



CARPH

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

RAPPORT D'ÉVALUATION 2014



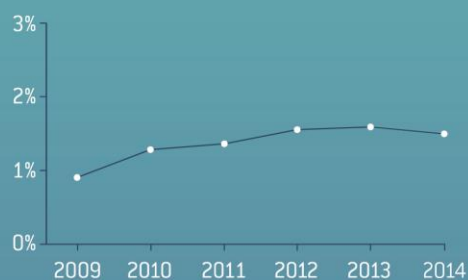
Service public fédéral
Personnel et Organisation

.be

CARPH - Faits marquants en 2014

1,45 %

LE TAUX D'EMPLOI
des personnes reconnues
comme ayant un handicap
(1,39% en incluant la Police
fédérale)



7

LE NOMBRE D'ORGANISATIONS

qui atteignent ou dépassent le quota de
3% de mise à l'emploi de collaborateurs
avec un handicap



LA RÉCOLTE DES DONNÉES LIÉES À L'EMPLOI

des collaborateurs avec un handicap via Pdata,
la base de données fédérale

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
Partie I - ANALYSE DES DONNÉES 2014.....	5
1. ANALYSE QUANTITATIVE	6
1.1. ORGANISATIONS CONCERNEES.....	6
1.2. TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES AVEC UN HANDICAP	6
1.3. ATTESTATIONS.....	11
1.4. NIVEAU	12
1.5. SEXE	13
1.6. CATÉGORIES D'AGE.....	14
PARTIE II : RECOMMANDATIONS	16
1. SENSIBILISER ET COMMUNIQUER	17
2. TRAVAILLER SUR LES FREINS À L'ENTRÉE	18
3. TRAVAILLER SUR LES FREINS INTERNES.....	19
4. POUR LA SUITE DU TRAVAIL DE LA COMMISSION.....	20

INTRODUCTION

La Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) a débuté ses travaux début 2009. Ce document constitue le sixième rapport d'évaluation de la Commission et est basé sur les données récoltées en 2014.

En 2014, le taux d'emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale s'élève à 1,45% (1,39% en incluant la Police fédérale). Sept organisations atteignent ou dépassent le quota de 3% de mise à l'emploi de collaborateurs avec un handicap. Pour la première fois depuis la création de la CARPH, le taux d'emploi a diminué. Afin d'expliquer cette diminution, la CARPH a émis plusieurs hypothèses présentées dans la première partie du rapport. Parmi celles-ci, citons la baisse du nombre global de fonctionnaires et le départ à la pension de fonctionnaires reconnus comme personne handicapée.

L'emploi des personnes avec un handicap s'inscrit dans un [contexte législatif et normatif](#) évoluant vers une reconnaissance plus grande des droits de ces personnes. Rappelons que la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée en 2009 par la Belgique, consacre le droit des personnes handicapées au travail sur base de l'égalité de tous.

En matière d'emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale, des évolutions positives de la réglementation ont eu lieu telles que l'obligation de consulter la liste spécifique de recrutement avant tout engagement pour les organisations qui n'ont pas atteint le quota d'emploi de personnes handicapées ou encore, l'inclusion de la Police fédérale dans les organisations concernées par le quota d'emploi. Depuis 2014, le stage à temps partiel pour les personnes handicapées est désormais possible et l'attestation VOP ("Vlaamse ondersteuningspremie") délivrée par le VDAB a été ajoutée aux critères de reconnaissance du handicap. Ces mesures avaient été proposées dans les recommandations des rapports précédents de la CARPH. La Commission se réjouit de ces évolutions positives. Les recommandations de la CARPH se trouvent dans la deuxième partie de ce rapport.

En 2014, le CARPH a poursuivi sa mission et a notamment abordé :

- La manière de comptabiliser les personnes handicapées travaillant au sein de la fonction publique fédérale dans le cadre du changement dans l'encodage des données (via Pdata) ;
- Le suivi de l'obligation de consulter les listes spécifiques de recrutement pour les organisations n'atteignant pas 3% : rencontre avec le chef de corps de l'Inspection des Finances et présentation par Selor du fonctionnement de ces listes ;
- Les canaux de communication du Selor au sujet des possibilités d'emploi pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale ;
- Les mécanismes de réintégration au travail des fonctionnaires suite à une maladie de longue durée.

Un des points forts de la CARPH réside dans l'investissement, le travail continu et l'apport complémentaire de chacun de ses membres en vue d'alimenter la réflexion sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique. Elle constitue un lieu d'échange entre représentants de l'administration, des syndicats, des associations de personnes handicapées, des cabinets ministériels,... sur les observations du terrain, les obstacles, les défis futurs et les manières d'augmenter le taux d'emploi de personnes handicapées dans la fonction publique fédérale.

Pour clôturer, je désire vivement remercier toutes les personnes qui se sont investies dans ce rapport : les membres de la Commission, le SPF P&O et les organisations publiques fédérales.

Emilie De Smet,
Présidente de la CARPH

Partie I

**ANALYSE DES
DONNÉES 2014**

Avec le soutien du SPF Personnel et Organisation, la Commission pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) a récolté les données relatives à l'emploi des personnes avec un handicap dans les organisations fédérales pour l'année 2014. Pour la première année, cette récolte de données s'est effectuée via la base de données des institutions fédérales Pdata. Cet outil est enrichi périodiquement par les correspondants des administrations fédérales de données relatives à leur personnel. Pdata permet donc de réaliser un rapportage statistique portant sur les questions de personnel tels que le nombre de collaborateurs par organisation, classés par sexe, statut, âge, niveau,... Les données mentionnent également le nombre de collaborateurs avec un handicap par organisation.

Pour réaliser ce rapport, les informations suivantes ont été extraites de Pdata :

- le nombre de collaborateurs avec un handicap en service (situation au 31 décembre 2014)
- la répartition selon le sexe, le niveau, la catégorie d'âge et les données du personnel (effectif total)

Les données récoltées pour l'année 2014 ont permis de dresser une série de constats, mais aussi de formuler et de concrétiser des recommandations visant à améliorer le recrutement des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (voir Partie II – Recommandations).

L'analyse présentée dans cette partie porte sur les données provenant de 55 organisations fédérales, recueillies au 31 décembre 2014.

