à il y a peu de temps, d'intégrer une personne présentant un handicap dans notre personnel.</p> <p>Le questionnaire a été diffusé à tous les membres du personnel du SPP avec l'invitation aux personnes qui seraient dans les conditions pour entrer dans le quota de réagir vis-à-vis du service HRM, avec la garantie du traitement confidentiel de leurs données. Il n'y a eu aucune déclaration spontanée.</p>
---------------------	---

SPP POLITIQUE SCIENTIFIQUE	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	186,4
Nombre ETP pour 3 %	5,59
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	1,8
Delta 3% / Nombre ETP	-3,79
Taux d'emploi	0,97%
Commentaires	<p>Les retours de cette enquête ont été plutôt négatifs. La finalité et la confidentialité de l'enquête leur ont été bien exposées mais ces personnes n'ont pas voulu faire partie de ce recensement. Malgré le peu de retour, nous n'avons pas envoyé de rappel vu le côté "délicat" du questionnaire. Espérons que les actions du plan diversité pourront porter leurs fruits et que notre déménagement qui se fera l'année prochaine nous permettra de pouvoir recruter avec la liste distincte du Selor.</p>

4. 2. Etablissements scientifiques

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES VÉTÉRINAIRES ET AGROCHIMIQUES	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	98,92
Nombre ETP pour 3 %	2,96
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	0
Delta 3% / Nombre ETP	-2,96
Taux d'emploi	0%

INSTITUT NATIONAL DE CRIMINALISTIQUE ET DE CRIMINOLOGIE	
Commentaires	Cet établissement relève de la compétence du SPF Justice mais a été pris en compte dans le nombre des organisations concernées par l'enquête (N=58). Les données ont donc été transmises par le SPF Justice.

MUSÉE ROYAL DE L'ARMÉE ET D'HISTOIRE MILITAIRE	
Commentaires	Cet établissement n'a pas participé à l'enquête.

ARCHIVES GÉNÉRALES DU ROYAUME ET ARCHIVES DE L'ETAT DANS LES PROVINCES	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	239,4
Nombre ETP pour 3 %	7,18
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	1
Delta 3% / Nombre ETP	-6,18
Taux d'emploi	0,42%

INSTITUT D'AÉRONOMIE SPATIALE DE BELGIQUE	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	123,5
Nombre ETP pour 3 %	3,7
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	4
Delta 3% / Nombre ETP	+0,3
Taux d'emploi	3,34%

INSTITUT ROYAL DES SCIENCES NATURELLES DE BELGIQUE	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	324,2
Nombre ETP pour 3 %	9,72
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	4
Delta 3% / Nombre ETP	-5,72
Taux d'emploi	1,23%

INSTITUT ROYAL DU PATRIMOINE ARTISTIQUE

Commentaires	Cet établissement n'a pas participé à l'enquête.
---------------------	--

MUSÉE ROYAL DE L'AFRIQUE CENTRALE

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	270
Nombre ETP pour 3 %	8,1
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	4
Delta 3% / Nombre ETP	-4,1
Taux d'emploi	1,48%

BIBLIOTHÈQUE ROYALE DE BELGIQUE

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	287,2
Nombre ETP pour 3 %	8,61
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	1
Delta 3% / Nombre ETP	-7,61
Taux d'emploi	0,35%

MUSÉES ROYAUX D'ART ET D'HISTOIRE

Commentaires	Cet établissement n'a pas participé à l'enquête.
---------------------	--

INSTITUT ROYAL MÉTÉOROLOGIQUE DE BELGIQUE

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	187,2
Nombre ETP pour 3 %	5,61
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	0,8
Delta 3% / Nombre ETP	-4,81
Taux d'emploi	0,43%

MUSÉES ROYAUX DES BEAUX-ARTS DE BELGIQUE

Commentaires	Cet établissement n'a pas participé à l'enquête.
---------------------	--

OBSERVATOIRE ROYAL DE BELGIQUE

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	77,9
Nombre ETP pour 3 %	2,33
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	0
Delta 3% / Nombre ETP	-2,33
Taux d'emploi	0%

