

Een specifieke ethische of deontologische code kan een zinvol stimulerend instrument zijn om bewustzijn te creëren en concrete handvatten te geven om met belangenconflicten na uitdiensttreding om te gaan.

#### 6.2.7. Screening van nieuwe personeelsleden

Overheidsorganisaties kunnen bij het aanwerven van nieuwe personeelsleden nagaan of er sprake is van een belangenconflict na uitdiensttreding bij de vorige werkgever.

Un code d'éthique ou de déontologie spécifique peut être un outil incitatif utile pour sensibiliser et donner des conseils concrets sur la manière de gérer les conflits d'intérêts après la cessation des fonctions.

#### 6.2.7. Sélection de nouveaux membres du personnel

Les organisations publiques peuvent vérifier, lors du recrutement de nouveaux membres du personnel, s'il existe un conflit d'intérêts après avoir quitté leur emploi auprès de l'employeur précédent.

#### Nota's

(1) Loyens, K., Bruul J. & Huijgen, J., Draaideurconstructies en belangenconflicten, een verkennende studie naar risico's en beleidsmaatregelen op vlak van belangenconflicten na uitdiensttreding bij het federaal administratief ambt en de beleidscellen, Universiteit Utrecht, 2023, p. 20-21.

(2) Bureau voor ambtelijke ethiek en deontologie. Beheer van belangenconflicten in het Belgisch federaal administratief openbaar ambt, 2009, p. 61.

Bureau d'éthique et de déontologie administratives. Gestion des conflits d'intérêts dans la fonction publique administrative fédérale belge, 2009, p. 61.

(3) Loyens, K., Bruul J. & Huijgen, J., Draaideurconstructies en belangenconflicten, een verkennende studie naar risico's en beleidsmaatregelen op vlak van belangenconflicten na uitdiensttreding bij het federaal administratief ambt en de beleidscellen, Universiteit Utrecht, 2023, p. 43-44 ;

(4) Zie de omzendbrief van 21 juni 2010 betreffende de overheidsopdrachten – Deontologie – Belangenconflicten – Verklaringen op erewoord. De bijzondere aandacht voor het voorkomen van belangenconflicten moet worden gezien in de context van de organisatiebeheersing en het koninklijk besluit van 4 mei 2016 tot oprichting van de Federale Interneauditedienst.

Voir la circulaire du 21 juin 2010 relative aux marchés publics – Déontologie – Conflit d'intérêts – Déclarations sur l'honneur. L'attention particulière apportée à la prévention des conflits d'intérêts doit être accordée dans le cadre de la maîtrise de l'organisation et l'arrêté royal du 4 mai 2016 portant création du Service fédéral d'audit interne.

(5) Zoals bepaald in het koninklijk besluit van 18 april 2023 betreffende het integriteitsbeleid en het integriteitsmanagement binnen sommige organisaties van de federale uitvoerende macht en tot wijziging van het koninklijk besluit van 22 februari 2017 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning.

Tels que définis dans l'arrêté royal du 18 avril 2023 relatif à la politique d'intégrité et à la gestion de l'intégrité au sein de certaines organisations du pouvoir exécutif fédéral et modifiant l'arrêté royal du 22 février 2017 portant création du Service public fédéral Stratégie et Appui.

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[C – 2024/005198]

### 22 MEI 2024. — Omzendbrief nr. 739 houdende positieve maatregelen voor personen met een handicap

Aan de federale overheidsdiensten en aan de diensten die ervan afhangen, aan het Ministerie van Landsverdediging, evenals aan de instellingen van openbaar nut behorende tot het federaal administratief openbaar ambt zoals gedefinieerd in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken,

Geachte collega's,  
Geachte mevrouw,  
Geachte heer,

Elke federale dienst is verplicht om binnen diens personeelsbestand drie procent voor te behouden aan personen met een handicap. Het gaat om een minimumverplichting. Al meer dan tien jaar brengt de Commissie voor de Inclusie van Personen met een Handicap, voorheen "de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap, jaarlijks verslag uit aan de regering over de tewerkstelling van personen met een handicap binnen de federale overheid. Uit hun jaarverslag van 2023 blijkt dat het overgrote merendeel van de federale diensten hier momenteel niet in slaagt. Het gemiddeld percentage van personen met een gekende handicap bedraagt momenteel 1,44 procent van het personeelsbestand. Nochtans heeft deze regering zich in het regeerakkoord verbonden tot de volgende doelstelling:

"We maken van de overheid een voorbeeld inzake inclusief personeelsbeleid en engageren ons ervoor te zorgen dat het personeelsbestand de diversiteit in de samenleving weerspiegelt. De regering doet extra inspanningen om haar eigen streefcijfer van minstens drie procent voor tewerkstelling van personen met een handicap bij overheidsdiensten te halen, onder meer in haar rekruteringsbeleid en beleid rond werkomgeving."

Dit engagement komt ook tot uiting in maatregel 48 van het Federaal Actieplan Handicap, waarvoor elk lid van deze regering zich ertoe heeft verbonden actie te ondernemen. In navolging van het regeerakkoord en het federaal actieplan handicap, werden verschillende reglementaire initiatieven genomen om de inclusie van personen met een handicap te bevorderen. Deze maatregelen moeten de federale diensten in staat stellen hun reglementaire verplichting na te komen. De goede wil is er en moet nu eindelijk in actie worden omgezet. We kunnen niet blijven aanvaarden dat het percentage tegen de één procent aanleunt. Dit moet beter.

## SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[C – 2024/005198]

### 22 MAI 2024. — Circulaire n° 739 portant des mesures positives pour les personnes en situation de handicap

Aux services publics fédéraux et aux services qui en dépendent, au Ministère de la Défense ainsi qu'aux organismes d'intérêt public appartenant à la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1 de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique,

Chers collègues, Chère collègues,  
Madame,  
Monsieur,

Chaque service fédéral est tenu de réserver trois pourcents de ses effectifs à des personnes en situation de handicap. Il s'agit d'une obligation minimale. Depuis plus de dix ans, la Commission pour l'Inclusion des Personnes Handicapées, anciennement « la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap », fait rapport chaque année au gouvernement sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'administration fédérale. Leur rapport annuel de 2023 montre que la grande majorité des services fédéraux n'y parviennent pas actuellement. Le pourcentage moyen de personnes en situation de handicap connu s'élève actuellement à 1,44 pourcent du personnel. Toutefois, ce gouvernement s'est engagé dans l'accord de gouvernement à atteindre l'objectif suivant :

« Nous ferons de l'État un exemple de gestion inclusive du personnel et nous nous engageons à faire en sorte que le personnel reflète la diversité de la société. Le gouvernement consentira des efforts supplémentaires pour atteindre son objectif d'au moins trois pourcent d'emplois de personnes en situation de handicap dans les services publics, notamment via ses politiques de recrutement et d'environnement de travail. »

Cet engagement se reflète également dans la mesure 48 du plan d'action fédéral Handicap, pour lequel chaque membre de ce gouvernement s'est engagé à prendre des mesures. À la suite de l'accord de gouvernement et du plan d'action fédéral Handicap, plusieurs initiatives réglementaires ont été prises afin de promouvoir l'inclusion de personnes en situation de handicap. Ces mesures doivent permettre aux services fédéraux de respecter leur obligation réglementaire. Les bonnes intentions sont là et doivent enfin se traduire en actions. Nous ne pouvons pas continuer à accepter que le pourcentage avoisine un pourcent. Nous devons faire mieux.

Wij, de minister van Ambtenarenzaken en de minister van Maatschappelijke Integratie, belast met Personen met een handicap, willen het tij keren en zorgen voor een structurele oplossing van de drie procent doelstelling te bereiken. Daarnaast beoogt deze omzendbrief de federale werkgevers te informeren met de nodige definities en hen activeren om alle bestaande en nieuwe hefboomen in te zetten. Sinds 2023 is er dankzij de reglementaire hefboomen en de inzet van de federale diensten een significante stijging van het tewerkstellingspercentage van personen met een handicap. Die trend moeten we verderzetten en versterken.