1. ANALYSE QUANTITATIVE¹

1.1. ORGANISATIONS CONCERNEES

Le taux d'emploi des personnes avec un handicap concerne **55 organisations fédérales**.

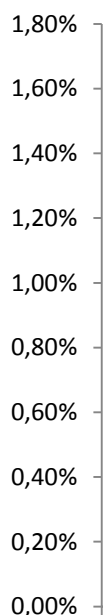
1.2. TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES AVEC UN HANDICAP

Tous secteurs confondus, **le taux d'emploi des personnes reconnues comme ayant un handicap est de 1,45%**² (1,39% en incluant la Police fédérale). Ce taux est inférieur à celui relevé en 2013 (1,57% et 1,51% en incluant la Police fédérale). Le taux d'emploi des autres années était de 1,54% en 2012, 1,37% en 2011, 1,28% en 2010 et 0,9% en 2009.

¹ Le SPF Economie n'a pas souhaité communiquer de données individuelles mais uniquement des données agglomérées concernant l'emploi de collaborateurs avec un handicap.

² Le taux d'emploi global est le ratio entre le nombre de collaborateurs avec un handicap et le nombre total de collaborateurs en équivalents temps plein.

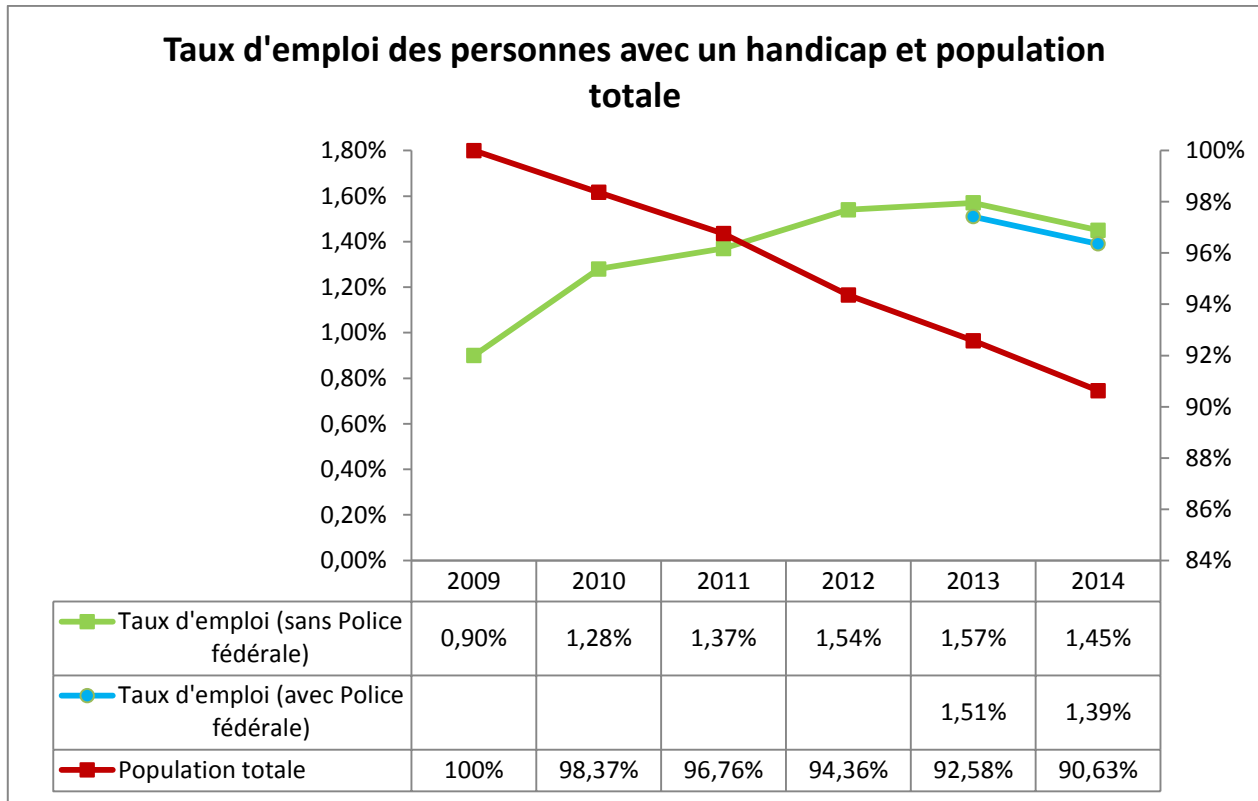
Taux d'emploi des personnes avec un handicap



	1	2	3	4	5	6
■ Taux d'emploi (sans Police fédérale)	0,90%	1,28%	1,37%	1,54%	1,57%	1,45%
● Taux d'emploi (avec Police fédérale)					1,51%	1,39%

Afin d’expliquer cette première diminution du taux d’emploi en 2014 au sein des différentes organisations, les hypothèses suivantes peuvent être avancées :

- Le départ à la pension de collaborateurs en situation de handicap explique en partie la diminution du taux d’emploi des personnes avec un handicap au sein de certaines organisations.
- Sur une période de 5 ans, le nombre total de fonctionnaires fédéraux a diminué de plus de 7%.
- La diminution du nombre de fonctions de niveau D, niveau dans lequel les collaborateurs connus comme personne avec un handicap sont sur-représentés, peut également expliquer la diminution du taux d’emploi des personnes avec un handicap.



Le tableau suivant indique le positionnement des différents types d'organisation par rapport à l'atteinte du quota.

