

## CADRE LEGISLATIF

Plusieurs textes fondamentaux consacrent des éléments importants en ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées. Les principes qui y sont présentés constituent la base du travail mené par la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH).

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

#### 1.1. LA CONVENTION DES NATIONS UNIES SUR LE DROIT DES PERSONNES HANDICAPÉES

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

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

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

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

Le texte de la Directive 2000/78/CE va exactement dans le même sens en précisant ce concept d'aménagement raisonnable (article 5) : *« Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans*

*le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées».*

En ce qui concerne le travail et l'emploi (article 27 de la Convention et article 3 de la Directive 2000/78/CE), les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées le droit au travail, notamment 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 dans la carrière 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.

**L'article 4 alinéa 1er de la Convention** mentionne par ailleurs que « Les États Parties s'engagent à garantir et à promouvoir le plein exercice de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales de toutes les personnes handicapées sans discrimination d'aucune sorte fondée sur le handicap.

À cette fin, ils s'engagent à :

- adopter toutes mesures appropriées d'ordre législatif, administratif ou autre pour mettre en œuvre les droits reconnus dans la présente Convention ;
- prendre toutes mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour modifier, abroger ou abolir les lois, règlements, coutumes et pratiques qui sont source de discrimination envers les personnes handicapées ;
- prendre en compte la protection et la promotion des droits de l'homme des personnes handicapées dans toutes les politiques et dans tous les programmes ; (...) ».

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

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

## 1.2. LE SUIVI DE LA CONVENTION DES NATIONS UNIES SUR LE DROIT DES PERSONNES HANDICAPÉES

Sous la Présidence belge, l'Union européenne a posé des jalons importants quant à la mise en œuvre de la Convention. Ainsi, le Conseil européen du 2 décembre 2010 a adopté le «Code de conduite entre le Conseil, les États membres et la Commission énonçant les modalités internes relatives à l'application par l'Union européenne de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, ainsi que la représentation de l'Union européenne concernant cette convention»<sup>1</sup>. Ce Code de conduite était la condition sine qua non de la ratification de la Convention des Nations Unies par l'Union européenne, ratification qui a eu lieu le 23 décembre 2010.

A l'échelle de la Belgique également, des avancées significatives ont été réalisées. La Convention prévoit notamment que «*Les États Parties désignent, conformément à leur système de gouvernement, un ou plusieurs points de contact pour les questions relatives à l'application de la présente Convention et envisagent de créer ou désigner, au sein de leur administration, un dispositif de coordination chargé de faciliter les actions liées à cette application dans différents secteurs et à différents niveaux*» (Article 33.1 de la Convention). Tant l'autorité fédérale que les Communautés et Régions ont désigné ces points de contact au sein de leurs administrations. En ce qui concerne l'autorité fédérale, le point de contact est le SPF Sécurité sociale. Celui-ci a également été désigné «structure interfédérale de coordination» en concertation avec les Communautés et les Régions. Le SPF Sécurité sociale a, en outre, demandé aux organisations fédérales de désigner en leur sein un point de contact «handicap».

A côté du mécanisme de coordination fédérale et interfédérale, et suite à la Conférence Interministérielle du 12 juillet 2011, l'État fédéral, les Communautés et les Régions ont décidé de confier le mandat du mécanisme indépendant (Article 33.2 de la Convention), chargé de promouvoir, protéger et assurer le suivi de la mise en œuvre de la Convention, au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Depuis 2003, cette institution publique indépendante est compétente en matière de [handicap](#) en vertu de [la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination](#). A ce titre, elle bénéficie d'une longue expérience en la matière.

Concrètement, les trois missions du mécanisme indépendant se traduisent comme suit<sup>2</sup> :

- la mission de promotion consiste à informer et sensibiliser les personnes handicapées, les organisations et les associations concernées ainsi que le grand public à l'existence de la Convention, à son approche et aux droits que celle-ci garantit. Elle comprend à la fois des activités générales de sensibilisation et d'information relatives à la Convention destinées au secteur du handicap et au grand public, ainsi que des actions plus ciblées pour faire avancer la réalisation de droits particuliers.
- la mission de protection vise à offrir en toute indépendance des conseils juridiques et un accompagnement des personnes qui estiment que leurs droits ont été violés. Il s'agit d'activités telles que le traitement de plaintes individuelles ou la médiation, l'aide juridique, des tierces interventions devant les tribunaux,... Le mécanisme indépendant peut donc recevoir des plaintes de tout citoyen et accéder aux

<sup>1</sup> Cf. Journal officiel de l'Union européenne, 15/12/2010, C 340/11 [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:340:0011:0015:FR:PDF]

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

informations nécessaires pour évaluer celles-ci et soumettre éventuellement des recommandations aux pouvoirs publics.