Tot onze tevredenheid heeft het college van voorzitters een actieplan goedgekeurd om hieraan uitvoering te geven. Dit actieplan bevat concrete maatregelen ter bevordering van de inclusie van personen met een handicap. Eén van de maatregelen houdt in dat elke federale dienst een concreet plan en traject uitwerkt om het quotum te behalen. Elke federale dienst moet onderzoeken of de nieuwe selectiehefboomen succesvol worden ingezet en welke eventuele bijkomende acties nodig zijn.

Wij roepen alle federale diensten op om hun inspanningen verder te zetten en te ontwikkelen. Dit is des relevanter nu de ministerraad de transversale indicatoren binnen personeelszaken heeft goedgekeurd. Specifiek wordt bedoeld :

1° KPI HR 3.1.A. Evolutie van het inclusiepercentage van de personen met een handicap, gemeten op 31 december;

2° KPI HR 3.1.B. verbeteracties geïdentificeerd voor tewerkstellingspercentage personen met handicap.

Het laatste thematische rapport van de Begeleidingscommissie toont aan dat het realistisch is vooruitgang te boeken als alle hiërarchische niveaus zich hiervoor engageren. Deze vooruitgang uit zich zowel op het niveau van het aantal federale diensten die aan het quotum voldoen als in het gemiddeld percentage binnen het federaal openbaar ambt.

Deze omzendbrief heeft de volgende doelstellingen:

1° de federale diensten informeren over noties rond de indiensttreding en inclusie van personen met een handicap;

2° de federale diensten sensibiliseren om gebruik te maken van de beschikbare hefboomen om personen met een handicap aan te werven en duurzaam in de organisatie te integreren;

3° een overzicht te geven van de recente hervormingen om naar de doelstelling van drie procent personeel met een handicap te evolueren;

4° het kader over redelijke aanpassingen verduidelijken;

5° het beroep doen op maatwerkbedrijven bij overheidsopdrachten aanmoedigen.

De omzendbrief is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

1° definities;

2° indiensttredingsmechanismen;

3° redelijke aanpassingen;

4° maatwerkbedrijven.

## 1. Definities

### Inclusief ontwerp ("Inclusion by design")

Inclusie heeft een proactieve en systematische dimensie. Diversiteit houdt het vertegenwoordigen en meten in van de menselijke verschillen, beschermde criteria in het bijzonder. Inclusie gaat over de volwaardige deelname aan de samenleving en aan het succes van de organisatie.

Bij onze processen, programma's, tools en infrastructuur moeten we ons steeds afvragen hoe we zo inclusief mogelijk kunnen zijn. Het is aanbevolen om hierbij drie concepten van elkaar te onderscheiden.

1° Gelijkheid: elke gebruiker krijgt dezelfde ondersteuning. Specifieke behoeften worden hier vergeten.

2° Gelijkwaardigheid: elke gebruiker krijgt de nodige ondersteuning om te kunnen functioneren. Bij gelijkwaardigheid kan je uitzonderingen hebben op het niveau van gelijke behandeling zoals bijvoorbeeld via een positieve actie. Het gaat om een verantwoorde afwijking ten aanzien van een strikte gelijkheid.

3° Gerechtigheid: de omgeving is zo aangepast dat ook een persoon met een handicap geen belemmeringen ondervindt.

Het ontwerpen van een toegankelijk gebouw of online applicatie, een aanpasbare test- of opleidingsprogramma, een inclusief proces voor het leveren van een openbare dienst, zijn allemaal voorbeelden van deze inclusieve en proactieve reflex. Deze voorbeelden zijn niet-exhaustief. Hierbij moet men steeds uitgaan van de behoeften van een breed scala aan gebruikers, in het bijzonder mensen met een handicap, die systematisch moeten worden betrokken bij het ontwerpproces, zijn instrumenten van de goede praktijken om dit begrip toe te passen.

### Personen met een handicap

Het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap werd op 13 december 2006 aangenomen door de Verenigde Naties en geratificeerd door België onder de Wet van 13 mei 2009 houdende

En tant que ministre de la Fonction publique et que ministre de l'Intégration sociale, chargée des Personnes handicapées, nous souhaitons inverser la tendance et fournir une solution structurelle pour atteindre l'objectif de trois pourcents. De plus, cette circulaire vise à informer les employeurs fédéraux en reprenant les définitions nécessaires et à les inciter à utiliser tous les leviers existants et nouveaux. Depuis 2023, il y a eu une augmentation significative le taux d'emploi des personnes en situation de handicap grâce aux leviers réglementaires et à l'engagement des services fédéraux. Nous devons poursuivre et renforcer cette tendance.

À notre grande satisfaction, le Collège des présidents a approuvé un plan d'action pour y parvenir. Ce plan d'action comprend des mesures concrètes pour promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap. L'une des mesures consiste à ce que chaque service fédéral élabore un processus et un plan concret pour atteindre le quota. Chaque service fédéral doit examiner si les nouveaux leviers de sélection sont utilisés avec succès et, le cas échéant, quelles actions supplémentaires sont nécessaires.

Nous appelons toutes les services fédéraux à développer et à poursuivre leurs efforts. C'est d'autant plus pertinent à présent que les indicateurs transversaux en matière de ressources humaines validés par le Conseil des Ministres mentionnent structurellement les objectifs liés au handicap. Il est fait spécifiquement référence à ces éléments :

1° KPI RH 3.1.A. Evolution du pourcentage d'inclusion des personnes avec un handicap, mesurée le 31 décembre ;

2° KPI RH 3.1.B. Actions d'amélioration identifiées en matière du taux d'emploi de personnes avec un handicap.

Le dernier rapport thématique de la commission d'accompagnement atteste que réaliser une progression est réaliste moyennant la volonté à tous les niveaux hiérarchiques. Ce progrès est visible tant au niveau du nombre d'organisations qui réalisent le quota, qu'au niveau du pourcentage moyen dans la fonction publique fédérale.

Cette circulaire poursuit les objectifs suivants :

1° informer les services publics fédéraux des notions d'entrée en service et d'inclusion des personnes en situation de handicap ;

2° sensibiliser les services publics fédéraux à l'utilisation des leviers disponibles pour recruter des personnes en situation de handicap et les intégrer durablement dans l'organisation ;

3° donner un aperçu des réformes récentes pour évoluer vers l'objectif de trois pourcents de personnel en situation de handicap ;

4° clarifier le cadre relatif aux aménagements raisonnables ;

5° encourager le recours à des entreprises de travail adapté dans les marchés publics.

Cette circulaire est constituée des éléments suivants :

1° définitions ;

2° mécanismes de recrutement ;

3° aménagements raisonnables ;

4° entreprises de travail adapté.

## 1. Définitions

### Conception inclusive ("Inclusion by design")

L'inclusion comprend une dimension proactive et systémique. La diversité vise à représenter et à quantifier la représentation des différences humaines notamment pour les critères protégés, l'inclusion vise la pleine participation à la société et au succès de l'organisation.

Dans nos processus, programmes, outils et infrastructures, nous devons toujours nous demander comment être le plus inclusif possible. Il est recommandé de distinguer trois concepts à cet égard.

1° Égalité : chaque utilisateur bénéficie du même soutien. Les besoins spécifiques sont ainsi oubliés.

2° Équité: chaque utilisateur reçoit le soutien nécessaire pour pouvoir fonctionner. Avec l'équité, vous pouvez faire des exceptions au niveau de l'égalité de traitement, par exemple au moyen d'une action positive. Il s'agit d'un écart justifié par rapport à une égalité stricte.

3° Justice : l'environnement est adapté de manière à ce que même une personne en situation de handicap ne rencontre aucun obstacle.

Concevoir un bâtiment ou une application en ligne accessible ou encore un programme de test ou de formation aménageable, un processus inclusif pour assurer un service public sont autant d'exemples de ce réflexe inclusif et proactif. Ces exemples n'ont pas de caractère exhaustif. Partir en amont des besoins d'utilisateurs variés, en particulier des personnes en situation de handicap, et les associer systématiquement au processus de conception, font partie des bonnes pratiques pour appliquer cette notion.