	0 – 0,99%		1 – 1,99%		2 – 2,99%		3% et +		Total
SPF/SPP ³	4	25%	4	25%	5	31,25%	3	18,75%	16
ES	8	61,54%	3	23,08%	1	7,69%	1	7,69%	13
OIP	6	60%	2	20%	0	0%	2	20%	10
IPSS	7	46,67%	4	26,67%	3	20 %	1	6,66%	15
POLICE FÉDÉRALE	1	100%		0 %		0%		0%	1
Total	26	47,27%	13	23,64%	9	16,36%	7	12,73%	55

Ces données indiquent que :

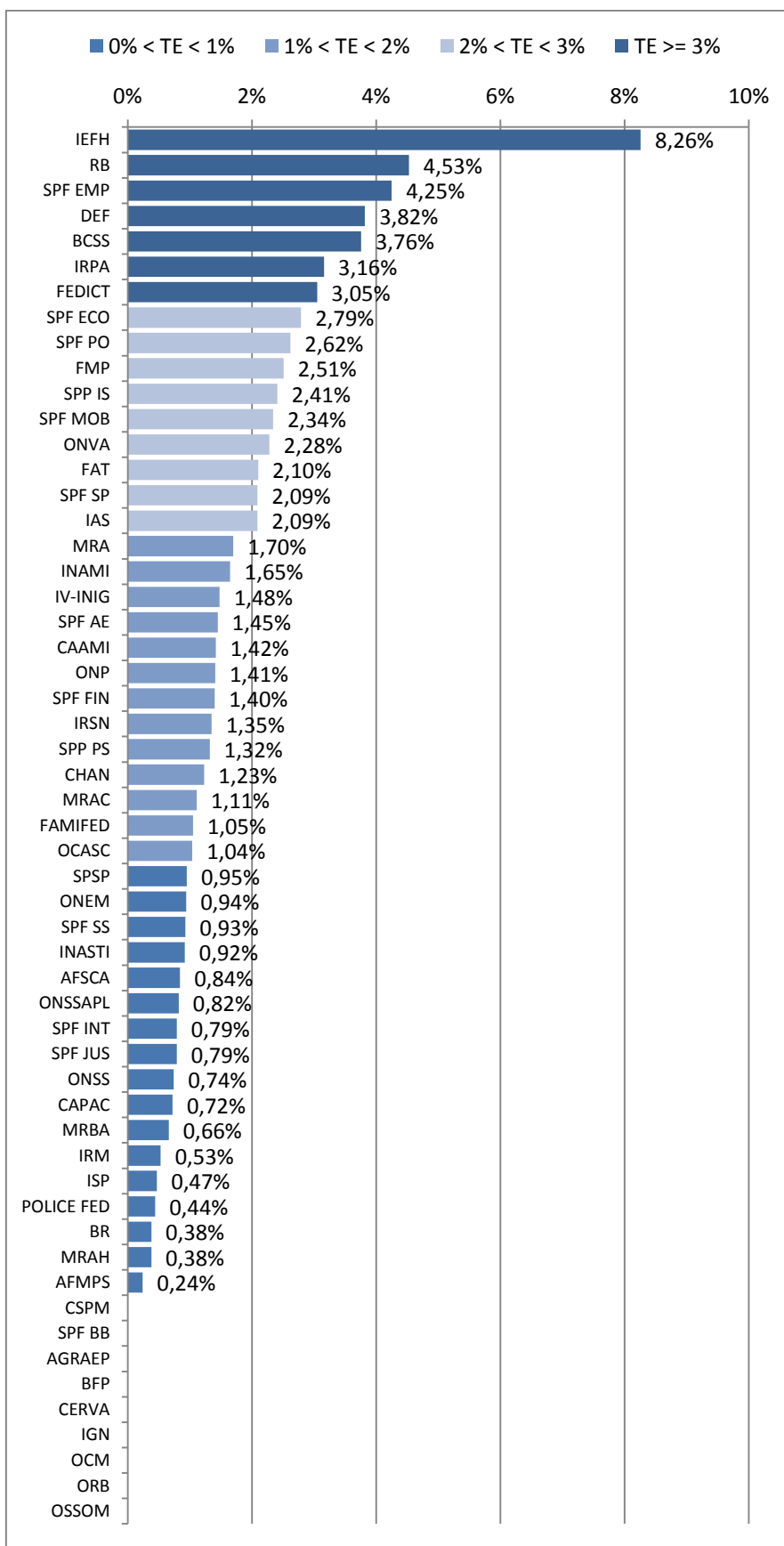
- 47,27% des organisations qui ont participé à la récolte de données se situent entre 0% et 0,99%
- 23,64% des organisations se situent entre 1% et 1,99%
- 16,36% des organisations se situent entre 2% et 2,99%
- 12,73% des organisations obtiennent un résultat de 3% ou plus.

³ Y compris le Ministère de la Défense.

Il est intéressant de souligner qu'en 2014, **7 organisations atteignent ou dépassent le quota de 3% de mise à l'emploi des personnes avec un handicap**, contre 9 organisations en 2013. Les organisations concernées en 2014 sont :

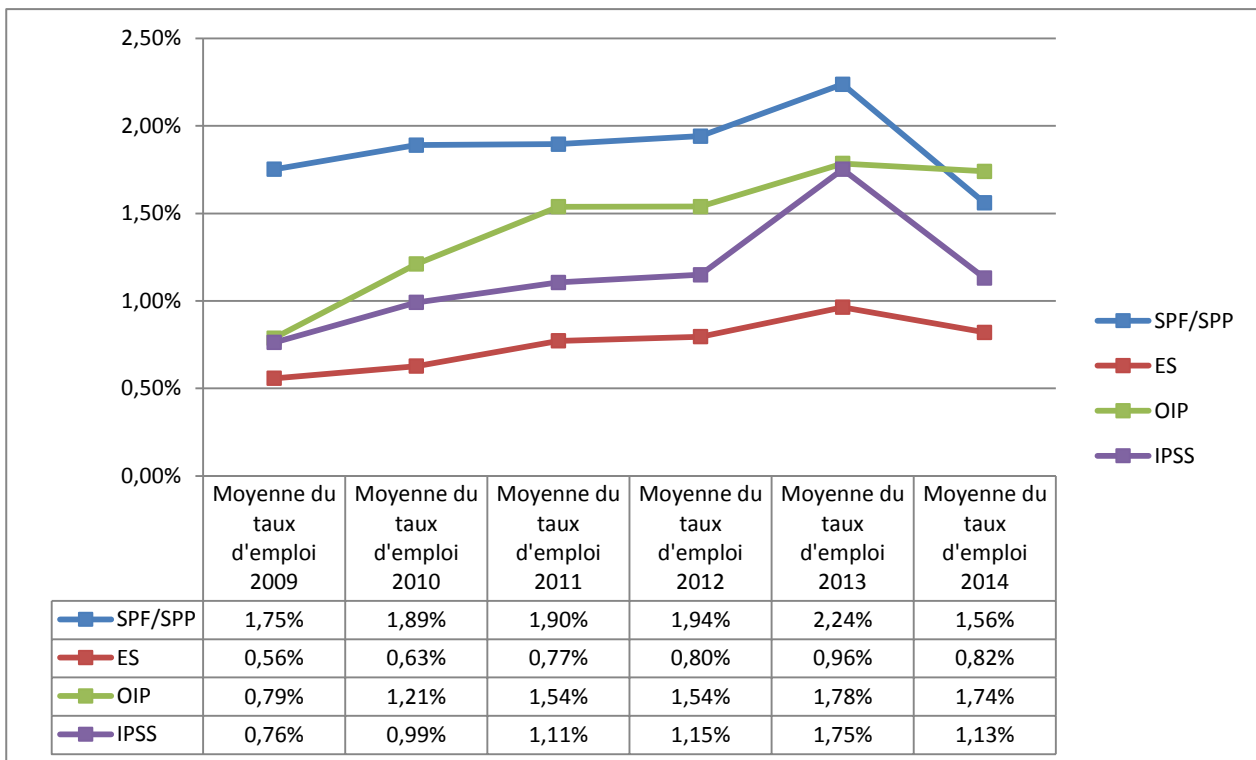
- l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes
- le SPF Technologie de l'Information et de la Communication
- le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
- l'Institut royal du Patrimoine artistique
- le Ministère de la Défense nationale
- la Régie des Bâtiments
- la Banque-Carrefour de la Sécurité sociale

