

**Rapport sur l'emploi des personnes  
handicapées dans les administrations  
communales de la Région de Bruxelles-  
Capitale**



**BRUXELLES POUVOIRS LOCAUX**  
**SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES**

## Table des matières

1. Introduction.....	4
2. Résultats par commune.....	5
2.1 Anderlecht .....	5
2.2 Auderghem .....	7
2.3 Berchem-Sainte-Agathe .....	8
2.4 Bruxelles-Ville .....	9
2.5 Etterbeek .....	11
2.6 Evere.....	12
2.7 Forest.....	13
2.8 Ganshoren .....	14
2.9 Ixelles.....	15
2.10 Jette .....	17
2.11 Koekelberg.....	18
2.12 Molenbeek.....	20
2.13 Schaerbeek .....	21
2.14 Saint-Gilles.....	23
2.15 Saint-Josse-Ten-Noode.....	25
2.16 Uccle .....	26
2.17 Watermael-Boitsfort .....	27
2.18 Woluwe-Saint-Lambert .....	28
2.19 Woluwe-Saint-Pierre .....	29
3. Statistiques dérivées .....	30
3.1 Pourcentage de personnel handicapé atteint par commune en vertu des règles définies dans l'ordonnance du 2 février 2017 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux.....	30
3.2 Nombre de personnes ayant un handicap employées par commune .....	31
3.3 Marchés attribués à des ETA (période : du 01/07/2017 au 30/06/2018).....	32
3.4 Pourcentage de personnel handicapé atteint via les marchés passés avec des ETA.....	32
3.5 Emploi direct et indirect de personnel handicapé par commune.....	33
3.6 Différents types de reconnaissance .....	34
3.7 Pourcentage des différents types de reconnaissance.....	35
3.8 Répartition par sexe .....	36
4. Commentaires et perspectives.....	36

4.1	Commentaires au sujet des mesures qualitatives mises en œuvre par les communes pour le recrutement et l'intégration de personnes handicapées.....	36
4.2	Recommandations.....	37

## 1. Introduction

Le 2 février 2017, le parlement bruxellois adoptait l'ordonnance relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux. Cette ordonnance prévoit que les administrations des pouvoirs locaux emploient au moins une personne handicapée à mi-temps par tranche de 20 équivalents temps plein (ETP) prévus au cadre du personnel (soit 2,5 % des ETP). En vertu de l'ordonnance, ce pourcentage peut être atteint pour moitié via le recours à des contrats de travaux, fournitures et services avec des entreprises de travail adapté (ETA). Le calcul des ETP représentés par ce type de contrats s'effectue de la manière suivante :

Prix du contrat HTVA

-----  
Rémunération annuelle d'un agent temps plein D4 (employé d'administration) avec 10 ans  
d'ancienneté (100% indice 138.01)

Afin de permettre son exécution, cette ordonnance nécessitait l'adoption d'un arrêté d'exécution. L'ordonnance stipulait en effet que le respect de ces prescriptions en matière d'emploi des personnes handicapées au sein des administrations des pouvoirs locaux devait donner lieu à une évaluation générale dans un rapport au parlement et que les modalités pratiques relatives à cette évaluation devaient être fixées par le gouvernement.

L'arrêté d'exécution, fixant notamment le canevas de formulaire à remplir par les communes avec leurs données, a été adopté par le gouvernement et publié au moniteur belge le 15 janvier 2018.

Concrètement, en vertu de cet arrêté, chaque commune bruxelloise était tenue de fournir à l'administration de Bruxelles Pouvoirs locaux un rapport concernant l'emploi des personnes handicapées au sein de l'administration communale sur base du formulaire-type arrêté par le gouvernement, et ce pour le 15 septembre 2018. Après une série de rappels dans plusieurs communes, Bruxelles Pouvoirs locaux a ainsi pu récolter les données relatives à l'emploi de personnel handicapé dans toutes les communes.

## 2. Résultats par commune

### 2.1 Anderlecht

#### 2.1.1 Résultats chiffrés

	AND
<b>OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi (ETP)	1 406,8 ETP
Nombre de travailleurs handicapés à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	<b>35,17 ETP</b>
<b>PERSONNEL</b>	
Nombre de travailleurs handicapés employés	29
Nombre de travailleurs handicapés employés exprimés en ETP	28,1 ETP
<b>RÉPARTITION SEXUÉE</b>	
Hommes	16
Femmes	13
<b>MARCHÉS PUBLICS AUX ETA</b>	
Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence	61 786,90 €
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	31 640,21 €
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	1,95 ETP
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	1,95 ETP
<b>SATISFACTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marchés publics aux ETA)	<b>30,05 ETP</b>
Nombre de travailleurs handicapés à employer (en ETP)	35,17 ETP
Solde	<b>-5,12</b>
% atteint par la commune	<b>2,14%</b>

#### 2.1.2 Mesures qualitatives

##### Explication des mesures visant au recrutement de personnel ayant un handicap:

Participation de la directrice RH, Marie-Jeanne Mertens à l'atelier organisé par l'ERAP relatif à la personne handicapée (06/2017) et au séminaire (ERAP) sur la diversité (11/2017)

Un budget a également été dégagé en 2018 à la demande de la DRH pour l'engagement de personnes reconnues par un organisme cité par l'ordonnance.

Suite à cela, 1 agent a déjà été engagé en CAP et 2 autres sont en cours.

Un agent a été désigné en 03/07/2018 (suite nouveau accord recrutement) qui se chargera de la diversité dans son ensemble et plus particulièrement de la gestion du recrutement des personnes handicapées ;

Cet agent ainsi que la responsable de recrutement se sont inscrits au jobday DiversiCom le 12/10/2018.

Le recensement des canaux de recrutement pour des personnes avec un handicap est en cours.

Notons que les agents disposant d'un diplôme de l'enseignement spécial n'ont pas été recensés par la commune, ni d'ailleurs plusieurs agents qui ont été affectés définitivement à d'autres postes suite à des évaluations de santé, mais pour lesquels aucune décision du collège a été prise auparavant.

**Explication des mesures visant à l'intégration du personnel ayant un handicap:**

La responsable du service de la Politique des Personnes avec un handicap peut recevoir les agents qui demandent une adaptation de poste afin d'examiner leur situation. De plus, selon les nécessités du service, du matériel/logiciel adapté est prévu, l'horaire est adapté etc.

## 2.2 Auderghem

### 2.1.2 Résultats chiffrés

	AUD
<b>OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi (ETP)	407 ETP
Nombre de travailleurs handicapés à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	<b>10,18 ETP</b>
<b>PERSONNEL</b>	
Nombre de travailleurs handicapés employés	12
Nombre de travailleurs handicapés employés exprimés en ETP	11,10 ETP
<b>RÉPARTITION SEXUÉE</b>	
Hommes	10
Femmes	2
<b>MARCHÉS PUBLICS AUX ETA</b>	
Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence	33 200,00 €
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	31 640,24 €
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	1,05 ETP
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	1,05 ETP
<b>SATISFACTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marchés publics aux ETA)	<b>12,15 ETP</b>
Nombre de travailleurs handicapés à employer (en ETP)	10,18 ETP
Solde	<b>1,97</b>
% atteint par la commune	2,99%

### 2.1.3 Mesures qualitatives

#### Explication des mesures visant au recrutement de personnel ayant un handicap:

- offres d'emploi transmises à DiversiCom
- Recrutement d'un référent "Diversité"

#### Explication des mesures visant à l'intégration du personnel ayant un handicap:

Réunions au sein du service, réunions, suivi et évaluations avec le chef de service concerné, les RH et DiversiCom, formation de deux agents au handistreaming, formation du personnel à la diversité, aménagement du poste de travail.