### Personnes en situation de handicap

La Convention relative aux droits des personnes handicapées a été adoptée par les Nations unies le 13 décembre 2006, et ratifiée par la Belgique par la Loi portant assentiment aux Actes internationaux du

instemming met volgende Internationale Akten. Een persoon met een handicap is een rechthebbende, een actieve deelnemer aan zijn of haar eigen leven, wiens volledige en waardige deelname aan de samenleving, inbegrepen de arbeidsmarkt, moet worden aangemoedigd, evenals zijn of haar autonomie. Deze principes impliceren dat elke verdragspartij administratieve of medische procedures tot een minimum moet beperken opdat een persoon met een handicap zijn of haar rechten kan afdwingen. Een pragmatische aanpak in de plaats van een administratieve verdient daarom de voorkeur. Bovendien houdt dit in dat personen met een handicap worden betrokken bij de beslissingen die hen aanbelangen, bijvoorbeeld wanneer het gaat om redelijke aanpassingen aan de werkplek. De term "persoon met een handicap" wordt gebruikt om de persoon als geheel te benadrukken, zonder hem of haar te reduceren tot één enkel kenmerk.

### Handicap

Hetzelfde Verdrag definieert een handicap als een wisselwerking tussen blijvende fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen en de omgeving. Het doel is de omgeving aan te passen, de werkplek in het bijzonder, om eventuele drempels weg te nemen en mensen in staat te stellen op gelijke voet deel te nemen op de arbeidsmarkt.

In de Belgische wetgeving stelt artikel 22ter van de Grondwet dat elke persoon met een handicap recht heeft op volledige integratie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen. Bovendien beschermt de Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van de criteria handicap en gezondheidstoestand ook tegen discriminatie.

Een handicap kan zichtbaar, onzichtbaar, aangeboren of verworven zijn in de loop van een leven. Een handicap kan stabiel, blijvend, maar ook niet-blijvend of progressief zijn. Het gaat ook om een spectrum van situaties van handicap, omdat er veel nuances zijn afhankelijk van de persoon en de mogelijke veranderingen in een situatie in de loop van het leven. Om enkele voorbeelden te geven zonder exhaustief te zijn: de fysieke dimensie kan overeenkomen met een motorische handicap, zoals iemand die een rolstoel gebruikt, of gedeeltelijke verlamming zoals hemiplegie. De zintuiglijke dimensie kan worden geïllustreerd door een auditieve beperking zoals een dove persoon, of een vorm van slechthotheid, of door een visuele beperking zoals een blinde persoon, of een vorm van slechtziendheid. De derde dimensie kan worden geïllustreerd met een mentale ziekte of cognitieve of leerstoornissen (bv. angststoornissen, een vorm van het autismespectrum, zogenaamde "dys"-stoornissen zoals dyslexie). Volgens het interfederaal Gelijke Kansencentrum, Unia, is er sprake van een handicap zodra het gaat om een langdurige situatie die de persoon belemmert bepaalde taken uit te voeren. De jurisprudentie voorziet niet in een minimumtermijn die bepaalt wanneer een situatie als langdurig kwalificeert. Het is aanvaardbaar om te spreken van een langdurige situatie wanneer de beperking vermoedelijk zes maanden of meer duurt. Het kan gaan om een handicapsituatie of om een ziekte die een handicap met zich meebrengt.

Bijvoorbeeld: redelijke aanpassingen die nodig zijn als onderdeel van een langdurige ziekte of zware behandeling zoals chemotherapie. Deze lijst is niet exhaustief.

Ten slotte kan iemand meerdere vormen van handicap hebben. Een situatie van meervoudige handicap doet zich voor wanneer een persoon meerdere handicaps heeft. Nuance en een persoonlijke, op maat gemaakte benadering zijn daarom belangrijke elementen in de omgang met dit concept.

Binnen de context van moderne, respectvolle benamingen, is het aangewezen te spreken van personen met een handicap. Op deze manier wordt de persoon als één geheel naar voren gebracht als de actor in zijn of haar eigen leven, en niet enkel samengevat door zijn of haar handicap.

### Re-integratie

Een handicap kan zich voordoen in elke levensfase. Soms heeft dit tot gevolg dat de taken aangepast worden, de persoon zich naar een nieuwe functie heroriënteert of van sector verandert. Hiervoor moet de omzendbrief nr. 732. - Aanbevelingen met betrekking tot de begeleiding van een personeelslid met medische, sociale of familiale problemen, worden geraadpleegd. Deze bevat aanbevelingen voor het ondersteunen van een personeelslid met medische, sociale of gezinsproblemen. Die omzendbrief geeft gedetailleerde informatie over deze situaties.

In de context van heroriëntering van een federale ambtenaar is het ook mogelijk om deze persoon door te verwijzen naar het Loopbaancentrum van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning. Dit Centrum kan nuttige hulp bieden bij deze afweging, zoals met een competentiebilan of gepaste begeleiding. Ook is het breder aanbod aan opleidingen of werkplektrajecten een uitstekend instrument waarmee iedereen zich kan opleiden met oog op een nieuwe professionele uitdaging binnen de federale overheid.

13 mai 2009. La personne en situation de handicap est un sujet de droit, actrice de sa vie et dont il faut favoriser la participation pleine et entière à la société en toute dignité, en ce compris le marché du travail, ainsi que son autonomie. Ces principes impliquent que chaque État signataire doit limiter au minimum les démarches administratives ou médicales pour qu'une personne en situation de handicap puisse faire valoir ses droits. Il convient donc de privilégier une approche pragmatique, plutôt qu'administrative. En outre cela implique que les personnes en situation de handicap doivent être impliquées dans les décisions qui les concernent, par exemple pour mettre en place des aménagements raisonnables sur le lieu de travail. On parle d'ailleurs de « personne en situation de handicap » pour mettre justement l'accent sur la personne à part entière et ne pas la réduire à une caractéristique.

### Handicap

Ce même Traité définit le handicap comme une interaction entre des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables et l'environnement. Il s'agit donc d'aménager l'environnement, notamment de travail, pour lever tout obstacle et rendre effective la participation professionnelle, sur la base de l'égalité avec les autres.

Dans le droit belge, la Constitution stipule en son article 22ter que chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables. De plus, la Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination fait du handicap et de l'état de santé des critères protégés contre la discrimination.

Un handicap peut être visible, invisible, inné ou survenir au cours de la vie. Un handicap peut être stable, définitif, mais aussi non définitif, ou encore évolutif. On parle également de spectre des situations de handicap, car il existe de nombreuses nuances selon les personnes et les éventuelles évolutions d'une situation au cours de la vie. Pour donner quelques exemples sans prétendre à l'exhaustivité, la dimension physique peut correspondre à un handicap moteur comme une personne utilisant une chaise roulante, une paralysie partielle comme l'hémiplégie. La dimension sensorielle peut par exemple être illustrée par un handicap auditif comme une personne sourde, ou une forme de malentendance, ou par un handicap visuel comme une personne aveugle, ou une forme de malvoyance. La troisième dimension peut être illustrée par des maladies mentales ou des troubles cognitifs ou de l'apprentissage (par ex. troubles d'anxiété, une des formes du spectre autistique, les troubles dits « dys » comme la dyslexie). Selon le Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances Unia on peut parler de situation de handicap dès qu'il y a une limitation durable à exercer certaines tâches. La jurisprudence ne prévoit pas de durée minimale pour qu'une situation soit considérée comme durable. Il est admis de parler de situation durable dès qu'une limitation aura une durée probable de six mois ou plus. Il peut s'agir d'une situation de handicap ou d'une maladie entraînant un handicap.

On peut par exemple citer les aménagements raisonnables nécessaires dans le cadre d'une longue maladie ou d'un traitement lourd comme une chimiothérapie. Cette liste est non-exhaustive.

Enfin, une personne peut être en situation de polyhandicap, où plusieurs handicaps coexistent. La nuance et une approche personnalisée sur mesure sont donc des éléments-clés pour aborder cette notion.

Au niveau des appellations modernes et respectueuses, il convient de parler des personnes en situation de handicap. Ainsi, la personne à part entière est mise à l'avant-plan comme actrice de sa vie, et elle n'est pas résumée par un handicap.

### Réintégration

Un handicap peut survenir à toute étape de la vie. Parfois, ceci implique une redéfinition des tâches, voire une réorientation de la personne vers une nouvelle fonction ou un nouveau secteur d'activité. Il faut alors consulter la circulaire n° 732. - Recommandations quant à l'accompagnement d'un membre du personnel ayant des problèmes médicaux, sociaux ou familiaux. Elle contient des recommandations quant à l'accompagnement d'un membre du personnel ayant des problèmes médicaux, sociaux ou familiaux. Elle fournit des informations détaillées sur ces situations.