Les abréviations utilisées dans le graphique suivant sont détaillées dans le tableau de synthèse des données des organisations disponible sur [Fedweb](http://www.fedweb.be), le Portail du personnel fédéral (www.fedweb.be).



Pour rappel, l'article 3 de l'arrêté royal du 5 mars 2007 prévoit que les services publics doivent mettre au travail des personnes avec un handicap à concurrence de 3 % de leur effectif. Cet effectif est calculé en équivalent temps plein (ETP) et inclut tant les membres du personnel statutaire que contractuel repris à l'inventaire du plan de personnel. Les personnes les plus sévèrement handicapées (à savoir celles qui peuvent se prévaloir d'une perte d'autonomie d'au moins douze points et celles dont l'aide d'une tierce personne leur a été reconnue nécessaire) comptent double dans le calcul de l'objectif des 3 % de l'effectif.

Le graphique suivant illustre l'évolution du taux moyen d'emploi par type d'organisation



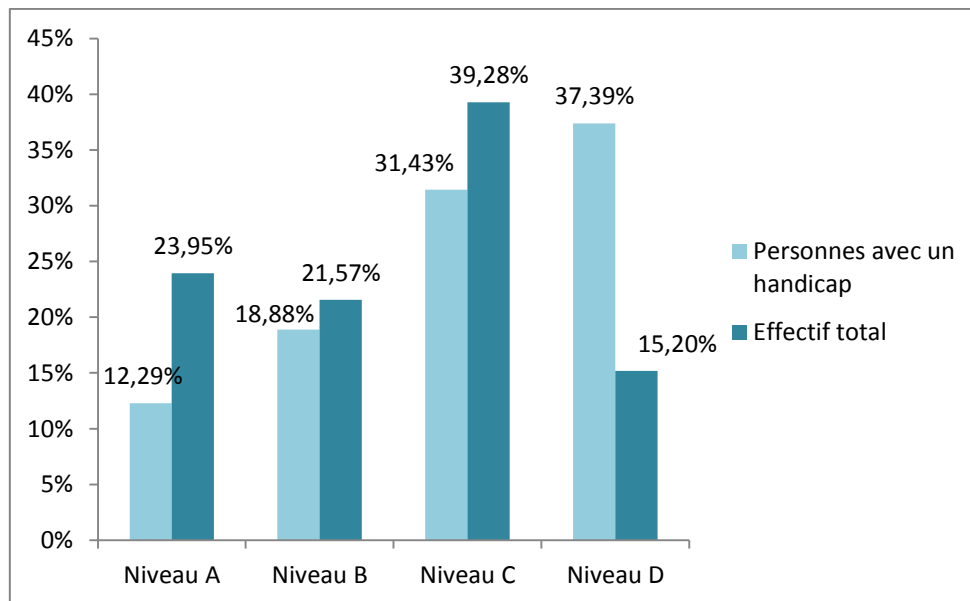
1.3. ATTESTATIONS

Les attestations participent à la reconnaissance d'une personne avec un handicap au sens de l'AR du 5 mars 2007. Une attestation de reconnaissance du handicap est donc nécessaire pour pouvoir considérer un collaborateur comme présentant un handicap et en tenir compte dans le calcul du quota. Cependant, la CARPH a constaté lors des évaluations précédentes que les données relatives aux attestations de handicap sont parfois incomplètes ou manquantes. Il est par conséquent très difficile d'obtenir une vue d'ensemble fiable des attestations que les collaborateurs avec un handicap fournissent. Les raisons sont liées, d'une part à la protection de la vie privée, qu'il faut indéniablement respecter, et d'autre part au nombre important de types d'attestations différentes.

1.4. NIVEAU

En 2014, le niveau D est sur-représenté dans l’emploi des personnes avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale. Les chiffres indiquent un peu moins de 40% de collaborateurs de niveau D et un peu plus de 30% de niveau C.