INSTITUT SCIENTIFIQUE DE SANTÉ PUBLIQUE

Commentaires	Cet établissement relève de la compétence du SPF Santé publique mais cet organisme a été pris en compte dans le nombre des organisations concernées par l'enquête (N=58). Les données ont donc été transmises par le SPF Santé publique.
---------------------	--

4. 3. Organismes d'intérêt public (OIP)

RÉGIE DES BÂTIMENTS	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	1253,13
Nombre ETP pour 3 %	38
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	36 dont 5 personnes qui possèdent une attestation stipulant une perte d'autonomie d'au moins 12 points et qui comptent double en ETP portant ainsi ce nombre à 40,6
Delta 3% / Nombre ETP	+2,6
Taux d'emploi	3,23%
Commentaires	Données transmises hors délai et non prises en compte dans les analyses et constats de la Commission.

SERVICE DES PENSIONS DU SECTEUR PUBLIC	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	432,1
Nombre ETP pour 3 %	12,96
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	5,8
Delta 3% / Nombre ETP	-7,16
Taux d'emploi	1,34%

AGENCE FÉDÉRALE POUR LA SÉCURITÉ DE LA CHAÎNE ALIMENTAIRE	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	1146,11
Nombre ETP pour 3 %	34,38
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	16,7 dont 2 personnes qui possèdent une attestation stipulant une perte d'autonomie d'au moins 12 points et qui comptent double en ETP portant ainsi ce nombre à 18
Delta 3% / Nombre ETP	-16,38
Taux d'emploi	1,57 %

AGENCE FÉDÉRALE DES MÉDICAMENTS ET DES PRODUITS DE SANTÉ	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	297,2
Nombre ETP pour 3 %	8,91
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	4
Delta 3% / Nombre ETP	-4,91
Taux d'emploi	1,35%

BUREAU D'INTERVENTION ET DE RESTITUTION BELGE

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	142
Nombre ETP pour 3 %	4,26
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	0
Delta 3% / Nombre ETP	-4,26
Taux d'emploi	0%

OFFICE CENTRAL D'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	257,32
Nombre ETP pour 3 %	7,71
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	3
Delta 3% / Nombre ETP	-4,71
Taux d'emploi	1,17%

INSTITUT GÉOGRAPHIQUE NATIONAL

Commentaires	Cet organisme n'a pas participé à l'enquête.
--------------	--

OFFICE DE CONTRÔLE DES MUTUALITÉS ET DES UNIONS NATIONALES DE MUTUALITÉS

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	32,5
Nombre ETP pour 3 %	0,97
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	0
Delta 3% / Nombre ETP	-0,97
Taux d'emploi	0%

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	38
Nombre ETP pour 3 %	1,14
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	0
Delta 3% / Nombre ETP	-1,14
Taux d'emploi	0%

BUREAU FÉDÉRAL DU PLAN

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	100
Nombre ETP pour 3 %	3
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	0
Delta 3% / Nombre ETP	-3
Taux d'emploi	0%

CENTRE FÉDÉRAL D'EXPERTISE DES SOINS DE SANTÉ

Commentaires	Cet organisme n'a pas participé à l'enquête.
--------------	--

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

OFFICE DE SÉCURITÉ SOCIALE D'OUTRE-MER	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	137,7
Nombre ETP pour 3 %	4,13
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	0
Delta 3% / Nombre ETP	-4,13
Taux d'emploi	0%

FONDS DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	371
Nombre ETP pour 3 %	11,13
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	2,5
Delta 3% / Nombre ETP	-8,63
Taux d'emploi	0,67%

FONDS DES MALADIES PROFESSIONNELLES	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	232,08
Nombre ETP pour 3 %	6,96
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	0
Delta 3% / Nombre ETP	-6,96
Taux d'emploi	0%

CAISSE DE SECOURS ET DE PRÉVOYANCE EN FAVEUR DES MARINS	
Commentaires	Cette institution n'a pas participé à l'enquête.