Dans un contexte de réorientation d'un fonctionnaire fédéral, il est aussi possible d'orienter la personne vers le Centre de carrière du Service public fédéral Stratégie et Appui, qui peut apporter une aide très utile à la réflexion, comme un bilan de compétences ou un accompagnement approprié. Plus largement, l'offre de formations ou de trajets d'apprentissage professionnel proposée est elle aussi un excellent outil pour former toute personne à un nouveau défi professionnel dans l'administration fédérale.



Verder is het cruciaal een 'disability manager' in de organisatie te hebben. De 'disability manager' viseert alle maatregelen rond behoud van werk of terugkeer naar het werk voor personen die niet kunnen werken of terugkeren na een langdurige afwezigheid. Dit concept komt voort uit het 'National Institute of Disability Management and Research' (NIDMAR, Canada).

Het is nuttig om de notie 'disability management' uit te breiden en toe te passen op alle vormen van hulp binnen een personeelsbeleid voor personen met een handicap. Dit geldt zowel in een context van re-integratie als in het algemeen zoals behoud van werk, progressieve of chronische ziektes, ... De Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning staat in voor de opleiding van de personen die geïnteresseerd zijn om een rol als 'disability manager' op te nemen en zal jaarlijks – in samenwerking met het RIZIV – de nodige opleidingen financieren.

#### Positieve actie

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, die in het bijzonder het criterium handicap beschermt, voorziet en omkadert de mogelijkheid tot positieve acties. De wet definieert positieve acties als specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met een of meer beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk. In de wet worden voorwaarden gesteld aan dit soort acties:

- 1° het bestaan van een kennelijke ongelijkheid;
- 2° het verdwijnen van die ongelijkheid als expliciete doelstelling;
- 3° de tijdelijke aard van de maatregel;
- 4° het einde van de maatregel zodra het doel is bereikt;
- 5° het gegeven dat de positieve actie andermans rechten niet onnodig mag beperken.

Concreet gaat het om specifieke maatregelen om de nadelen verbonden aan een beschermd criterium te voorkomen of te compenseren. Ze beogen hierbij een volledige gelijkheid in de praktijk te waarborgen. Voor de federale administraties moet een koninklijk besluit dergelijke maatregelen vastleggen. De hefbomen die aan de federale werkgevers worden voorgesteld en beschreven worden in deze omzendbrief, beantwoorden volledig aan deze definitie van een positieve actie.

#### Diversiteit en inclusie

Het concept diversiteit baseert zich op de verschillen tussen personen en wil deze verschillende profielen gerepresenteerd zien in de doelstellingen en het personeel van de organisatie. Het quotum van drie procent voor personen met een handicap is hiervan een voorbeeld. Het concept inclusie daarentegen is eerder kwalitatief en richt zich op de volwaardige deelname van het individu aan de werking van de organisatie. Er kan dus geen inclusie zijn zonder diversiteit. Inclusie is van een andere aard en vult de notie diversiteit aan aangezien dit concept ook de professionele groei van een persoon omvat, wat voordelig is op individueel niveau en voordelig is voor de werkgever. Zo leidt een actieve deelname aan deze doelstellingen tot behoud van talent en een positief imago. Bovendien zullen tevreden personeelsleden sneller de rol van ambassadeur van hun werkgever op zich nemen.

Diversiteit is een feit binnen de samenleving en moet als meerwaarde worden gezien. Een inclusief beleid is de manier waarop de federale overheid hiermee moet omgaan. Dit bevordert het individueel welzijn van elk personeelslid en draagt bij aan een kwaliteitsvolle dienstverlening. Daarom is het belangrijk om de werkomgeving geleidelijk aan te passen aan de behoeften van personen met een handicap. De federale diensten moeten in het bijzonder de werkomgeving toegankelijk maken, redelijke aanpassingen aanbrengen en het bewustzijn onder het personeel te vergroten. Een dergelijke alomvattende aanpak is essentieel om ervoor te zorgen dat personen met een handicap zich duurzaam in hun werk kunnen integreren zonder zich voortdurend te moeten aanpassen.

Om rekening te houden met diversiteit, moeten de federale diensten rekening houden met de bepalingen uit de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehadt en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen. Bovendien voorzien de drie antidiscriminatiewetten van 10 mei 2007 sinds 30 juli 2023 in de notie van intersectionele discriminatie. Het gaat hier om een situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden. Dit betekent dat het criterium handicap kan kruisen met andere beschermde criteria zoals bijvoorbeeld leeftijd of geslacht.

Wij appreciëren ook de betrokkenheid van de mandaathouders, binnen het plan "Maatregelen voor het halen van de drie procent tewerkstelling van personen met een handicap", gelanceerd door het college van voorzitters van de federale administraties tijdens deze lopende legislatuur. Deze transversale en multidisciplinaire aanpak laat

En outre, il est essentiel de disposer d'un « disability manager » au sein de l'organisation. Le « disability manager » vise toutes les mesures en faveur du maintien à l'emploi ou du retour au travail de personnes en incapacité de travail ou de retour après une absence de longue durée. Ce concept vient du « National Institute of Disability Management and Research » (NIDMAR, Canada).

Il est utile d'élargir cette notion de « disability management » et de l'appliquer à toutes les formes d'aide structurée par une politique du personnel pour les personnes en situation de handicap, que ce soit dans un contexte de réintégration ou en général (maintien à l'emploi, maladies évolutives ou chroniques, etc.). Le Service public fédéral Stratégie et Appui est responsable de la formation des personnes intéressées d'endosser un rôle de « disability manager » et financera chaque année les formations nécessaires en collaboration avec l'INAMI.

#### Action positive

La loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination du 10 mai 2007, protégeant notamment le critère du handicap, prévoit et encadre la possibilité d'actions positives. Elle les définit comme des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un ou plusieurs critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique. Elle encadre ce type d'actions par des conditions à respecter :

- 1° l'existence d'une inégalité manifeste ;
- 2° sa disparition comme objectif explicite de la mesure ;
- 3° un caractère temporaire ;
- 4° le fin de la mesure dès que l'objectif visé est atteint ;
- 5° le fait que la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

Concrètement, il s'agit de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un critère protégé. Elles visent à garantir une pleine égalité dans la pratique. Spécifiquement pour l'administration fédérale, de telles mesures doivent être réglées par arrêté royal. Les leviers proposés aux employeurs fédéraux et décrits dans la présente circulaire correspondent clairement à cette notion d'action positive.

#### Diversité et inclusion

La diversité est un concept basé sur les différences entre les personnes et visant la représentation de différents profils dans des objectifs organisationnels et dans le personnel. Le quota de trois pourcents de personnes en situation de handicap en est un exemple. L'inclusion est quant à elle un concept plutôt qualitatif qui vise la pleine participation de la personne à la vie de l'organisation. Il n'y a donc pas d'inclusion possible sans diversité. L'inclusion est de nature différente et complémentaire puisqu'elle couvre aussi l'épanouissement professionnel de la personne profitable au niveau individuel, et des aspects profitables aux employeurs. Ainsi, la participation active aux objectifs contribue à la rétention des talents et à une image de marque positive. De plus, les membres du personnel satisfaits de leur travail joueront plus facilement le rôle d'ambassadeurs en faveur de leur employeur.

La diversité est une réalité au sein de la société et doit être perçue comme une richesse. L'administration fédérale doit y faire face en adoptant une politique inclusive. Cela favorise le bien-être individuel de chaque membre du personnel et contribue à fournir un service de qualité. Ainsi, il est important d'adapter progressivement les environnements de travail aux besoins des personnes en situation de handicap. Les services fédéraux doivent notamment réaliser l'accessibilité de l'environnement de travail, la mise à disposition des aménagements raisonnables mais aussi la sensibilisation du personnel. Adopter une telle approche globale est essentiel afin de permettre aux personnes en situation de handicap de s'installer durablement dans l'emploi et ne pas devoir sans cesse faire de nombreux efforts d'adaptation.

Pour tenir compte de la diversité, il faut que les services fédéraux tiennent compte dans tous les processus de la loi de 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales. En outre les trois lois antidiscrimination du 10 mai 2007 prévoient depuis le 30 juillet 2023 la notion de discrimination intersectionnelle. Il s'agit d'une situation qui se présente quand une différence est faite sur la base de plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent un tout inséparable. Cela signifie que le critère du handicap peut interagir avec d'autres critères comme l'âge ou le sexe.