Répartition des collaborateurs avec un handicap et du personnel de la fonction publique fédérale par niveau (en %) – données Pdata 2014

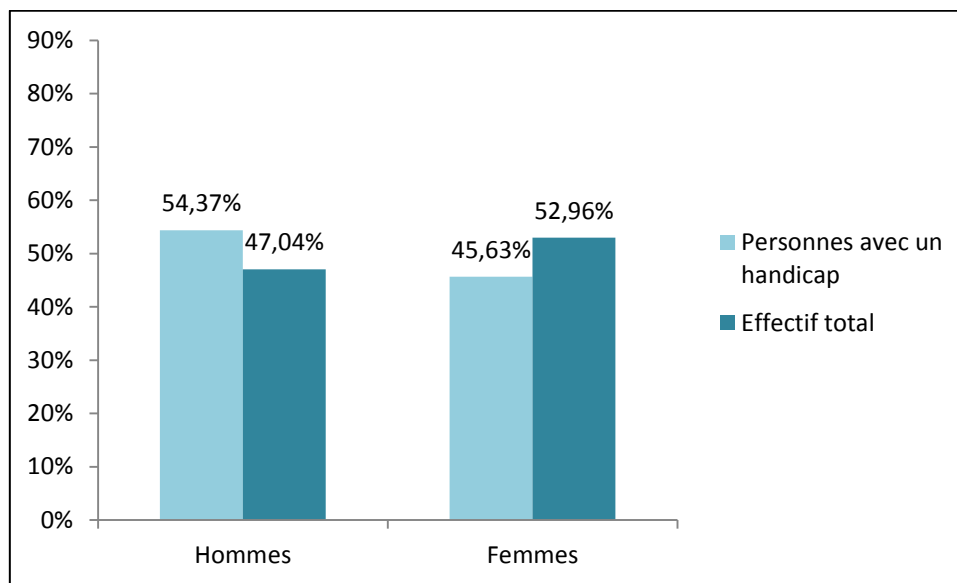


La comparaison entre ces données et celles de la fonction publique fédérale indique clairement **une sur-représentation des personnes handicapées dans le niveau D et une sous-représentation dans les niveaux A, B et C**. Bien que la CARPH constate une légère augmentation du nombre de collaborateurs avec un handicap au niveau A et au niveau B par rapport aux données de 2013, le constat posé lors des premiers travaux de la CARPH se confirme. La majorité des personnes handicapées occupent essentiellement une fonction de niveau D, niveau moins porteur d’emploi à l’avenir.

1.5. SEXE

Les résultats de la récolte de données font état d'une proportion de **54,37% d'hommes et 45,63% de femmes présentant un handicap** contre respectivement 47,04% et 52,96% membres du personnel de la fonction publique fédérale. Les femmes présentant un handicap restent sous-représentées par rapport aux hommes.

Répartition des collaborateurs avec un handicap et répartition du personnel de la fonction publique fédérale par sexe (en %) – données Pdata 2014

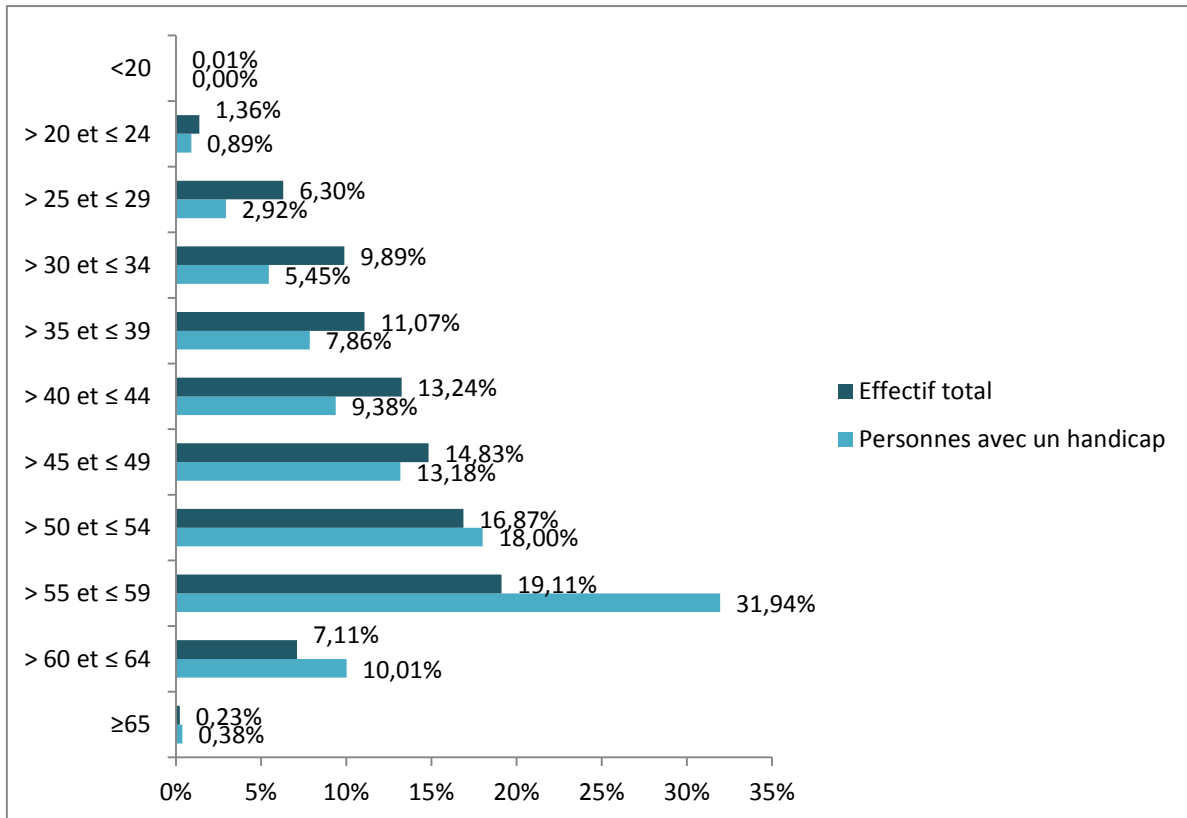


Un enjeu particulier concerne donc l'amélioration de l'employabilité des femmes avec un handicap.