## 2.3 Berchem-Sainte-Agathe

### 2.3.1 Résultats chiffrés

	BSA
<b>OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi (ETP)	283 ETP
Nombre de travailleurs handicapés à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	<b>7,08 ETP</b>
<b>PERSONNEL</b>	
Nombre de travailleurs handicapés employés	1
Nombre de travailleurs handicapés employés exprimés en ETP	1 ETP
<b>RÉPARTITION SEXUÉE</b>	
Hommes	1
Femmes	0
<b>MARCHÉS PUBLICS AUX ETA</b>	
Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence	107 807,90 €
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	31 640,24 €
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	3,41 ETP
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	3,41 ETP
<b>SATISFACTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marchés publics aux ETA)	<b>4,41 ETP</b>
Nombre de travailleurs handicapés à employer (en ETP)	7,08 ETP
Solde	<b>-2,67 ETP</b>
% atteint par la commune	1,56%

### 2.3.2 Mesures qualitatives

#### Explication des mesures visant au recrutement de personnel ayant un handicap:

Engagement en cours via le Phare de personnes handicapées pour l'équipe plantations dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle.

#### Explication des mesures visant à l'intégration du personnel ayant un handicap:

Organisation de formations internes afin de sensibiliser le personnel et lui donner des "pistes" pour assurer un suivi quotidien des personnes handicapées



## 2.4 Bruxelles-Ville

### 2.4.1 Résultats chiffrés

	BXL
<b>OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi (ETP)	3 527,49 ETP
Nombre de travailleurs handicapés à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	<b>88,19 ETP</b>
<b>PERSONNEL</b>	
Nombre de travailleurs handicapés employés	77
Nombre de travailleurs handicapés employés exprimés en ETP	74 ETP
<b>RÉPARTITION SEXUÉE</b>	
Hommes	51
Femmes	26
<b>MARCHÉS PUBLICS AUX ETA</b>	
Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence	0,00 €
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	/
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	0
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	0
<b>SATISFACTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marchés publics aux ETA)	<b>74 ETP</b>
Nombre de travailleurs handicapés à employer (en ETP)	88,19 ETP
Solde	<b>-14,19 ETP</b>
% atteint par la commune	<b>2,10%</b>

### 2.4.2 Mesures qualitatives

#### Explication des mesures visant au recrutement et à l'intégration du personnel ayant un handicap:

Le Conseil communal, sur proposition du Collège des Bourgmestre et Echevins, a approuvé, en sa séance du 17/11/2008, un premier plan pour l'intégration de personnes en situation de handicap de la Ville de Bruxelles.

Suite au programme politique 2013-2018, un plan d'action actualisé a été adopté. La Ville s'y fixe comme objectif d'atteindre 3% de personnes en situation de handicap sur son effectif du personnel, avant la fin de cette législature.

Depuis 2009, un coordinateur pour le plan d'action a été désigné.

Pour atteindre cet objectif, le plan d'action prévoit les mesures suivantes:

#### **1. En ce qui concerne le recrutement de personnes en situation de handicap**

##### a. Postes vacants :

- Reprendre dans chaque offre d'emploi publiée par la Ville la mention: « *Nous encourageons les personnes en situation de handicap à postuler. Nous tiendrons compte des éventuelles adaptations nécessaires tant en ce qui concerne la procédure de recrutement que de l'intégration au sein de l'administration.* » ;
- Envoyer toutes les offres d'emploi également aux organisations spécialisées dans l'insertion socioprofessionnelle de personnes en situation de handicap. Ceci se fait par le biais du site [jobinclusion.brussels@asah.be](mailto:jobinclusion.brussels@asah.be) ;

- Mettre à disposition sur le site de la Ville de Bruxelles un formulaire spécifique pour les candidatures spontanées de personnes en situation de handicap. Ce formulaire permet au Service de recrutement d'avoir un maximum d'informations sur la nature du handicap, ses conséquences et les adaptations nécessaires au bien-être du candidat ;
- Participer aux « Jobdays » pour le groupe-cible organisés par différentes organisations ;
- Remplacer une personne en situation de handicap quittant la Ville, en priorité par un candidat ayant un handicap.

b. Procédure de sélection:

- Inviter chaque candidat du groupe-cible, dont la candidature semble répondre aux critères de sélection objectifs d'un poste vacant à un entretien d'orientation préalable à l'entretien de sélection. Cet entretien vise à inventorier les éventuelles adaptations raisonnables à la procédure de sélection, les tâches, le poste de travail, l'environnement de travail ou le temps de travail ;
- Si nécessaire, mettre à disposition du candidat des adaptations raisonnables ou des outils adaptés (plus de temps, environnement isolé,...) lors des tests informatisés et de l'entretien avec le comité de sélection ;
- Elargir les possibilités de formations sur le lieu de travail (contrat d'adaptation professionnelle) en collaboration avec le service Phare, la VDAB ou l'AVIQ.

**2. En ce qui concerne l'intégration de personnes en situation de handicap :**

a. Trajet d'intégration individualisé par le travail sur mesure:

- Etablir, en concertation avec la personne en situation de handicap recrutée, son responsable hiérarchique et le référent RH, un trajet d'intégration individualisé. A cette fin, les intervenants peuvent faire appel au coordinateur du plan d'action;

b. Sensibilisation:

- Depuis 2009, la Ville offre des formations de sensibilisation à la collaboration avec un collègue en situation de handicap;
- Si nécessaire et en concertation avec la personne ayant un handicap, offrir des séances de sensibilisation spécifiques aux membres de son équipe et son responsable hiérarchique.

c. Accompagnement sur le lieu du travail:

- Prévoir un accompagnement et la possibilité de demander conseil au coordinateur, tout au long de la carrière, pour le collaborateur ayant un handicap, mais également pour son responsable hiérarchique et ses collègues. En cas de besoin, il est possible de faire appel à l'expertise d'associations spécialisées.

d. Adaptations du poste de travail:

- Déterminer, le cas échéant et en concertation avec le service interne de prévention et de protection au travail, les adaptations raisonnables. Dans ce domaine également, il est fait appel à l'expertise d'associations spécialisées;
- Accompagnement du processus d'intégration et des adaptations par le coordinateur du plan d'action.

## 2.5 Etterbeek

### 2.5.1 Résultats chiffrés

	ETT
<b>OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi (ETP)	597,65 ETP
Nombre de travailleurs handicapés à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	<b>14,94 ETP</b>
<b>PERSONNEL</b>	
Nombre de travailleurs handicapés employés	8
Nombre de travailleurs handicapés employés exprimés en ETP	8 ETP
<b>RÉPARTITION SEXUÉE</b>	
Hommes	6
Femmes	2
<b>MARCHÉS PUBLICS AUX ETA</b>	
Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence	51 399,87 €
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	31 643,21 €
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	1,62 ETP
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	1,62 ETP
<b>SATISFACTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marchés publics aux ETA)	<b>9,62 ETP</b>
Nombre de travailleurs handicapés à employer (en ETP)	14,94 ETP
Solde	<b>-5,32</b>
% atteint par la commune	1,61%

### 2.5.2 Mesures qualitatives

Ces informations n'ont pas été fournies par la commune.

## 2.6 Evere

### 2.6.1 Résultats chiffrés

	<b>EVR</b>
<b>OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi (ETP)	549 ETP
Nombre de travailleurs handicapés à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	<b>13,73 ETP</b>
<b>PERSONNEL</b>	
Nombre de travailleurs handicapés employés	4
Nombre de travailleurs handicapés employés exprimés en ETP	3,50 ETP
<b>RÉPARTITION SEXUÉE</b>	
Hommes	1
Femmes	3
<b>MARCHÉS PUBLICS AUX ETA</b>	
Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence	13 532,00 €
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	31 649,50 €
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	0,43 ETP
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	0,43 ETP
<b>SATISFACTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marchés publics aux ETA)	<b>3,93 ETP</b>
Nombre de travailleurs handicapés à employer (en ETP)	13,73 ETP
Solde	<b>-9,8</b>
% atteint par la commune	<b>0,72%</b>

### 2.6.2 Mesures qualitatives

#### **Explication des mesures visant au recrutement de personnel ayant un handicap:**

Participation à la journée Diversicom, screening, entretiens et présentation de candidats aux services communaux, inscription au Duoday mais il n'y a pas eu de candidature introduite.

#### **Explication des mesures visant à l'intégration du personnel ayant un handicap:**

Horaire adapté, chaise de bureau adaptée aux problèmes dorsaux, encadrement par les chefs d'équipe.