Nous saluons d'ailleurs l'implication des mandataires dans le « plan vers trois pourcents de personnel en situation de handicap » lancé par le Collège des présidents des administrations fédérales au cours de la législature en cours. Son approche transversale et multidisciplinaire est de nature à permettre un recrutement et une inclusion durables des

een duurzame rekrutering en inclusie van personen met een handicap toe binnen onze administraties, omdat er zowel geïnvesteerd wordt in de rekruteringscommunicatie naar deze doelgroep, als in een inclusieve bedrijfscultuur en HR-praktijken, als in specifieke rekruteringsprocedures in de vorm van positieve acties, om maar enkele voorbeelden te noemen.

## 2. Indienstnemingsmechanismen

Binnen de regelgeving bestaan een aantal maatregelen die de indienstneming van personen van met een handicap regelen. Hieronder volgt een overzicht van de bestaande mogelijkheden die de federale diensten kunnen gebruiken hun verplichtingen na te komen.

Ten eerste voorziet de regelgeving in de opmaak van de bijzondere laureatenlijsten voor personen met een handicap. Dit volgt uit artikel 2, § 2, van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende de inclusie van personen met een handicap en redelijke aanpassingen tijdens selecties. De federale diensten die het minimumpercentage niet behalen, moeten bij iedere aanwerving deze lijsten raadplegen. Ook bij een contractuele indienstneming zijn de federale diensten verplicht om voorrang te geven aan een laureaat met een handicap die op een bijzondere lijst staat. Als hiervan geen sprake is, geniet ook elke persoon die geslaagd is voor de contractuele selectie en zijn hoedanigheid als persoon met een handicap kenbaar heeft gemaakt, voorrang.

Ten tweede genieten personen met een handicap voorrang in het kader van de doorlopende selecties. Dit volgt uit artikel 25, § 1, derde lid, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel. Wanneer meerdere kandidaten geschikt zijn voor een bepaalde hoogvolume functie of kritische functie, geniet de kandidaat met een handicap voorrang. Deze voorrang geldt enkel binnen dezelfde groep van geslaagden, namelijk zij die ofwel geschikt ofwel zeer geschikt zijn.

Daarnaast voorziet de reglementering in de mogelijkheid bepaalde selecties voor te behouden aan personen met een handicap. Dit kan zowel binnen het kader van een statutaire als een contractuele selectie.

Voor contractuele selecties kunnen de federale diensten kandidaten met een handicap op een soepele en flexibele manier in dienst nemen. Dit volgt uit artikel 2, vierde lid, van het koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten. Deze maatregel zorgt er tevens voor dat de federale diensten zelf de organisatie van de selectieproeven op zich kunnen nemen. Deze vacatures hebben de doelgroep steeds kunnen bereiken voor verschillende functies binnen meerdere niveaus.

Ook bij statutaire selecties bestaat sinds kort de mogelijkheid om een bepaalde selectie voor te behouden aan personen met een handicap. Dit gebeurt via het kennismakingstraject. Het reglementair kader hiervan staat in het koninklijk besluit van 24 maart 2024 houdende het kennismakingstraject.

Het kennismakingstraject is een alternatieve vorm van de klassieke stage. Het is geen verplicht parcours dat personen met een handicap moeten afleggen om als rijksambtenaar te worden aangeworven. De optie om een gewone statutaire stage af te leggen blijft naast dit traject bestaan.

Het kennismakingstraject is opgebouwd uit verschillende componenten. Ten eerste houdt het een soepele aanwervingsprocedure in. Ten tweede is het traject gericht op de intensieve begeleiding en opleiding van het personeelslid. Ten slotte leidt een positieve wederzijdse ervaring tot een stabiele arbeidsrelatie.

Het hoofddoel van dit specifieke statuut is de rol van hefboom op te nemen tussen de specifieke doelgroep enerzijds en de federale overheid als aantrekkelijke en inclusieve werkgever anderzijds. Het traject wil de tewerkstelling van personen met een handicap binnen het federaal openbaar ambt bevorderen door een periode van wederzijdse aanpassing tussen de werkgever en de werknemer in te lassen. Concreet gaat het om een andere stagevorm. De selectie bestaat uit een mondelinge proef. Een positieve evaluatie leidt tot een benoeming.

De aanwervende federale dienst is hierbij verplicht om tijdig een begeleider aan te stellen die het personeelslid met een handicap bijstaat met zijn taken en integratie. Het is de bedoeling dat de begeleider bepaalde opleidingen volgt om zijn competenties te ontwikkelen zodat hij zijn rol optimaal kan volbrengen. Natuurlijk is het aan federale dienst om in de nodige tijd en middelen te voorzien. Bovendien moet de federale dienst tijdens de evaluatie van de begeleider rekening houden met de tijd die hij aan zijn rol besteedt.

Ten slotte willen wij erop wijzen dat het quotum van drie procent een minimumverplichting inhoudt voor elke federale dienst. Het doel van dit quotum de inclusie van personen met een handicap binnen het openbaar ambt te promoten. Het behalen van de drie procent is geen doel op zich, maar een middel om de inclusie te bevorderen.

personnes en situation de handicap dans nos administrations, puisqu'il investit tant dans la communication de recrutement vers ce public, que dans la culture d'entreprise et les pratiques RH inclusives, que dans des procédures de recrutement spécifiques sous forme d'actions positives, pour ne citer que quelques exemples.

## 2. Mécanismes d'entrée en service

La réglementation prévoit un certain nombre de mesures qui facilitent l'entrée en service des personnes handicapées. Voici un aperçu des possibilités existantes que les services fédéraux peuvent utiliser pour respecter leurs obligations.

Premièrement, la réglementation prévoit la création de listes spécifiques de lauréats pour les personnes handicapées. Cette règle découle de l'article 2, § 2, de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant l'inclusion des personnes handicapées et des aménagements raisonnables lors de sélections. Les services fédéraux qui n'atteignent pas le pourcentage minimum doivent consulter ces listes lors de chaque recrutement. De plus, les services fédéraux sont tenus de donner priorité à tout lauréat en situation de handicap qui figure sur une liste spécifique, pour un engagement contractuel. Si ce n'est pas applicable, toute personne qui a réussi la sélection contractuelle est qui a déclaré sa qualité de personne en situation de handicap, bénéficie de la priorité.

Deuxièmement, les personnes présentant un handicap sont prioritaires dans le cadre des sélections continues. Cette règle découle de l'article 25, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat. Lorsque plusieurs candidats sont aptes à occuper une fonction à gros volume ou une fonction critique en particulier, le candidat présentant un handicap est prioritaire. Cette priorité ne s'applique qu'au sein du même groupe de lauréats, à savoir ceux qui sont aptes ou très aptes.

En outre, la réglementation prévoit la possibilité de réserver certaines sélections aux personnes en situation de handicap, tant dans le cadre d'une sélection statutaire que d'une sélection contractuelle.

Pour les sélections contractuelles, les services fédéraux peuvent engager des candidats en situation de handicap de manière souple et flexible. Cette règle découle de l'article 2, alinéa 4, de l'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics. Cette mesure garantit également que les services fédéraux peuvent se charger eux-mêmes de l'organisation des épreuves de ces sélections. Ces offres d'emploi ont toujours pu atteindre le groupe cible pour différentes fonctions dans plusieurs niveaux.

Même lors de sélections statutaires, il existe depuis peu la possibilité de réserver une sélection déterminée aux personnes en situation de handicap. Cela se déroule via le trajet d'accueil. Le cadre réglementaire se trouve dans l'arrêté royal du 24 mars 2024 portant le trajet d'accueil.

Le trajet d'accueil est une alternative au stage classique. Il ne s'agit pas d'un parcours obligatoire que les personnes en situation de handicap doivent suivre pour être engagées comme agents de l'Etat. La possibilité d'effectuer un stage statutaire classique continue d'exister parallèlement à ce trajet.

Le trajet d'accueil se compose de différents éléments. Premièrement, il implique une procédure de recrutement souple. Deuxièmement, le trajet est axé sur l'accompagnement et la formation intensifs du membre du personnel. Enfin, une expérience mutuellement positive débouche sur une relation de travail stable.