CAISSE AUXILIAIRE DE PAIEMENT DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	565,17
Nombre ETP pour 3 %	16,95
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	5,8
Delta 3% / Nombre ETP	-11,15
Taux d'emploi	1,03%

CAISSE AUXILIAIRE D'ASSURANCE MALADIE-INVALIDITÉ	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	265
Nombre ETP pour 3 %	7,95
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	2
Delta 3% / Nombre ETP	-5,95
Taux d'emploi	-0,75%

OFFICE NATIONAL D'ALLOCATIONS FAMILIALES POUR TRAVAILLEURS SALARIÉS

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	808,38
Nombre ETP pour 3 %	24,25
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	3
Delta 3% / Nombre ETP	-21,25
Taux d'emploi	0,37%

OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE

Commentaires	Données transmises hors délai et non prises en compte dans les analyses et constats de la Commission.
--------------	---

OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE DES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	221,95
Nombre ETP pour 3 %	6,65
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	3
Delta 3% / Nombre ETP	-3,65
Taux d'emploi	1,35%

INSTITUT NATIONAL D'ASSURANCES SOCIALES POUR TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	710,15
Nombre ETP pour 3 %	21,3
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	5,9
Delta 3% / Nombre ETP	-15,4
Taux d'emploi	0,83%

INSTITUT NATIONAL D'ASSURANCE MALADIE-INVALIDITÉ

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	1207
Nombre ETP pour 3 %	36,21
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	23,7
Delta 3% / Nombre ETP	-12,51
Taux d'emploi	1,96%

OFFICE NATIONAL DES VACANCES ANNUELLES

Ensemble du personnel (Nombre ETP)	1261,59
Nombre ETP pour 3 %	37,84
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	21,5
Delta 3% / Nombre ETP	-16,34
Taux d'emploi	1,7%

OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	4412,65
Nombre ETP pour 3 %	132,37
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	25,2 dont 9 personnes qui possèdent une attestation stipulant une perte d'autonomie d'au moins 12 points et qui comptent double en ETP portant ainsi ce nombre à 32,3
Delta 3% / Nombre ETP	-100,07
Taux d'emploi	0,80%

OFFICE NATIONAL DES PENSIONS	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	1861,59
Nombre ETP pour 3 %	55,84
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	19,9 dont 1 personne qui possède une attestation stipulant une perte d'autonomie d'au moins 12 points et qui compte double en ETP portant ainsi ce nombre à 32,3
Delta 3% / Nombre ETP	-100,07
Taux d'emploi	1,12%

BANQUE-CARREFOUR DE LA SÉCURITÉ SOCIALE	
Ensemble du personnel (Nombre ETP)	29
Nombre ETP pour 3 %	0,87
Nombre de personnes handicapées en service (ETP)	0
Delta 3% / Nombre ETP	-0,87
Taux d'emploi	0%



Rapport d'évaluation 2009

La démarche initiée par la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) repose majoritairement sur une démarche volontaire de la part des répondants au questionnaire. Les résultats récoltés ne peuvent donc être que la pointe visible de l'« iceberg » du taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale.

Une conclusion sous forme d'hypothèse est de remarquer - au vu de l'analyse de certaines données (type de quota, âge, position administrative, sexe) - qu'il semble que le recrutement de personnes handicapées soit en diminution même si un mécanisme de relance se dessine (à l'examen des données de Selor notamment).

L'emploi des personnes handicapées passe par la mise en place d'une politique volontariste de diversité. Un travail de fond est à mener et à envisager à plusieurs niveaux, en partenariat avec tous les acteurs impliqués (monde politique, fonctionnaires dirigeants, collègues de travail, acteurs du recrutement et de la diversité, secteur associatif,...). Il s'agit d'un travail de longue haleine à envisager à moyen et long termes.

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

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

Si Rome ne s'est pas construit en un jour, la Commission a constaté que les fondations étaient en chantier, et pour certaines, bien avancées. Elle s'attachera à jouer son rôle d'architecte dans les prochaines années, en collaboration avec tous les acteurs impliqués dans ce projet de grande envergure.

Contact

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