1.6. CATÉGORIES D'ÂGE

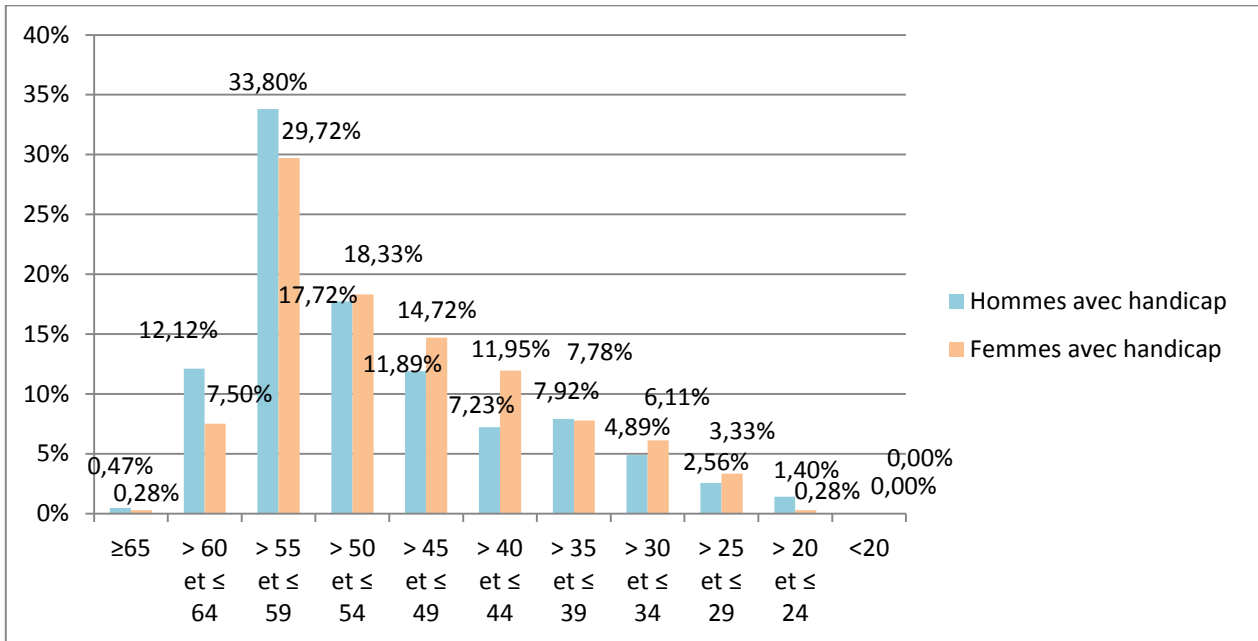
Pour la récolte des données de 2014, les données relatives aux catégories d'âge des personnes avec un handicap ont été relevées.

Répartition des collaborateurs avec un handicap et répartition du personnel de la fonction publique fédérale par catégories d'âge (en %) – données Pdata 2014

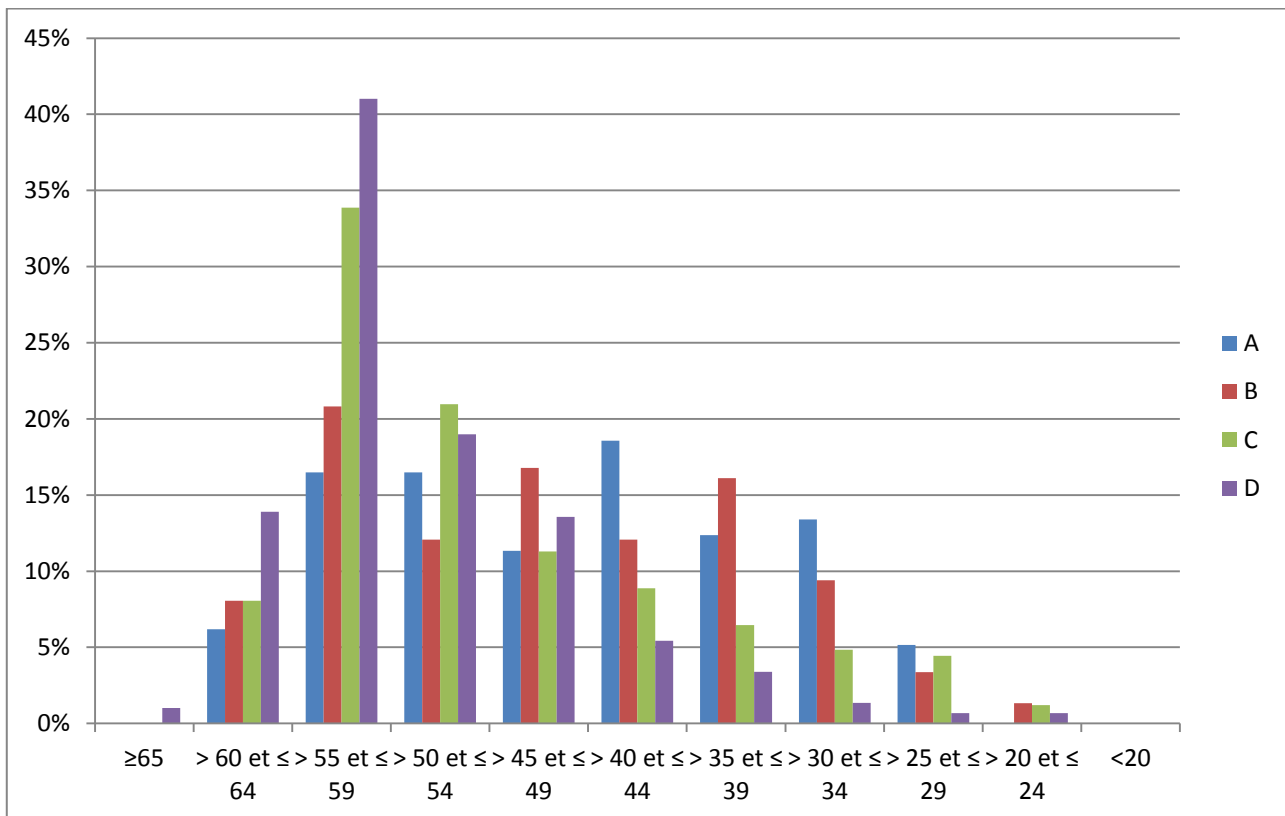


Clairement, la CARPH constate une **sur-représentation des personnes avec un handicap dans les tranches d'âge supérieures à 50 ans. Plus de 40% des collaborateurs avec un handicap sont âgés de plus de 55 ans.** Ces données sont importantes pour pouvoir anticiper l'impact sur le taux d'emploi des départs à la pension dans les années à venir.