Le but principal de ce statut spécifique est de jouer le rôle de levier entre le groupe cible spécifique d'une part et l'administration fédérale en tant qu'employeur attractif et inclusif d'autre part. Le trajet entend favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique administrative fédérale en prévoyant une période d'adaptation mutuelle entre l'employeur et le travailleur. Concrètement, il s'agit d'une autre forme de stage. La sélection consiste en une épreuve orale. Une évaluation positive donne lieu à une nomination.

À cet égard, le service fédéral recruteur est tenu de désigner un accompagnateur chargé d'assister le membre du personnel en situation de handicap dans ses tâches et son intégration. Il convient que l'accompagnateur suive certaines formations pour développer ses compétences afin de pouvoir remplir au mieux son rôle. Il convient naturellement que le service fédéral prévoie du temps et les moyens à cet effet. De plus le service fédéral doit prendre en compte le temps consacré par l'accompagnateur à son rôle pendant son évaluation.

Enfin, nous voulons insister sur le fait que le quota de trois pourcents est une obligation minimale pour chaque service fédéral. L'objectif de ce quota est de promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. Obtenir les trois pourcents n'est pas le but en soi, mais un moyen de faire avancer l'inclusion.

### 3. Redelijke aanpassingen

Redelijke aanpassingen zijn noodzakelijk om drempels te compenseren. Zo kunnen contractuele en statutaire personeelsleden met een handicap gelijkwaardig aan het werk. Het recht op redelijke aanpassingen is verankerd in artikel 22<sup>ter</sup> van de grondwet.

Een juridische definitie van het begrip redelijke aanpassingen is terug te vinden in artikel 2 van het protocol van 19 juli 2007 tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie ten gunste van personen met een handicap. Het gaat om concrete maatregelen die de beperkende invloed van een onaangepaste omgeving op de participatie van een persoon kunnen neutraliseren. Een redelijke aanpassing verandert iets aan de omgeving. Het maakt deze toegankelijker en laat toe dat de persoon op evenwaardige wijze met zijn collega's kan werken. Op die manier beogen zij een schadelijke weerslag van bepaalde omgevingsfactoren te compenseren. Dit betekent dat redelijke aanpassingen steeds zijn afgestemd op de specifieke en individuele ondersteuningsbehoeften van een individu.

Het protocol beschouwt een persoon met een handicap als iemand van wie de deelname aan het maatschappelijke of professionele leven wordt verhinderd of belemmert vanwege een langdurige fysieke, sensorische, mentale of intellectuele beperking. Bijgevolg gaat het niet alleen om personen die door de wet worden erkend als zijnde gehandicapt. Dit betekent dat in de context van redelijke aanpassingen een ruimere definitie van persoon met een handicap geldt dan degene bedoeld in artikel 1 van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende de inclusie van personen met een handicap en redelijke aanpassingen tijdens selecties.

Een persoon met een handicap heeft het recht om redelijke aanpassingen te vragen. De werkgever is verplicht om hier gehoor aan te geven en te onderzoeken welke aanpassingen per concreet geval kwalificeren als redelijk. Artikel I.4-74.- § 4, boek I, titel IV, van de codex over het welzijn op het werk bevestigt deze stelling en verwijst expliciet naar het protocol van 19 juli 2007 betreffende het begrip redelijke aanpassingen in België. De werkgever moet zijn beslissing om een bepaalde aanpassing niet toe te kennen, te motiveren. In dat verband moet hij verwijzen naar de volgende indicatoren:

1° de financiële impact van de aanpassing, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele ondersteunende financiële tegemoetkomingen en de financiële draagkracht van degene op wie de aanpassingsplicht rust;

2° de organisatorische impact van de aanpassing;

3° de te verwachten frequentie en duur van het gebruik van de aanpassing door personen met een handicap;

4° de impact van de aanpassing op de levenskwaliteit van (een daadwerkelijke of potentiële) gebruiker(s) met een handicap;

5° de impact van de aanpassing op de omgeving en op andere gebruikers;

6° het ontbreken van gelijkwaardige alternatieven;

7° het verzuim van voor de hand liggende of wettelijk verplichte normen.

Hoe hoger de kostprijs, hoe sneller de aanpassing als "onredelijk" kwalificeert. Hoe groter de financiële draagkracht, hoe meer inspanningen geëist mogen worden op het vlak van het realiseren van aanpassingen. Naarmate een aanpassing vaker of door meerdere personen met een handicap gebruikt wordt of duurzamer is, moet zij sneller als "redelijk" worden beschouwd. Hoe meer er sprake is van een positief effect op de gebruiksvriendelijkheid voor alle of meerdere gebruikers, hoe sneller een aanpassing als "redelijk" moet worden beschouwd.

In de context van het federaal openbaar ambt kan een persoon met een handicap redelijke aanpassingen voor uiteenlopende activiteiten aanvragen zoals: deelname aan een selectieprocedure en dit ongeacht welke federale dienst voor de organisatie van de selectie instaat, deelname aan een evenement of training, aanpassing van de werkplek, ... Dit recht geldt ook bij de activiteiten die aan een bepaalde dienst zijn toevertrouwd zoals: ontvangst van publiek, gesprekken over een individueel dossier, ... Net omdat voor de federale diensten een strenge motiveringsplicht geldt, is het aanbevolen hierbij een proactieve rol aan te nemen. Dit kan bijvoorbeeld door steeds de mogelijkheid op te nemen om redelijke aanpassingen aan te vragen in de relevante registratieformulieren voor deze activiteiten. Ook al bepaalt de regelgeving geen specifieke procedure voor het aanvragen van redelijke aanpassingen, is het nuttig hiervoor een interne en soepele procedure te voorzien. Dit benadrukt het recht op dergelijke aanpassingen voor

### 3. Aménagements raisonnables

Des aménagements raisonnables sont nécessaires pour compenser les obstacles. Les membres du personnel statutaire et contractuel en situation de handicap peuvent ainsi travailler dans des conditions d'égalité. Le droit à des aménagements raisonnables est ancré dans l'article 22<sup>ter</sup> de la Constitution.

Une définition juridique du concept d'aménagements raisonnables se trouve à l'article 2 du protocole du 19 juillet 2007 entre l'Etat fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française en faveur des personnes en situation de handicap. Il s'agit de mesures concrètes pouvant neutraliser l'impact limitatif d'un environnement non adapté sur la participation d'une personne. Un aménagement raisonnable modifie l'environnement. Il le rend plus accessible et permet à la personne de travailler sur un pied d'égalité avec ses collègues. Les aménagements raisonnables visent ainsi à compenser un résultat dommageable de certains facteurs environnementaux. Cela signifie que les aménagements raisonnables sont toujours adaptés aux besoins individuels et spécifiques d'un individu.

Le protocole considère comme personne en situation de handicap toute personne dont la participation à la vie sociale ou professionnelle est limitée ou entravée durablement en raison d'une incapacité physique, sensorielle, mentale ou intellectuelle. Par conséquent, il ne s'agit pas seulement de personnes reconnues par la loi comme étant handicapées. Cela signifie que dans le cadre d'aménagements raisonnables, la définition de personne en situation de handicap est plus large que celle visée à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant l'inclusion des personnes handicapées et des aménagements raisonnables lors de sélections.

Une personne en situation de handicap a le droit de demander des aménagements raisonnables. L'employeur est tenu de s'y conformer et d'examiner quels aménagements peuvent être qualifiés de raisonnables par cas concret. L'article I.4-74.- § 4, livre I<sup>er</sup>, titre IV, du Code du bien-être au travail confirme cette affirmation et renvoie explicitement au protocole du 19 juillet 2007 relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique. L'employeur doit motiver sa décision de ne pas accorder un aménagement spécifique. À cet égard, il doit renvoyer aux indicateurs suivants :

1° l'impact financier de l'aménagement, compte tenu d'éventuelles interventions financières de soutien et de la capacité financière de celui qui est obligé de réaliser l'aménagement ;

2° l'impact organisationnel de l'aménagement ;

3° la fréquence et la durée prévues de l'utilisation de l'aménagement par la personne handicapée ;

4° l'impact de l'aménagement sur la qualité de vie d'un (des) utilisateur(s) effectif(s) ou potentiel(s) handicapés ;

5° l'impact de l'aménagement sur l'environnement et sur d'autres utilisateurs ;

6° l'absence d'alternatives équivalentes ;

7° la négligence de normes évidentes ou légalement obligatoires.