## 2.7 Forest

### 2.7.1 Résultats chiffrés

	FOR
<b>OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi (ETP)	503,76 ETP
Nombre de travailleurs handicapés à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	<b>12,59 ETP</b>
<b>PERSONNEL</b>	
Nombre de travailleurs handicapés employés	2
Nombre de travailleurs handicapés employés exprimés en ETP	2 ETP
<b>RÉPARTITION SEXUÉE</b>	
Hommes	1
Femmes	1
<b>MARCHÉS PUBLICS AUX ETA</b>	
Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence	0,00 €
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	/
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	0
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	0
<b>SATISFACTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marchés publics aux ETA)	<b>2 ETP</b>
Nombre de travailleurs handicapés à employer (en ETP)	12,59 ETP
Solde	<b>-10,59</b>
% atteint par la commune	<b>0,39%</b>

### 2.7.2 Mesures qualitatives

#### Explication des mesures visant au recrutement et à l'intégration de personnel ayant un handicap:

1. Mise en place du plan de diversité en cours.

La désignation du responsable a été faite en Juin 2018 et l'instauration du comité d'accompagnement est en cours.

Une première étape est attendue pour janvier 2019 (1er plan diversité avec partenariat d'Actiris)

2. En juin 2018, la commune a également entamé une collaboration avec le service PHARE afin de recruter des travailleurs en situation de handicap. De ce fait, 2 CAP ont été conclus.

La commune souligne que ses informations sur ses travailleurs ne sont pas complètes et qu'elle n'a pas toujours de connaissance administrative sur la situation personnelle des agents.

Par ailleurs, l'administration a inscrit 2 agents pour suivre la formation organisée par la Région (Bruxelles Pouvoirs locaux) en matière d'Initiation au concept Handistreaming (1 pour la population et 1 pour le personnel).

## 2.8 Ganshoren

### 2.8.1 Résultats chiffrés

	GAN
<b>OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi (ETP)	212,48 ETP
Nombre de travailleurs handicapés à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	<b>5,31 ETP</b>
<b>PERSONNEL</b>	
Nombre de travailleurs handicapés employés	1
Nombre de travailleurs handicapés employés exprimés en ETP	1 ETP
<b>RÉPARTITION SEXUÉE</b>	
Hommes	0
Femmes	1
<b>MARCHÉS PUBLICS AUX ETA</b>	
Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence	0,00 €
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	/
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	0
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	0
<b>SATISFACTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marchés publics aux ETA)	<b>1 ETP</b>
Nombre de travailleurs handicapés à employer (en ETP)	5,31 ETP
Solde	<b>-4,31</b>
% atteint par la commune	0,47%

### 2.8.2 Mesures qualitatives

Ces informations n'ont pas été fournies par la commune.

## 2.9 Ixelles

### 2.9.1 Résultats chiffrés

	IXL
<b>OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi (ETP)	1 241,84 ETP
Nombre de travailleurs handicapés à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	<b>31 ETP</b>
<b>PERSONNEL</b>	
Nombre de travailleurs handicapés employés	9
Nombre de travailleurs handicapés employés exprimés en ETP	7,73 ETP
<b>RÉPARTITION SEXUÉE</b>	
Hommes	2
Femmes	7
<b>MARCHÉS PUBLICS AUX ETA</b>	
Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence	83 516,53 €
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	32 121,74 €
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	2,60 ETP
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	2,60 ETP
<b>SATISFACTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marchés publics aux ETA)	<b>10,33 ETP</b>
Nombre de travailleurs handicapés à employer (en ETP)	31 ETP
Solde	<b>-20,67</b>
% atteint par la commune	<b>0, 83 %</b>

### 2.9.2 Mesures qualitatives

#### Explication des mesures visant au recrutement et à l'intégration de personnel ayant un handicap:

Afin de répondre aux critères fixés par l'ordonnance en ce qui concerne l'insertion des personnes en situation de handicap à la Commune, des mesures ont été prises d'une part en vue de recruter du personnel ayant un handicap et d'autre part pour favoriser l'intégration de ce personnel :

- Réflexion sur les procédures de recrutement des personnes en situation de handicap : adapter les méthodes de recrutement à partir du moment où des personnes en situation de handicap sont encouragées à postuler. Toutes les annonces comportent un encart afin de ne discriminer personne : « *La commune d'Ixelles sélectionne les candidats sur base de leurs compétences et ne fait pas de distinction d'âges, de sexe, d'origine ethnique, de croyance, de handicap ou de nationalité* ».
- Réflexion sur les besoins d'aménagements particuliers lors des procédures de recrutement des personnes en situation de handicap : difficultés en termes de matériel ou de tests adaptés au handicap, collaboration avec les différents acteurs comme par exemple la « Ligue Braille » ou « Info-sourds » ou toute autre organisation, prévoir des interprètes, adaptation des locaux, etc...
- Adapter la fonction au handicap du travailleur en tenant compte que certaines tâches ne pourront pas être exécutées ou du moins avec plus de difficultés. Une personne sera prochainement engagée sous contrat d'adaptation professionnelle (CAP) au Service du personnel. Des temps de pause lui seront accordés à sa demande ainsi qu'un jour de congé par semaine.

- Sensibiliser tous les services à travailler avec une personne en situation de handicap en augmentant le nombre de contrats d'adaptation professionnelle afin de permettre de se familiariser avec la mise au travail des personnes handicapées. D'ici à la fin de l'année, minimum 4 nouveaux agents sous CAP auront été engagés à la commune d'Ixelles.
- Engager à moyen terme des personnes présentant un handicap sous contrat de travail classique : permettre aux personnes en situation de handicap au terme de 2 ans maximum de CAP d'être engagé dans un contrat classique à la Commune (CDI, CDD, contrat de remplacement). Une personne a été engagée récemment dans un contrat classique de remplacement d'une durée indéterminée au Service emploi ainsi qu'une jardinière en CDI qui a également réussi les examens de nomination et sera donc statutarisée dans les mois prochains.



## 2.10 Jette

### 2.10.1 Résultats chiffrés

	JTT
<b>OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi (ETP)	527,69 ETP
Nombre de travailleurs handicapés à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	<b>13,19 ETP</b>
<b>PERSONNEL</b>	
Nombre de travailleurs handicapés employés	5
Nombre de travailleurs handicapés employés exprimés en ETP	4,45 ETP
<b>RÉPARTITION SEXUÉE</b>	
Hommes	2
Femmes	3
<b>MARCHÉS PUBLICS AUX ETA</b>	
Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence	4 685,00 €
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	31 640,24 €
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	0,14 ETP
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	0,14 ETP
<b>SATISFACTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marchés publics aux ETA)	<b>4,59 ETP</b>
Nombre de travailleurs handicapés à employer (en ETP)	13,19 ETP
Solde	<b>-8,6</b>
% atteint par la commune	0,87%

### 2.10.2 Mesures qualitatives

#### Explication des mesures visant au recrutement de personnel ayant un handicap:

Publication sur le jobboard Wheelit; Transmission des offres aux associations Handicap; Sensibilisation de la ligne hiérarchique.

#### Explication des mesures visant à l'intégration du personnel ayant un handicap:

Une action du Plan de Diversité prévoit qu'en cas d'engagement d'une personne handicapée, la commune puisse passer par le programme d'intégration proposé par DiversiCom.

## 2.11 Koekelberg

### 2.11.1 Résultats chiffrés

	KOE
<b>OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi (ETP)	257,22 ETP
Nombre de travailleurs handicapés à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	<b>6,43 ETP</b>
<b>PERSONNEL</b>	
Nombre de travailleurs handicapés employés	6
Nombre de travailleurs handicapés employés exprimés en ETP	4,77 ETP
<b>RÉPARTITION SEXUÉE</b>	
Hommes	4
Femmes	2
<b>MARCHÉS PUBLICS AUX ETA</b>	
Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence	337,58 €
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	31 640,34 €
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	0,01 ETP
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	0,01 ETP
<b>SATISFACTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marchés publics aux ETA)	<b>4,78 ETP</b>
Nombre de travailleurs handicapés à employer (en ETP)	6,43 ETP
Solde	<b>-1,65</b>
% atteint par la commune	<b>1,86%</b>

### 2.11.2 Mesures qualitatives

#### Explication des mesures visant au recrutement de personnel ayant un handicap:

Les plans Diversité 2014-2015 et 2016-2017 proposaient déjà des actions de sensibilisation et d'insertion de personnes handicapées via le trajet d'intégration suivant :

1. *Optimaliser les canaux de recrutement et le travail* en partenariat avec les différents acteurs notamment du secteur associatif qui est un relais important dans la communication avec les personnes handicapées.