Répartition des collaborateurs avec un handicap par catégories d'âge et par sexe (en %) – données Pdata 2014



Répartition des collaborateurs avec un handicap par catégories d'âge et par niveau (en %) – données Pdata 2014



Partie II

RECOMMANDATIONS

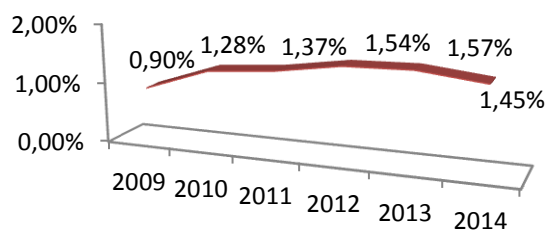
Au terme de son travail d'analyse, la Commission adresse au gouvernement une série de recommandations visant à améliorer le recrutement des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale. Ces recommandations peuvent s'envisager à plusieurs niveaux.

1. SENSIBILISER ET COMMUNIQUER

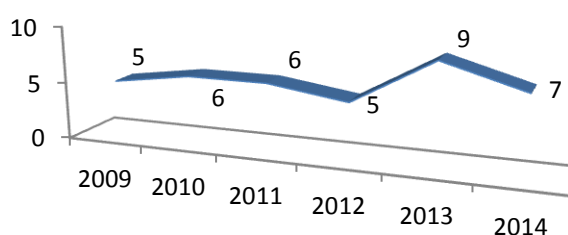
1.1 Poursuivre la sensibilisation des acteurs de la fonction publique fédérale, du gouvernement fédéral, du secteur associatif et des personnes handicapées elles-mêmes.

En 2014, le taux d'emploi a baissé et s'élève à 1,39% en incluant la Police fédérale et à 1,45% en excluant celle-ci. Le nombre d'organisations atteignant ou dépassant le quota de 3% de mise à l'emploi de personnes handicapées (7) a baissé par rapport à 2013 (9) mais reste plus élevé qu'en 2012 (5).

Taux d'emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (sans la police fédérale)



Nombre d'organisations atteignant ou dépassant le quota de 3%



Bien que cette diminution s'explique aussi par le contexte de recrutement difficile que connaît l'administration fédérale, il est essentiel de poursuivre la sensibilisation des acteurs de la fonction publique fédérale, du gouvernement fédéral, du secteur associatif et des personnes handicapées elles-mêmes.

1.1.a. Poursuivre et intensifier les actions de sensibilisation au handicap et de promotion de l'emploi de personnes avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale auprès :

- des Présidents et Administrateurs généraux et du management des organisations
- des ressources humaines
- de l'ensemble du personnel
- des responsables diversité et des référents handicap, en axant plus particulièrement l'information et leurs formations sur les droits fondamentaux des personnes handicapées et sur les outils existants en matière d'emploi
- des syndicats
- des services sociaux
- des médecins du travail et du personnel du Medex⁴ et d'Empreva⁵ en les sensibilisant notamment aux aménagements raisonnables prévus dans la législation anti-discrimination afin qu'un travailleur handicapé ne soit pas trop vite déclaré inapte pour sa fonction
- des conseillers en prévention.

⁴ Administration de l'Expertise médicale.

⁵ Cellule centrale du service commun de prévention de certains services publics fédéraux.

Tout comme pour les lois anti-discrimination, la Commission encourage la promotion, auprès des collaborateurs des organisations fédérales, du cadre déontologique des agents de la fonction publique administrative fédérale dont l'objectif est de conscientiser les agents aux valeurs de respect, d'impartialité, de conscience professionnelle et de loyauté. Ce cadre déontologique prévoit notamment que les supérieurs hiérarchiques « accordent une attention bienveillante aux agents confrontés à des problèmes d'ordre professionnel, psychosocial, médical et/ou familial ».

1.1.b. Permettre à la Commission de collaborer activement aux initiatives politiques en matière d'emploi et de handicap.

1.1.c. Relancer les partenariats (directeurs P&O, réseau diversité, Collèges des fonctionnaires dirigeants, Régions et Communautés).

1.1.d. Associer davantage les organes consultatifs (Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées, notamment) et le secteur associatif au travail de la Commission car il s'agit de relais importants dans la communication d'informations vers les personnes en situation de handicap (possibilités d'emploi, avantages, mesures légales, politique de diversité,...).

1.2. Poursuivre l'optimisation des canaux de communication et la collaboration entre les différents acteurs (organisations, Selor, secteur associatif,...).

Différentes actions devraient être menées concernant la visibilité des offres d'emploi, telles que :

- renforcer le rôle de Selor et des organisations en matière de communication des offres d'emploi, par exemple via des collaborations avec les organismes de placement, les fonds régionaux pour personnes handicapées et les associations de personnes handicapées
- intensifier la collaboration avec des services spécialisés d'information sur les études et les professions, qui organisent des salons de l'emploi.

La poursuite des actions concernant la communication sur les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées au sein de la fonction publique fédérale sont aussi à encourager comme :

- le travail de communication élargie, entre autres, via les universités, les hautes écoles et les écoles secondaires
- la communication vers les écoles d'enseignement spécialisé
- l'information par le secteur associatif et les organismes de placement (FOREM, Actiris, VDAB, ADG) sur les possibilités de recrutement dans le secteur public et l'encouragement à participer à des sélections organisées par Selor, notamment par l'intermédiaire des canaux diversité.

1.3. Renforcer le partage des bonnes pratiques et des expériences en matière d'accueil et d'intégration des collaborateurs avec un handicap dans le réseau des responsables diversité.

1.4. Tenir compte de la notion de handicap dans l'analyse des risques psychosociaux réalisée au sein des organisations fédérales.

2. TRAVAILLER SUR LES FREINS À L'ENTRÉE

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

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

Un nouveau système devrait être mis en place et devrait contribuer intrinsèquement à la politique de remise au travail, en couvrant automatiquement et rapidement les périodes de rupture professionnelle. Il devrait instaurer une dissociation entre l'allocation d'intégration et les revenus du travail. Les droits dérivés devraient également être dissociés du bénéfice de l'allocation. La Commission demande à ce que des accords soient pris au niveau politique dans ce dossier.

2.2. Poursuivre les actions de Selor en vue de faciliter l'engagement de personnes handicapées par les organisations fédérales.

En 2014, la campagne HANDICAPABLE, lancée en 2013, a été prolongée. Cette campagne a, entre autres, comme objectifs la sensibilisation des employeurs, la construction de réseaux avec les organisations responsables et le recrutement de personnes avec un handicap. En 2014, un événement a été organisé pour les responsables diversité et les dirigeants de l'Administration fédérale. Des sessions d'information ont également été organisées pour les organisations (public-cible : accompagnateurs de trajet et/ou les candidats avec un handicap).