Plus le coût augmente, moins l'aménagement peut être considéré comme étant « raisonnable ». Plus sa capacité financière est importante, plus les efforts exigés au niveau de la réalisation des aménagements peuvent être importants. Dans la mesure où un aménagement est utilisé plus fréquemment ou par plusieurs personnes en situation de handicap ou qu'il est plus durable, il doit plus vite être considéré comme étant « raisonnable ». Plus il est question d'un effet positif sur la convivialité pour plusieurs ou tous les utilisateurs, plus vite l'aménagement doit être considéré comme étant « raisonnable ».

Dans le contexte de la fonction publique fédérale, une personne en situation de handicap peut demander des aménagements raisonnables pour diverses activités telles que la participation à une procédure de sélection quel que soit le service fédéral responsable de l'organisation de la sélection, la participation à un événement ou à une formation, l'adaptation du lieu de travail, etc. Cette droit vaut également pour les activités confiées à un service spécifique telles que l'accueil du public, les discussions sur un dossier individuel, etc. C'est justement parce que les services fédéraux sont soumis à une obligation stricte de motivation qu'il est recommandé de jouer un rôle proactif à cet égard. Cela peut se faire, par exemple, en incluant toujours la possibilité de demander des aménagements raisonnables dans les formulaires d'inscription concernés pour ces activités. Même si la réglementation ne prévoit pas de procédure spécifique pour demander des aménagements raisonnables, il est utile de prévoir une procédure interne souple pour les demandes



personen met een handicap binnen de federale dienst. Het is hierbij aan te raden de aanvraagprocedure zo eenvoudig mogelijk te maken. Deze voorziening gebeurt op eigen middelen.

Redelijke aanpassingen kunnen zowel individuele als collectieve aanpassingen inhouden en zowel van immateriële als materiële aard zijn op de terreinen van de organisatie van het werk, de werkplek, communicatie, ICT, begeleiding, ...

Hieronder ter inspiratie een lijst van mogelijke aanpassingen mee, zonder exhaustief te willen zijn.

Materiële individuele aanpassingen:

1° de aanpassing van de werkplaats zoals een aangepaste telefoon, scherm, stoel, toetsenbord, muis, ...;

2° het gebruik van eenvoudige symbolen;

3° voorzien in bijkomende of aangepaste persoonlijke beschermingsmiddelen zoals beeldschermbril, aangepaste veiligheidsschoeisel, helm, werkkledij;

4° voorzien in (tijdelijke) hulpmiddelen die het werken mogelijk maken;

5° voorzien in alternatieve werkmiddelen zoals tools, uitrusting, machines, hardware en software.

Immateriële individuele aanpassingen:

1° toestaan van extra dagen telewerk en/of satellietwerk;

2° voorzien in een aangepast werkrooster, extra (medische) pauzes of verminderde prestaties wegens medische redenen;

3° het (tijdelijk) plaatsen binnen nieuwe functie via bijvoorbeeld tijdelijke mutatie, tijdelijk lichter werk of terbeschikkingstelling of het herschikken van taken;

4° de begeleiding van een persoon met een handicap omkaderd door de aanwezigheid van een assistentiehond op de werkvloer;

5° de vertaling in gebarentaal voor dove en slechthorende personen die gebaren;

6° de terugbetaling woon-werkverkeer;

7° coaching of peter- meterschap;

8° opleiding voorzien in alternatieve werkmethoden.

Materiële collectieve aanpassingen:

1° aanpassingen van de werkplaats: omgevingsfactoren voorzien van zitgelegenheid bij staand beroep of omgekeerd, voorzien van bureau-fietsen, aangepaste bureaus die eventueel kunnen versteld worden in de hoogte;

2° architecturale aanpassingen: toegankelijkheid voor rolstoelgebruikers, aangepast toilet, plaatsen van een lift, materialen waarvoor men allergie heeft (plaatselijk) verwijderen/vervangen;

3° voorzien in rustplaats voorzien;

4° voorzien in geluidsversterking, ondertiteling of schrijftolken voor personen met een auditieve handicap.

Immateriële collectieve aanpassingen:

1° invoeren telewerk en/of satellietwerk;

2° geven van toelichtingen in een vereenvoudigd taalgebruik.

#### 4. Maatwerkbedrijven

Maatwerkbedrijven zijn gespecialiseerde bedrijven die personen met een handicap tewerk stellen en hierbij een gepaste begeleiding verzekeren.

De deelstaten bepalen welke bedrijven onder de noemer maatwerkbedrijf vallen. De Vlaamse gemeenschap hanteert de naam "maatwerkbedrijf". In Brussel en Wallonië dragen deze bedrijven de naam van "entreprises de travail adapté". Dit betekent dat enkel de bedrijven vermeld in de gewestelijke lijsten in aanmerking komen voor de berekening van de bijdrage aan de monitoring.

Het is aanbevolen aan om voor overheidsopdrachten beroep te doen op deze bedrijven. Dit kan op twee manieren. Ten eerste kan een federale dienst een opdracht voorbehouden aan een maatwerkbedrijf. Artikel 15 van de wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten voorziet in deze mogelijkheid. Deze reservering heeft tot gevolg dat enkel de aanvragen of offertes van deze ondernemingen in aanmerking komen.

Ten tweede kan een federale dienst voor een offerte maatwerkbedrijven en andere bedrijven contacteren. Hierbij kan een federale dienst inclusie van personen met een handicap opnemen als gunningscriterium. Concreet moet het bestek een sociale clausule bevatten die de tewerkstelling of opleiding van personen met een handicap voor ogen heeft. Hoofdstuk 3. van de omzendbrief. - Integratie van duurzame ontwikkeling, met inbegrip van sociale clausules en maatregelen ten voordele van kleine en middelgrote ondernemingen, in het kader van

d'aménagements raisonnables. Mettre en place cette procédure met l'accent sur le droit à de tels aménagements pour les travailleurs en situation de handicap au sein de chaque service fédéral. À cet égard, il est conseillé de simplifier au maximum la procédure de demande. Cette disposition est prise sur fonds propres.

Les aménagements raisonnables peuvent impliquer des aménagements individuels et collectifs et peuvent être de nature immatérielle ou matérielle dans les domaines de l'organisation du travail, du lieu de travail, de la communication, des TIC, de l'accompagnement, etc.

Voici ci-dessous, à titre d'inspiration, une liste non exhaustive d'aménagements possibles.

Aménagements matériels individuels :

1° l'adaptation du lieu de travail : téléphone, écran, chaise, clavier, souris, etc. adaptés ;

2° l'utilisation de symboles simples ;

3° prévoir des moyens de protection personnels supplémentaires ou adaptés, notamment des lunettes de protection, des chaussures de sécurité, un casque ou des vêtements de travail adaptés ;

4° prévoir des outils (temporaires) permettant de travailler ;

5° prévoir outils de travail alternatifs comme des outils, équipements, machines, matériel et logiciels.

Aménagements immatériels individuels :

1° accorder des jours supplémentaires de télétravail et/ou de travail en bureau satellite ;

2° prévoir une horaire adapté, pauses (médicales) supplémentaires ou prestations réduites pour raisons médicales ;

3° placement (temporaire) dans une nouvelle fonction (mutation temporaire, allègement temporaire du travail ou affectation temporaire) – réorganisation des tâches ;

4° accompagnement d'une personne en situation de handicap bénéficiant d'un chien d'assistance sur le lieu de travail ;

5° la traduction en langage des signes pour personnes sourdes et malentendantes qui signent;

6° le remboursement des frais liés aux déplacements domicile – lieu de travail ;

7° coaching ou parrainage/marrainage ;

8° prévoir une formation en méthodes de travail alternatives.

Aménagements matériels collectifs :

1° adaptations du lieu de travail : facteurs environnementaux, mise à disposition de sièges pour le travail debout ou possibilités de travailler debout pour le travail assis, mise à disposition de vélos de bureau, bureaux adaptés éventuellement réglables en hauteur ;

2° adaptations architecturales : accessibilité pour les personnes en fauteuil roulant, toilettes adaptées, installation d'un ascenseur, suppression/remplacement (localement) de matériaux allergènes ;

3° prévoir un espace de repos ;

4° prévoir des dispositifs d'amplification sonore, un sous-titrage ou de la vélotypie pour les personnes avec un handicap auditif.