La commune a ainsi pu nouer des contacts principalement avec Infosourds asbl, le Saham asbl et en 2017 avec DiversiCom asbl . L'adhésion à la charte de Diversicom asbl doit être soumise au conseil le 17 septembre 2018.

Par ailleurs, le cadre de la nouvelle crèche Pilouk inaugurée en juin dernier reprend, quant à lui, un poste de CAP ou un art 60 pour une fonction E (aide en cuisine, aide au linge). La commune a ainsi pu conclure un stage découverte en juin 2018 et un CAP de 6 mois dès le 5 août 2018 (et non comptabilisé dans le rapport).

## **Explication des mesures visant à l'intégration du personnel ayant un handicap:**

Une des actions des plans de Diversité avait pour objectif :

*De sensibiliser le personnel; déconstruire le préjugé selon lequel les personnes handicapées seraient moins compétentes.*

Moyens : organiser des formations, des stages scolaires, offrir des contrats d'étudiant et mettre en œuvre des stages découvertes qui, en cas d'évaluation positive, débouchent sur la conclusion d'un contrat d'adaptation professionnelle de 6 mois ( renouvelable une fois ) ou sur des contrats de remplacement lié à un besoin d'effectif.

### **Conclusion :**

La politique mise en œuvre depuis 2014 a permis de sensibiliser le personnel quant à l'intégration des personnes handicapées au travail. Cet effort mené en parallèle avec d'autres actions à l'attention de la population a permis à la commune de recevoir cette année le label Handicity.

Le trajet d'inclusion des personnes handicapées dont le stage découverte est un préalable, a ainsi permis à la commune de pouvoir réaliser de nombreux contrats d'adaptation professionnelle. Un candidat a également pu après son stage découverte conclure un contrat de remplacement et un autre enchaîner différents contrats à durée déterminée.

Un autre agent dont le stage découverte avait été concluant a dû décliner une proposition de contrat d'adaptation professionnelle pour des raisons financières et personnelles.

Un autre encore a interrompu son contrat d'adaptation professionnelle pour reprendre des études.

Sur les 6 agents en service pendant la période de référence, il y a 2 femmes et 4 hommes, un agent statutaire et 5 agents contractuels.

L'objectif 2019-2020 est de pouvoir offrir un contrat à durée indéterminée à un agent dont le 2ème CAP se terminera le 5 janvier 2019 et de maintenir en service les deux agents sous contrat de remplacement.

## 2.12 Molenbeek

### 2.12.1 Résultats chiffrés

	MOL
<b>OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi (ETP)	1 074,98 ETP
Nombre de travailleurs handicapés à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	<b>26,87 ETP</b>
<b>PERSONNEL</b>	
Nombre de travailleurs handicapés employés	11
Nombre de travailleurs handicapés employés exprimés en ETP	11 ETP
<b>RÉPARTITION SEXUÉE</b>	
Hommes	7
Femmes	4
<b>MARCHÉS PUBLICS AUX ETA</b>	
Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence	0,00 €
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	/
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	0
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	0
<b>SATISFACTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marchés publics aux ETA)	<b>11 ETP</b>
Nombre de travailleurs handicapés à employer (en ETP)	26,87 ETP
Solde	<b>-15,87</b>
% atteint par la commune	<b>1,02%</b>

### 2.12.2 Mesures qualitatives

#### Explication des mesures visant au recrutement et à l'intégration de personnel ayant un handicap:

L'administration se trouve sous tutelle, l'engagement du personnel est donc limité.

L'administration veillera à publier les offres d'emploi via les canaux spécialisés afin d'atteindre plus de personnes 'handicapées'.

Des aménagements seront faits afin de pouvoir offrir un lieu de travail adapté.

## 2.13 Schaerbeek

### 2.13.1 Résultats chiffrés

	SCH
<b>OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi (ETP)	1 273,19 ETP
Nombre de travailleurs handicapés à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	<b>31,83 ETP</b>
<b>PERSONNEL</b>	
Nombre de travailleurs handicapés employés	15
Nombre de travailleurs handicapés employés exprimés en ETP	14,53 ETP
<b>RÉPARTITION SEXUÉE</b>	
Hommes	9
Femmes	6
<b>MARCHÉS PUBLICS AUX ETA</b>	
Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence	107 092,22 €
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	31 643,35 €
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	3,38 ETP
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	3,38 ETP
<b>SATISFACTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marchés publics aux ETA)	<b>17,91 ETP</b>
Nombre de travailleurs handicapés à employer (en ETP)	31,83 ETP
Solde	<b>-13,92</b>
% atteint par la commune	<b>1,41%</b>

### 2.13.2 Mesures qualitatives

#### Mesures générales :

1. La commune a créé en 2017 :
  - a. Un emploi de niveau A à temps plein pour exercer la fonction de « Manager Genre et diversité » qui a notamment en charge l'élaboration du plan diversité, en ce compris la question du handicap
  - b. Un emploi de niveau B à temps plein pour assurer le suivi des projets « handistreaming » envers les citoyens et/ou au profit du personnel communal (accessibilité des bâtiments communaux, contact avec les associations, etc.)

#### Explication des mesures visant au recrutement de personnel ayant un handicap:

2. Dans toutes les offres d'emploi, depuis fin 2017, il est indiqué :

« Si vous présentez un handicap, un trouble de l'apprentissage ou une maladie et que vous souhaitez bénéficier d'aménagements raisonnables dans le cadre de la procédure de sélection, mentionnez-le dans votre candidature. Nous veillerons à vous accueillir dans les meilleures conditions. »

3. Toutes les offres d'emploi sont envoyées à l'adresse « jobinclusion ».
4. Le budget 2018 pour les contrats Phare/VDAB/AViQ a été augmenté.

5. La commune a rencontré différents services travaillant sur l'intégration des personnes en situation de handicap : DiversiCom, Info-Sourds, Bataclan, service d'accompagnement de l'UCL, service diversité du Selor.
6. La commune a participé au Job Day de DiversiCom le 20 octobre 2017. Un candidat a été rencontré et ensuite engagé sous contrat Phare.
7. La commune a participé au DuoDay en mai 2018 et accueilli 2 jours une stagiaire à la direction « Vie citoyenne ».
8. Des fonctionnaires de la commune ont participé à la formation « handistreaming » organisée par la Région (Bruxelles Pouvoirs locaux).
9. La personne en charge de la coordination des politiques du handicap de la commune a rencontré deux personnes en situation de handicap qui recherchent un emploi. Cette première rencontre est intéressante car elle permet de les recevoir dans un contexte qui n'est pas le recrutement. L'espace de rencontre est l'occasion de leur présenter le cadre de la commune ; cela leur permet également de déposer autre chose (parcours difficile, perte de confiance en soi,...). Ensuite, la coordinatrice fait le relais vers la responsable recrutement pour réfléchir plus concrètement aux possibilités de contrat et/ou stage à la commune.

**Explication des mesures visant à l'intégration du personnel ayant un handicap:**

10. La commune travaille à la mise en place d'une procédure pour les aménagements raisonnables, dans le cadre des parcours de réintégration notamment.
11. Une réflexion est également en cours pour voir ce qui peut être fait pour que l'accueil de travailleurs en situation de handicap se passe au mieux, tant à court terme qu'à long terme (réflexion par rapport à la sensibilisation des équipes et des managers, tâches adaptées, informations données aux responsables sur les contrats Phare/AViQ/VDAB,...).