- la mission de suivi (« monitoring ») consiste quant à elle à évaluer si la législation, les politiques et les pratiques nationales sont conformes à la Convention. Elle vise également à évaluer l'efficacité des mesures prises par l'Etat afin d'assurer une application optimale de la Convention au niveau national. Cette mission se concrétise par des activités telles que la collecte d'informations, la mise en place d'indicateurs fondés sur les droits de l'homme, l'adoption de recommandations, le lancement d'études ou de recherches sur les expériences vécues par les personnes handicapées, la proposition d'orientations stratégiques aux décideurs et aux élus,...

Afin d'accomplir au mieux la mission qui lui a été attribuée, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a mis en place un dispositif composé d'un Service spécifiquement créé à cet effet et d'une Commission d'accompagnement.

Le Conseil des Ministres du 20 juillet 2011 a décidé de structurer et d'intégrer le processus de « mainstreaming » du handicap dans tout son travail de gestion. Désormais, les mesures et actions susceptibles de soutenir l'intégration des personnes handicapées doivent être concertées avec le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH) et/ou le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme (CECLR).

Cette procédure permettra ainsi au Ministre ou Secrétaire d'État ayant la politique des personnes handicapées dans ses attributions, en l'occurrence au Secrétaire d'État aux Affaires sociales, aux Familles et aux Personnes handicapées chargé des Risques professionnels, de soumettre chaque semestre pour communication au Conseil des Ministres un document d'aperçu et d'évaluation avec commentaires de cette concertation. Il peut dans ce contexte formuler des recommandations afin d'optimiser ce processus. Cette communication semestrielle est en même temps un moment utile pour évaluer à des intervalles réguliers l'implémentation de la Convention ONU au niveau fédéral comme exposée dans la note du 20 juillet 2011.

Enfin, en juillet 2011, la Belgique a introduit son premier rapport périodique auprès du Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies. Ce rapport a été rédigé sur la base des contributions de toutes les entités fédérales et fédérées de notre pays. Il détaille les mesures que la Belgique a prises jusqu'à maintenant pour réaliser les droits des personnes handicapées.

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

### 2.1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

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

Les plans d'action de l'administration fédérale qui ont suivi (plan d'action 2009-2010<sup>3</sup> et plan d'action 2011-2014<sup>4</sup>) ont toujours gardé la question de l'emploi des personnes avec un handicap au centre de leurs préoccupations.

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, le défi reste de taille. Il importe donc d'analyser la politique d'emploi 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.

## 2.2. L'ARRÊTÉ ROYAL SOUS 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.

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

## 2.3. MODIFICATION DE LA RÉGLEMENTATION RELATIVE AU RECRUTEMENT

L'arrêté royal du 6 décembre 2012 modifiant l'arrêté royal du 6 octobre 2005 a pour objectif de favoriser le recrutement (stagiaires en vue de la nomination) et l'engagement (contractuels) de personnes présentant un handicap.

Cet arrêté royal prévoit :

1. que les personnes handicapées reprises dans une liste spécifique de lauréats à une sélection de recrutement Selor gardent le bénéfice de leur classement pendant quatre ans et non plus sans limite de temps. Ainsi, les réserves de personnes handicapées lauréates constituées au 1er janvier 2013 gardent leur validité pendant **4 ans**.
2. l'énumération des services publics tenus de mettre au travail des personnes handicapées à concurrence de 3 % de leur effectif :

<sup>3</sup> [http://www.fedweb.belgium.be/fr/publications/broch\\_po\\_plan\\_action\\_diversite.jsp?referer=tcm:119-79055-64](http://www.fedweb.belgium.be/fr/publications/broch_po_plan_action_diversite.jsp?referer=tcm:119-79055-64)

<sup>4</sup> [http://www.fedweb.belgium.be/fr/publications/broch\\_po\\_plan\\_d\\_action\\_diversite\\_2011\\_2014.jsp?referer=tcm:119-148283-64](http://www.fedweb.belgium.be/fr/publications/broch_po_plan_d_action_diversite_2011_2014.jsp?referer=tcm:119-148283-64)

- les services publics fédéraux, les services publics fédéraux de programmation, ainsi que les services qui en dépendent ;
- le Ministère de la Défense ;
- la Police fédérale ;
- les personnes morales de droit public visées à l'article 1er, 3°, de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

3. l'obligation (et plus la possibilité) pour les services publics qui n'atteignent pas le quota de 3% 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).

4. le renforcement du contrôle du respect du quota par l'Inspecteur des Finances, le commissaire du gouvernement, le délégué du ministre du budget ou le commissaire du gouvernement du budget auprès des services qui n'atteindraient pas le quota.

Cet arrêté royal est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Pour les services publics qui atteignent, au 1er janvier 2013, un pourcentage de 2% de personnes handicapées, les points 2, 3 et 4 entrent en vigueur le 1er janvier 2014.