Aménagements immatériels collectifs :

1° Introduction du télétravail et/ou du travail en bureau satellite ;

2° Donner des explications dans un langage clair.

#### 4. Entreprises de travail adapté

Les entreprises de travail adapté sont des entreprises spécialisées qui emploient des personnes en situation de handicap et leur assurent un soutien approprié.

Les entités fédérées déterminent quelles entreprises relèvent du qualificatif d'entreprise de travail adapté. La communauté flamande utilise le nom de « maatwerkbedrijf ». À Bruxelles et en Wallonie, ces entreprises sont appelées « entreprises de travail adapté ». Cela signifie que seules les entreprises figurant sur les listes régionales entrent en ligne de compte pour le calcul de la contribution au monitoring.

Il est recommandé aux services fédéraux de faire appel à ces entreprises pour les marchés publics. Cela peut se faire de deux manières. Premièrement, un service fédéral peut réserver un marché à une entreprise de travail adapté. L'article 15 de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics prévoit cette possibilité. Cette réservation a pour conséquence que seules les demandes ou les offres de ces entreprises sont prises en considération.

Deuxièmement, un service fédéral peut contacter des entreprises de travail adapté et d'autres entreprises pour obtenir une offre. Ce faisant, un service fédéral peut reprendre l'inclusion de personnes en situation de handicap comme critère d'attribution. Concrètement, le cahier spécial des charges doit comporter une clause sociale qui prévoit l'emploi ou la formation de personnes en situation de handicap. Le chapitre 3. de la circulaire. - Intégration du développement durable, en ce compris les clauses sociales et les mesures favorisant les petites et

overheidsopdrachten geplaatst door federale aanbestedende instantie, geeft weer hoe de federale diensten met sociale clausules kunnen omgaan. Ook in de rol van aankoper kunnen de federale diensten een aanzienlijke rol spelen ter bevordering van de inclusie van personen met een handicap.

Ook is het aanbevolen de federale diensten aan om te rapporteren over hun bestellingen bij maatwerkbedrijven in FEDCOM. Dit is een gedeelde applicatie die een overzicht geeft van de uitgaven van de diensten aan deze bedrijven. Deze manier van werken vergemakkelijkt het monitoringsproces. Zo kunnen alle relevante gegevens meetellen in de monitoring. Momenteel is er geen volledige doorstroom van deze informatie. Dit zorgt voor structurele onderrapportering. Elke federale dienst heeft hier belang bij met het oog op het nakomen van diens reglementaire verplichting.

De Minister van Ambtenarenzaken,  
P. DE SUTTER

De Minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie, belast met Personen met een handicap, Armoedebestrijding en Beliris,  
K. LALIEUX

moyennes entreprises, dans le cadre de marchés publics passés par les autorités adjudicatrices fédérales, précise la manière dont les services fédéraux peuvent gérer les clauses sociales. Les services fédéraux jouent un rôle considérable en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap grâce à leur rôle d'acheteur.

Il est également recommandé aux services fédéraux de rendre compte de leurs commandes auprès d'entreprises de travail adapté dans FEDCOM. Il s'agit d'une application partagée qui donne un aperçu des dépenses des services auprès de ces entreprises. Cette méthode de travail facilite le processus de monitoring. Toutes les données pertinentes peuvent ainsi être prises en compte dans le monitoring. Actuellement, il n'y a pas de flux complet de ces informations, ce qui entraîne un sous-rapportage structurel. Chaque service fédéral y a tout intérêt en vue de respecter son obligation réglementaire.

La Ministre de la Fonction publique,  
P. DE SUTTER

La Ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, chargée des Personnes handicapées, de la Lutte contre la pauvreté et de Beliris,  
K. LALIEUX

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST FINANCIEN

### Algemene Administratie van de Patrimoniumdocumentatie, Administratie van de Patrimoniumdiensten

*Bekendmaking voorgeschreven bij artikel 4.33 van het Burgerlijk Wetboek*

[2024/081022]

#### Erfloze nalatenschap van Depireux, Willy Elie

De Heer Depireux, Willy Elie, geboren te La Louvière op 13 augustus 1930, wonende te 7100 La Louvière, rue Jules Destrée 64, is overleden te La Louvière op 25 januari 2022 zonder gekende erfopvolgers na te laten.

Alvorens te beslissen over de vraag van de Algemene Administratie Patrimoniumdocumentatie – Patrimoniumdiensten om namens de Staat, de inbezitstelling te bekomen van de nalatenschap, heeft de rechtbank van eerste aanleg van Bergen, bij bevelschrift van 10 mei 2024, de bekendmakingen en aanplakkingen voorgeschreven bij artikel 4.33 van het Burgerlijk Wetboek bevolen.

Brussel, 15 mei 2024.

Ontvanger – Adviseur a.i.  
van het Kantoor Erfloze Nalatenschappen,  
Pierre Kwaka-Nduku

(081022)

## SERVICE PUBLIC FEDERAL FINANCES

### Administration générale de la documentation patrimoniale, Administration des services patrimoniaux

*Publication prescrite par l'article 4.33 du Code civil*

[2024/081022]

#### Succession en déshérence de Depireux, Willy Elie

Monsieur Depireux, Willy Elie, né à La Louvière, le 13 août 1930, domicilié à 7100 La Louvière, rue Jules Destrée 64 est décédé à La Louvière le 25 janvier 2022 sans laisser de successeur connu.

Avant de statuer sur la demande de l'Administration Générale de la Documentation patrimoniale – Services patrimoniaux tendant à obtenir, au nom de l'État, l'envoi en possession de la succession, le tribunal de Première Instance de Mons, a, par ordonnance du 10 mai 2024, prescrit les publications et affiches prévues par l'article 4.33 du Code civil.

Bruxelles, le 15 mai 2024.

Receveur – Conseiller a.i.  
du Bureau des Successions en Déshérence,  
Pierre Kwaka-Nduku

(081022)

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST FINANCIEN

### Algemene Administratie van de Patrimoniumdocumentatie, Administratie van de Patrimoniumdiensten

*Bekendmaking voorgeschreven bij artikel 4.33 van het Burgerlijk Wetboek*

[2024/081023]

#### Erfloze nalatenschap van De Winter, Jean Pierre

De Winter, Jean Pierre, geboren te Zele op 17 november 1951, wonende te 7850 Edingen, rue Noir Mouchon 55, is overleden te Edingen op 16 december 2020 zonder gekende erfopvolgers na te laten.

Alvorens te beslissen over de vraag van de Algemene Administratie Patrimoniumdocumentatie – Patrimoniumdiensten om namens de Staat, de inbezitstelling te bekomen van de nalatenschap, heeft de rechtbank van eerste aanleg van Bergen, bij bevelschrift van 10 mei 2024, de bekendmakingen en aanplakkingen voorgeschreven bij artikel 4.33 van het Burgerlijk Wetboek bevolen.

Brussel, 15 mei 2024.

Ontvanger – Adviseur a.i.  
van het Kantoor Erfloze Nalatenschappen,  
Pierre Kwaka-Nduku

(081023)

## SERVICE PUBLIC FEDERAL FINANCES

### Administration générale de la documentation patrimoniale, Administration des services patrimoniaux

*Publication prescrite par l'article 4.33 du Code civil*

[2024/081023]

#### Succession en déshérence de De Winter, Jean Pierre

Monsieur De Winter, Jean Pierre, né à Zele, le 17 novembre 1951, domicilié à 7850 Enghien, rue Noir Mouchon 55 est décédé à Enghien le 16 décembre 2020 sans laisser de successeur connu.

Avant de statuer sur la demande de l'Administration Générale de la Documentation patrimoniale – Services patrimoniaux tendant à obtenir, au nom de l'État, l'envoi en possession de la succession, le tribunal de Première Instance de Mons, a, par ordonnance du 10 mai 2024, prescrit les publications et affiches prévues par l'article 4.33 du Code civil.

Bruxelles, le 15 mai 2024.

Receveur – Conseiller a.i.  
du Bureau des Successions en Déshérence,  
Pierre Kwaka-Nduku

(081023)