## 2.14 Saint-Gilles

### 2.14.1 Résultats chiffrés

	SGI
<b>OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi (ETP)	883,93 ETP
Nombre de travailleurs handicapés à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	<b>22,1 ETP</b>
<b>PERSONNEL</b>	
Nombre de travailleurs handicapés employés	1
Nombre de travailleurs handicapés employés exprimés en ETP	1 ETP
<b>RÉPARTITION SEXUÉE</b>	
Hommes	0
Femmes	1
<b>MARCHÉS PUBLICS AUX ETA</b>	
Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence	0,00 €
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	/
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	0
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	0
<b>SATISFACTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marchés publics aux ETA)	<b>1 ETP</b>
Nombre de travailleurs handicapés à employer (en ETP)	22,1 ETP
Solde	<b>-21,1 ETP</b>
% atteint par la commune	<b>0,11%</b>

### 2.14.2 Mesures qualitatives

#### Explication des mesures visant au recrutement et à l'intégration du personnel ayant un handicap:

Le département Personnel-GRH poursuit ses actions et veille à élargir et à développer ses collaborations, notamment avec l'asbl Phare et Diversicom, afin de renforcer l'ouverture de la commune aux travailleurs en situation de handicap dans la politique RH.

Dans cette optique, le Département Personnel et GRH, et suite à une 1<sup>ère</sup> réunion enrichissante tenue en date du 12 décembre 2017 entre la DRH et l'équipe de Divesicom, a tenu à participer à la grande opération nationale du DUODAY en faveur de l'emploi des personnes handicapées, et cela par décision du Collège des Bourgmestre et Echevins, en sa séance du 1er mars 2018, de donner son accord de principe pour participer au DUODAY 2018, où le département Personnel et GRH a été désigné comme service pilote .

Malheureusement pour nous et heureusement pour elle, la candidate que la commune avait sélectionnée pour ce DUODAY, a signé un contrat de travail avec un autre employeur.

En juin de la même année, la commune a fait appel à Divesicom pour deux autres postes (assistant-e administratif-ve pour le département Personnel et GRH et un poste de remplacement au département Perception et Recouvrement), malheureusement, pour les deux offres, la commune n'a pas trouvé de candidats.

La commune a donc continué dans la même lancée, et a participé au JobDay annuel organisé par Divesicom en date du 12 octobre 2018. C'était l'occasion de rencontrer des candidats chercheurs

d'emploi en situation d'handicap, et aussi de rencontrer d'autres employeurs (secteur public et secteur privé) et échanger sur nos pratiques.

Lors de ce JobDay nous avons eu l'occasion de rencontrer 7 candidats en entretien, nous avons échangé sur leurs compétences et leurs critères de recherche d'emploi et surtout ils ont eu l'occasion de découvrir de près les postes proposés dans une administration publique. A l'issue de cette journée, trois candidatures ont retenu l'attention de l'administration qui est actuellement en recherche active d'opportunités à leur proposer. Un des trois candidats a déjà été reçu en entretien dans l'un des services communaux (Démographie).

Pour une meilleure collaboration, et afin d'élargir et de développer de nouveaux projets, la commune va signer, au courant des prochaines semaines, la charte DiversiCom.

Elle travaille aussi à inclure des personnes en situation d'handicap parmi ses bénévoles. D'ailleurs la commune compte parmi ses bénévoles depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014 une personne ayant un handicap physique, qui travaille comme volontaire au service des affaires sociales.

Un deuxième bénévole dépendant de "la vierge noire" (DG Personnes handicapées), quant à lui, a intégré l'équipe de l'atelier du web depuis le 18 octobre 2018, et la commune est actuellement en contact avec l'asbl Phare afin de lui proposer un CAP le plutôt possible.



## 2.15 Saint-Josse-Ten-Noode

### 2.15.1 Résultats chiffrés

	SJO
<b>OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi (ETP)	670,62 ETP
Nombre de travailleurs handicapés à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	<b>16,77 ETP</b>
<b>PERSONNEL</b>	
Nombre de travailleurs handicapés employés	34
Nombre de travailleurs handicapés employés exprimés en ETP	31,60 ETP
<b>RÉPARTITION SEXUÉE</b>	
Hommes	16
Femmes	18
<b>MARCHÉS PUBLICS AUX ETA</b>	
Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence	23 282,43 €
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	31 646,49 €
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	0,74 ETP
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	0,74 ETP
<b>SATISFACTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marchés publics aux ETA)	<b>32,34 ETP</b>
Nombre de travailleurs handicapés à employer (en ETP)	16,77 ETP
Solde	<b>15,57</b>
% atteint par la commune	<b>4,82%</b>

### 2.15.2 Mesures qualitatives

Ces informations n'ont pas été fournies par la commune.

## 2.16 Uccle

### 2.16.1 Résultats chiffrés

	UCC
<b>OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi (ETP)	867 ETP
Nombre de travailleurs handicapés à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	<b>21,68 ETP</b>
<b>PERSONNEL</b>	
Nombre de travailleurs handicapés employés	16
Nombre de travailleurs handicapés employés exprimés en ETP	16 ETP
<b>RÉPARTITION SEXUÉE</b>	
Hommes	10
Femmes	6
<b>MARCHÉS PUBLICS AUX ETA</b>	
Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence	132 825,35 €
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	31 643,39 €
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	4,20 ETP
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	4,20 ETP
<b>SATISFACTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marchés publics aux ETA)	<b>20,2 ETP</b>
Nombre de travailleurs handicapés à employer (en ETP)	21,68 ETP
Solde	<b>-1,48</b>
% atteint par la commune	<b>2,33%</b>

### 2.16.2 Mesures qualitatives

#### Explication des mesures visant au recrutement de personnel ayant un handicap:

Duoday , Stages découvertes, Contrat d'adaptation professionnelle

#### Explication des mesures visant à l'intégration du personnel ayant un handicap:

Sensibilisation du personnel communal par des actions comme la semaine de la Diversité, Festival EOP (ExtraOrdinary people), Formation Ediv.

## 2.17 Watermael-Boitsfort

### 2.17.1 Résultats chiffrés

	WB
<b>OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi (ETP)	293,74 ETP
Nombre de travailleurs handicapés à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	<b>7,34 ETP</b>
<b>PERSONNEL</b>	
Nombre de travailleurs handicapés employés	6
Nombre de travailleurs handicapés employés exprimés en ETP	4,97 ETP
<b>RÉPARTITION SEXUÉE</b>	
Hommes	3
Femmes	3
<b>MARCHÉS PUBLICS AUX ETA</b>	
Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence	17 846,51 €
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	31 640,24 €
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	0,56 ETP
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	0,56 ETP
<b>SATISFACTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marchés publics aux ETA)	<b>5,53 ETP</b>
Nombre de travailleurs handicapés à employer (en ETP)	7,34 ETP
Solde	<b>-1,81</b>
% atteint par la commune	<b>1,88%</b>

### 2.17.2 Mesures qualitatives

#### Explication des mesures visant au recrutement de personnel ayant un handicap:

Signature de CAP : 1 temps plein en 2017 et 2 temps plein en 2018 (le premier au 01/09/18 et le second au 01/10/2018)

Transfert de toutes les offres d'emploi vers [jobinclusion.brussels@asah.be](mailto:jobinclusion.brussels@asah.be)

#### Explication des mesures visant à l'intégration du personnel ayant un handicap:

Participation aux campagnes DUODAY (par le biais de stage découverte d'une durée de 5 jours)

## 2.18 Woluwe-Saint-Lambert

### 2.18.1 Résultats chiffrés

	WSL
<b>OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi (ETP)	561,50 ETP
Nombre de travailleurs handicapés à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	<b>14,04 ETP</b>
<b>PERSONNEL</b>	
Nombre de travailleurs handicapés employés	18
Nombre de travailleurs handicapés employés exprimés en ETP	14,22 ETP
<b>RÉPARTITION SEXUÉE</b>	
Hommes	7
Femmes	11
<b>MARCHÉS PUBLICS AUX ETA</b>	
Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence	0,00 €
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	/
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	0
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	0
<b>SATISFACTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marchés publics aux ETA)	<b>14,22 ETP</b>
Nombre de travailleurs handicapés à employer (en ETP)	14,04 ETP
Solde	<b>0,18</b>
% atteint par la commune	2,53%

### 2.18.2 Mesures qualitatives

#### Explication des mesures visant au recrutement de personnel ayant un handicap:

Envoi des demandes de candidats pour les emplois vacants à [jobinclusion.brussels@asah.be](mailto:jobinclusion.brussels@asah.be).  
Participation de divers agents à des séances d'information au sujet de l'ordonnance du 02/02/2017.  
Mise en œuvre d'un plan de diversité.