La Commission souhaite que Selor poursuive ses recherches en vue de proposer des aménagements de toutes les épreuves de sélection en fonction du handicap du candidat. Des groupes de recherche sur différents types de handicap ont été lancés en 2014.

2.3. Il existe au sein de la fonction publique des possibilités de valorisation et de reconnaissance des compétences, notamment pour les personnes dont le système d'enseignement n'a pas pu amener à un diplôme. La CARPH souhaite qu'une réflexion soit menée sur son application effective pour les personnes avec un handicap.

Les adaptations raisonnables des procédures de sélection selon le principe d'inclusion doivent cependant rester l'idée centrale.

3. TRAVAILLER SUR LES FREINS INTERNES

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

3.1. Conformément à l'arrêté royal du 6 décembre 2012 modifiant l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage, rappeler aux services publics qui atteignent, au 1er janvier 2014, un pourcentage inférieur à 3% de personnes handicapées, l'obligation de consulter la ou les liste(s) spécifique(s) de personnes handicapées lauréates pour tout recrutement (stagiaire en vue de la nomination) et tout engagement (sous contrat de travail). La commission invite les ministres compétents à évaluer l'application concrète de la mise en place du contrôle des consultations des réserves de recrutement par les Inspecteurs des Finances. Par ailleurs, la commission encourage les organisations atteignant le seuil des 3% à poursuivre le recrutement de collaborateurs avec un handicap.

3.2. Responsabiliser les organisations à entreprendre des démarches proactives dans le but de favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées au sein de la fonction publique fédérale : développer une politique de diversité, sensibiliser les collègues, rendre les bâtiments accessibles aux personnes à mobilité réduite,...

3.3. Favoriser la collaboration avec les référents « handicap » afin d'être attentif aux besoins spécifiques des personnes handicapées et ainsi garantir le respect de leurs droits fondamentaux, notamment en matière d'emploi (accueil, accompagnement, formation, maintien à l'emploi).

3.4. Encourager le gouvernement à prévoir un budget destiné aux adaptations de postes de travail des collaborateurs avec un handicap des organisations fédérales.

4. POUR LA SUITE DU TRAVAIL DE LA COMMISSION

4.1. Approfondir la réflexion sur le recours aux sources authentiques de données (Banque-Carrefour des Entreprises, ONSS,...) afin de suivre le taux d'emploi des personnes avec un handicap. La Commission accorde une importance à la simplification administrative liée à la reconnaissance du handicap tout en respectant les réglementations relatives à la protection de la vie privée.

4.2. Considérant que la sanction n'est pas une solution en soi et qu'elle ne doit être activée qu'en dernier recours, la Commission entend privilégier une approche positive de participation et de concertation avec l'ensemble des acteurs concernés.

Elle entend également tenir compte des démarches qualitatives entreprises pour évaluer l'investissement du secteur. Cette approche positive doit néanmoins aboutir au respect des dispositions réglementaires.

4.3. Bien que les fonctions opérationnelles des services de police, pénitentiaires ou de secours ainsi que le personnel administratif de l'ordre judiciaire soient exclus des dispositions réglementaires, la Commission souhaite que des solutions proactives soient recherchées par les organisations en vue de promouvoir l'emploi des personnes avec un handicap dans ces fonctions.

4.4. La Commission s'engage à poursuivre sa réflexion sur les manières concrètes de maintenir dans les priorités des organisations l'emploi des personnes handicapées en tenant compte de facteurs tels que :

- les limites pour les années à venir dans le recrutement de personnel
- la sur-représentation, par rapport à l'ensemble des fonctionnaires fédéraux, de travailleurs âgés de plus de 50 ans ayant un handicap
- la sur-représentation, par rapport à l'ensemble des fonctionnaires fédéraux, de travailleurs de niveau D ayant un handicap.

Rapport d'évaluation 2014

En 2014, les données relatives à l'emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale ont été extraites de la base de données fédérale Pdata. Les résultats peuvent, tout comme les années précédentes, être inférieurs à la réalité : nombre de personnes handicapées occupées dans la fonction publique fédérale ne sont probablement pas connues comme telles de leur service du personnel et ne sont donc pas reprises dans les statistiques.

La Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) constate, pour la première fois en 5 ans, une diminution du taux d'emploi de collaborateurs avec un handicap : 1,45 % en 2014 contre 1,57% en 2013.

Cette diminution peut en partie s'expliquer par le contexte difficile que connaît l'administration fédérale en termes de réduction du personnel et de moyens financiers.

Au 31 décembre 2014, 7 organisations respectaient le quota de 3% de mise à l'emploi de personnes avec un handicap. Il s'agit de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le SPF Technologie de l'Information et de la Communication, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, l'Institut royal du Patrimoine artistique le Ministère de la Défense nationale, la Régie des Bâtiments et de la Banque-Carrefour de la Sécurité sociale.

Outre les données quantitatives, la CARPH attache une importance aux aménagements raisonnables et aux initiatives prises par les organisations pour sensibiliser l'ensemble des acteurs concernés à l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale et pour favoriser l'inclusion du personnel avec un handicap au sein de leur service.

Dans les mois à venir, la Commission souhaite :

- suivre la mise en œuvre de l'Arrêté Royal du 6 décembre 2012 instaurant une obligation de consulter la liste spécifique de personnes handicapées lauréates pour tout recrutement pour les services publics n'atteignant pas 3% de personnes handicapées
- poursuivre la diffusion auprès des organisations de bonnes pratiques visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées
- veiller à ce que l'information et la sensibilisation de tous les acteurs en ce qui concerne le recrutement et les possibilités de carrière dans la fonction publique fédérale pour les personnes handicapées soient poursuivies. Le travail de réseau est à poursuivre dans ce cadre
- suivre la mise en œuvre par les différents acteurs concernés des recommandations présentées dans ce rapport
- rencontrer le Ministre en charge de la fonction publique et la Secrétaire d'Etat aux personnes handicapées.

Contact secrétariat CARPH
carph.bcaph@p-o.belgium.be

Editeur responsable: Emilie De Smet – Dépôt légal: D/2015/7737/9 – Octobre 2015