#### Explication des mesures visant à l'intégration du personnel ayant un handicap:

Adaptation des postes de travail, des examens de recrutement, des bâtiments (portes coulissantes adaptées, toilettes adaptés ...)

## 2.19 Woluwe-Saint-Pierre

### 2.19.1 Résultats chiffrés

	WSP
<b>OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi (ETP)	466,27 ETP
Nombre de travailleurs handicapés à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	<b>11,66 ETP</b>
<b>PERSONNEL</b>	
Nombre de travailleurs handicapés employés	5
Nombre de travailleurs handicapés employés exprimés en ETP	3,5 ETP
<b>RÉPARTITION SEXUÉE</b>	
Hommes	5
Femmes	0
<b>MARCHÉS PUBLICS AUX ETA</b>	
Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence	111 840,00 €
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	31 640,33 €
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	3,53 ETP
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	3,53 ETP
<b>SATISFACTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	
Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marchés publics aux ETA)	<b>7,03 ETP</b>
Nombre de travailleurs handicapés à employer (en ETP)	11,66 ETP
Solde	<b>-4,63</b>
% atteint par la commune	<b>1,51%</b>

### 2.19.2 Mesures qualitatives

#### Explication des mesures visant au recrutement de personnel ayant un handicap:

Convention avec DiversiCom pour engager du personnel handicapé en CAP (2 engagements en septembre 2018)

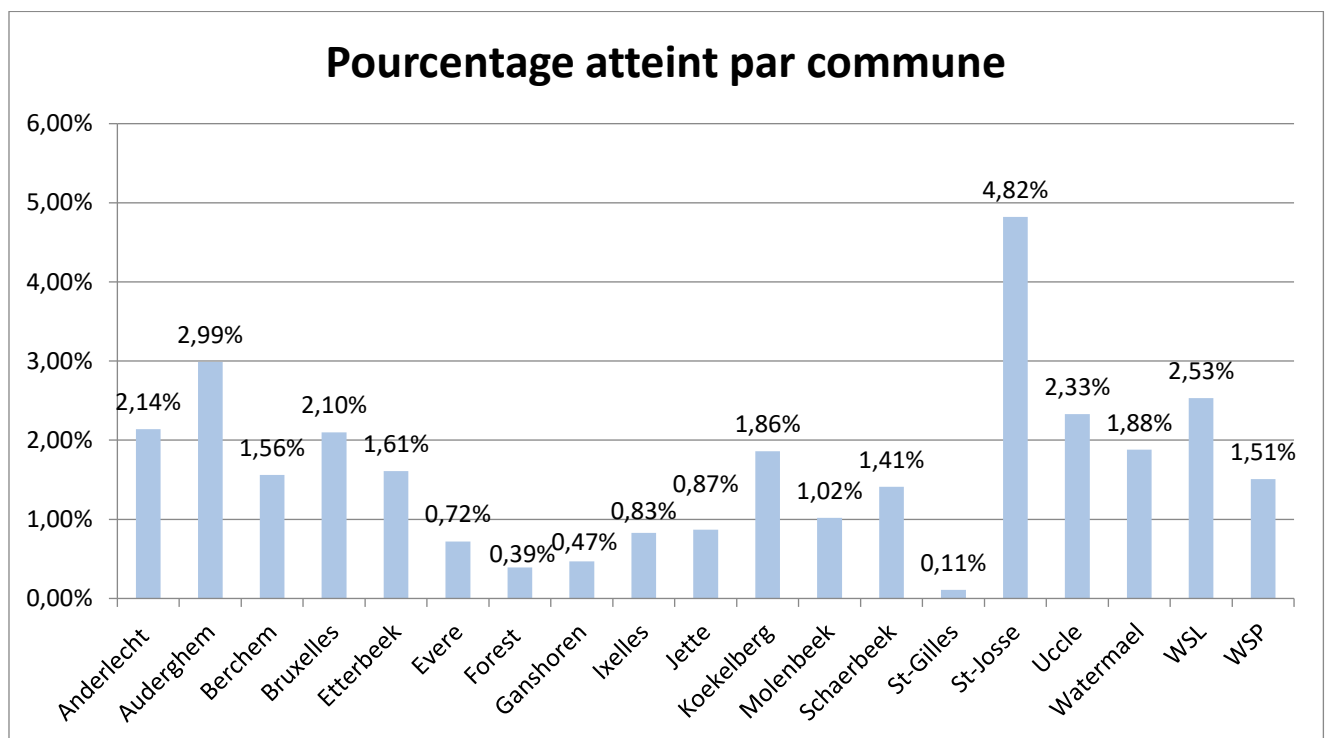
#### Explication des mesures visant à l'intégration du personnel ayant un handicap:

Pas d'information fournie par la commune.

### 3. Statistiques dérivées

Pour rappel, en ce qui concerne le nombre de personnel handicapé employé directement (emploi direct) par la commune, il a été demandé aux communes de fournir les chiffres de l'effectif du personnel au 30 juin 2018. Au niveau des marchés publics (emploi indirect), la période prise en considération est celle allant du 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 30 juin 2018 (en fonction de la date officielle d'attribution du marché).

#### 3.1 Pourcentage de personnel handicapé atteint par commune en vertu des règles définies dans l'ordonnance du 2 février 2017 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux



Seules trois communes atteignent le pourcentage de 2,5 % de personnel handicapé fixé par l'ordonnance. Il s'agit de Saint-Josse (4,82%), d'Auderghem (2,99%) et de Woluwe-Saint-Lambert (2,53%). La commune de Woluwe-Saint-Lambert atteint ce pourcentage sans avoir recours à la possibilité de passer des marchés publics avec entreprises de travail adapté. Les communes d'Auderghem et de Saint-Josse quant à elles, dépassent également le quota de 2,5 % fixé par l'ordonnance via l'emploi direct (2,73 % d'emploi direct de personnel handicapé à Auderghem et 4,71 % d'emploi direct de personnel handicapé à Saint-Josse) et augmentent légèrement leur taux grâce à l'emploi indirect représenté par les marchés publics attribués à des ETA (0,26 % pour Auderghem et 0,11% pour Saint-Josse).

Saint-Gilles et Forest sont les communes qui accusent le plus faible pourcentage de personnel handicapé avec respectivement 0,11% et 0,39 % mais sachant que ni l'une ni l'autre n'a eu recours aux marchés publics avec des entreprises de travail adapté.

Il est intéressant de constater que la possibilité offerte de rencontrer la moitié du quota via la passation de marchés publics avec des entreprises de travail adapté semble peu aider les communes bruxelloises à se rapprocher du quota. En effet, les trois seules communes qui atteignent le quota de 2,5 % le font au moyen de l'emploi direct. Et les communes qui ont le plus eu recours aux marchés publics avec des entreprises de travail adapté (plus de 100 000 euros de marchés attribués à des ETA pour Berchem-Sainte-Agathe, Schaerbeek, Uccle et Woluwe-Saint-Pierre) ne parviennent quand-même pas aux 2,5 %.

### 3.2 Nombre de personnes ayant un handicap employées par commune

Anderlecht	29	11,07%
Auderghem/Oudergem	12	4,58%
Berchem-Sainte-Agathe/Sint-Agatha-Berchem	1	0,38%
<b>Bruxelles-Ville/Stad Brussel</b>	<b>77</b>	<b>29,39%</b>
Etterbeek	8	3,05%
Evere	4	1,53%
Forest/Vorst	2	0,76%
Ganshoren	1	0,38%
Ixelles/Elsene	9	3,44%
Jette	5	1,91%
Koekelberg	6	2,29%
Molenbeek-Saint-Jean/Sint-Jans-Molenbeek	11	4,20%
Schaerbeek/Schaarbeek	15	5,73%
Saint-Gilles/Sint-Gillis	3	1,15%
Saint-Josse-Ten-Noode/Sint-Joost-Ten-Noode	34	12,98%
Uccle/Ukkel	16	6,11%
Watermael-Boitsfort/Watermaal-Bosvoorde	6	2,29%
Woluwe-Saint-Lambert/Sint-Lambrechts-Woluwe	18	6,87%
Woluwe-Saint-Pierre/Sint-Pieters-Woluwe	5	1,91%
total	262	100,00%

Si l'on s'en tient au nombre absolu de travailleurs handicapés employés dans les communes, on constate que la commune de Bruxelles-Ville occupe à elle seule quasi un tiers des travailleurs handicapés employés dans l'ensemble des communes bruxelloises. Ce résultat reflète sans aucun doute les efforts de longue date mis en place par la commune de Bruxelles-Ville pour attirer des personnes handicapées au sein de son personnel et leur garantir un suivi adéquat tout au long de leur carrière (grâce à la désignation du « coordinateur handicap » et de la mise en place de plans pour l'intégration des personnes en situation de handicap depuis 2009).

Les communes suivantes qui emploient le plus de personnes handicapées sont Saint-Josse (34 personnes-12,98 % du total) Anderlecht (29 personnes-11,07 % du total), Woluwe-Saint-Lambert (18 personnes-6,87% du total), Uccle (16 personnes-6,11 % du total) et Schaerbeek (15 personnes-5,73%

du total). Au bas du tableau figurent Saint-Gilles qui n'emploie que 3 personnes en situation de handicap et Berchem-Sainte-Agathe et Ganshoren qui n'emploient chacune qu'une seule personne handicapée.

### 3.3 Marchés attribués à des ETA (période : du 01/07/2017 au 30/06/2018)

Anderlecht	61 786,90 €
Auderghem/Oudergem	33 200,00 €
Berchem-Sainte-Agathe/Sint-Agatha-Berchem	107 807,90 €
Bruxelles-Ville/Stad Brussel	0,00 €
Etterbeek	51 399,87 €
Evere	13 532,00 €
Forest/Vorst	0,00 €
Ganshoren	0,00 €
Ixelles/Elsene	85 516,53 €
Jette	4 685,00 €
Koekelberg	337,38 €
Molenbeek-Saint-Jean/Sint-Jans-Molenbeek	0,00 €
Schaerbeek/Schaarbeek	107 092,22 €
Saint-Gilles/Sint-Gillis	0,00 €
Saint-Josse-Ten-Noode/Sint-Joost-Ten-Noode	23 282,43 €
Uccle/Ukkel	135 825,35 €
Watermael-Boitsfort/Watermaal-Bosvoorde	17 846,51 €
Woluwe-Saint-Lambert/Sint-Lambrechts-Woluwe	0,00 €
Woluwe-Saint-Pierre/Sint-Pieters-Woluwe	111 840,00 €
<b>Total/totaal</b>	<b>754 152,09 €</b>

15 communes sur les 19 ont eu recours aux services d'entreprises de travail adapté pour un total général de 754 152,09 euros. L'analyse de ces marchés révèle que la majorité des marchés sont des marchés d'entretien d'espaces verts ou de jardinage. Les communes ont également recours à des entreprises de travail adaptés pour des impressions et la distribution toutes boîtes (notamment pour le journal communal) et plus rarement pour de la reliure ou des services de traiteur.

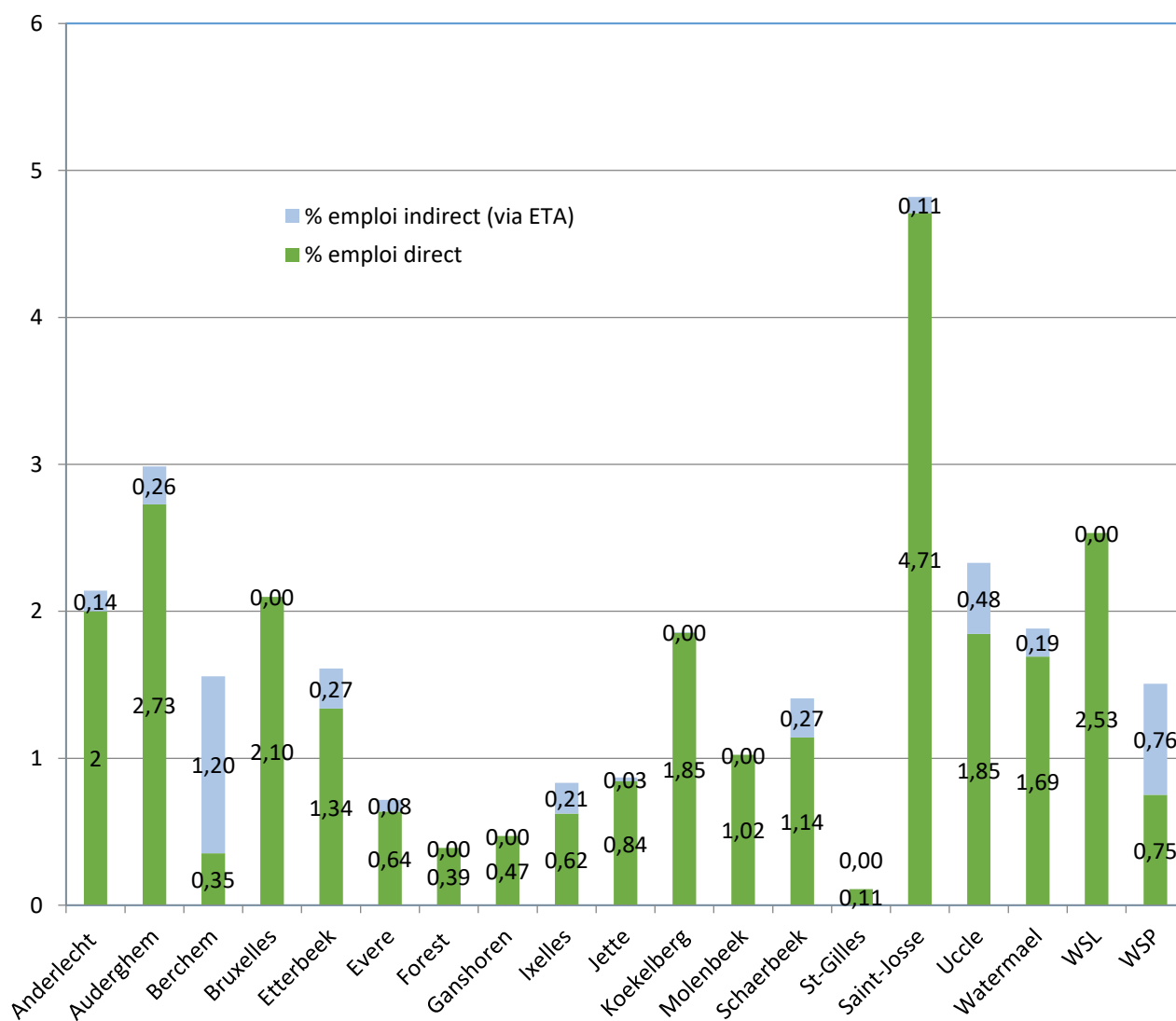
### 3.4 Pourcentage de personnel handicapé atteint via les marchés passés avec des ETA

Anderlecht	0,14%
Auderghem/Oudergem	0,26%
Berchem-Sainte-Agathe/Sint-Agatha-Berchem	1,20%
Bruxelles-Ville/Stad Brussel	0%
Etterbeek	0,27%
Evere	0,08%
Forest/Vorst	0%
Ganshoren	0%



Ixelles/Elsene	0,21%
Jette	0,03%
Koekelberg	0,01%
Molenbeek-Saint-Jean/Sint-Jans-Molenbeek	0%
Schaerbeek/Schaarbeek	0,27%
Saint-Gilles/Sint-Gillis	0%
Saint-Josse-Ten-Noode/Sint-Joost-Ten-Noode	0,11%
Uccle/Ukkel	0,48%
Watermael-Boitsfort/Watermaal-Bosvoorde	0,19%
Woluwe-Saint-Lambert/Sint-Lambrechts-Woluwe	0%
Woluwe-Saint-Pierre/Sint-Pieters-Woluwe	0,76%

### 3.5 Emploi direct et indirect de personnel handicapé par commune



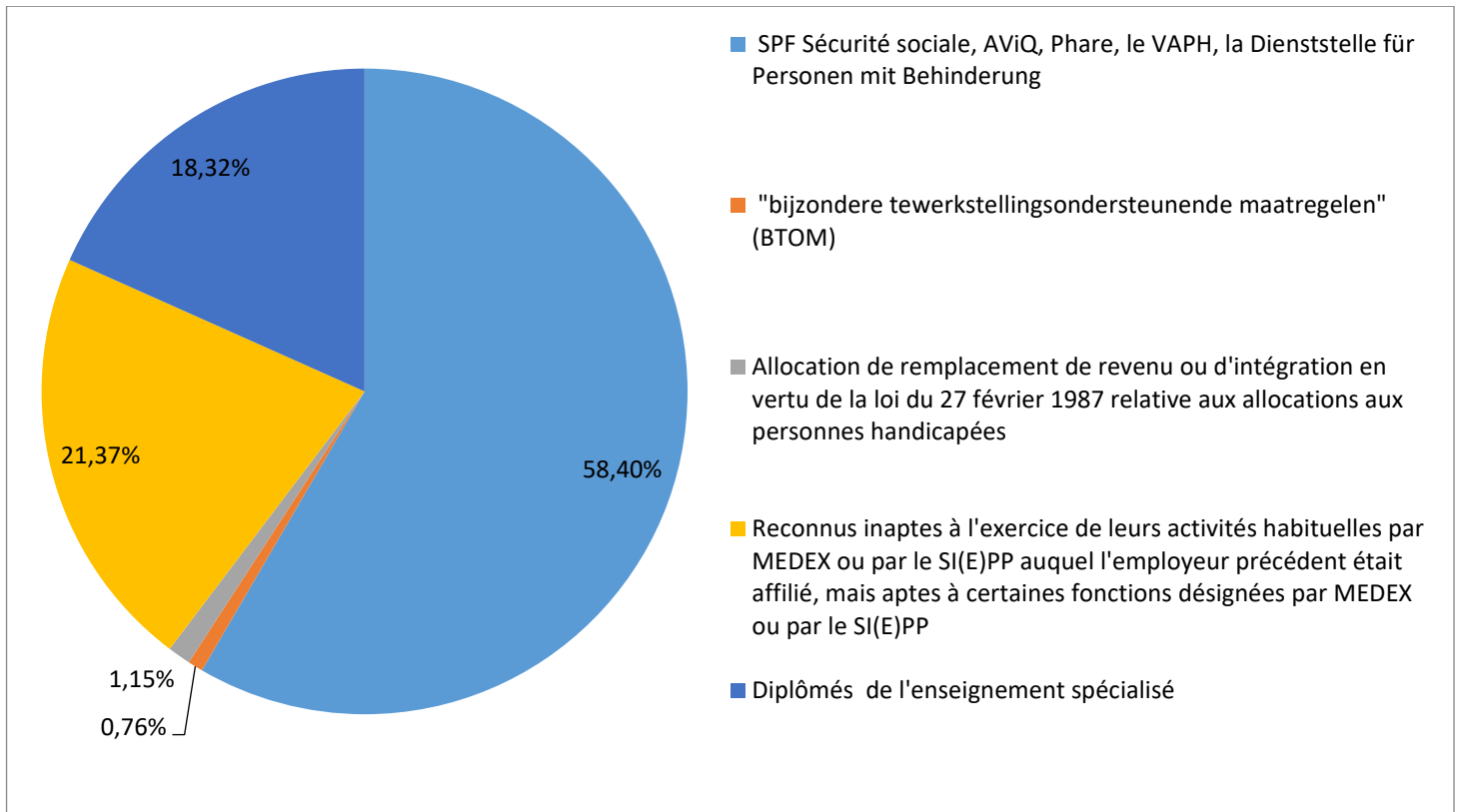
Dans quasiment toutes les communes, le pourcentage atteint via l'emploi direct est plus important que le pourcentage obtenu via la passation de marchés publics avec des ETA. La seule commune où

la tendance inverse s'observe est la commune de Berchem-Sainte-Agathe qui n'emploie qu'une seule personne handicapée mais qui a attribué pour 107 807,90 euros à des entreprises de travail adapté sur la période de référence. Ceci a pour conséquence que Berchem-Sainte-Agathe obtient un pourcentage de 1,2 % via l'emploi indirect et 0,35 % via l'emploi direct. A Woluwe-Saint-Pierre les pourcentages obtenus via l'emploi direct et indirect sont pratiquement équivalents (0,75 % pour l'emploi direct et 0,76 % pour l'emploi indirect).

### 3.6 Différents types de reconnaissance

	Total travailleurs	% total travailleurs
Reconnus par le SPF Sécurité sociale, l'AViQ, le Service Phare, le VAPH, la Dienststelle für Personen mit Behinderung	153	58,40%
Reconnus par le VDAB et bénéficiant de "bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM)	2	0,76%
Reconnus victimes d'un accident du travail - attestation > 66 %	0	0
Reconnus victimes d'une maladie professionnelle - attestation > 66 %	0	0
het slachtoffer zijn geweest van een gemeenrechtelijk ongeval - attest > 66%	0	0
Victimes d'un accident domestique - attestation > 66 %	0	0
Bénéficiant d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées	3	1,15%
Reconnus inaptes à l'exercice de leurs activités habituelles par MEDEX ou par le SI(E)PP auquel l'employeur précédent était affilié, mais aptes à certaines fonctions désignées par MEDEX ou par le SI(E)PP	56	21,37%
Diplômés de l'enseignement spécialisé	48	18,32%
<b>Total</b>	<b>262</b>	<b>100%</b>

### 3.7 Pourcentage des différents types de reconnaissance



L'analyse des différents types de reconnaissance de handicap montre qu'une majorité (58,40 %) du personnel handicapé dispose d'une attestation délivrée soit par le SPF Sécurité sociale, soit par le Phare, l'AviQ, le VAPH ou la Dienststelle für Personen mit Behinderung. Il n'y a aucune personne enregistrée sur base d'une attestation d'accident, que ce soit accident de travail, de droit commun ou domestique. Aucun cas de reconnaissance basée sur une maladie professionnelle invalidante à plus de 66 % non plus. Les personnes enregistrées comme reconnues par le VDAB et bénéficiant de "bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM) sont très minoritaires (seules 2 personnes déclarées comme telles dans deux communes différentes). Même chose pour les personnes bénéficiant d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées (trois personnes issues de deux communes). 18,32% du personnel handicapé employé directement par les communes bruxelloises est issu de l'enseignement spécialisé et 21,37 % ont été reconnus inaptes à l'exercice de leurs activités habituelles par MEDEX ou par le SI(E)PP auquel l'employeur était affilié, mais aptes à certaines fonctions désignées par MEDEX. En général, il s'agit de personnes qui exercent des activités physiquement « lourdes » (puéricultrices, personnel d'entretien, ouvriers manutentionnaires,...) et qu'il est recommandé de placer dans des fonctions qui n'impliquent plus de port de charges lourdes. Dans certains cas, il s'agit de recommandations de muter la personne dans une fonction qui n'implique plus de contact avec le public. C'est par exemple le cas de gardiens de la paix ou de personnel en charge de recevoir les citoyens aux guichets.

On voit qu'il existe de fortes disparités entre les communes en ce qui concerne les types de reconnaissance. Si quasiment toutes déclarent compter parmi leur personnel des personnes ayant une reconnaissance du SPF Sécurité sociale, Phare, AviQ, VAPH ou Dienststelle für Personen mit Behinderung, certaines communes ne déclarent aucune décision de mutation définitive sur base de

l'avis du MEDEX ou SI(E)PP alors que d'autres y ont largement recours dans les chiffres fournis. On voit ici apparaître des différences de culture entre communes. En effet, par exemple, la commune de Saint-Josse ne compte aucun travailleur bénéficiant d'une reconnaissance de handicap attestée par un organisme officiel. Par contre, elle déclare avoir muté définitivement 33 travailleurs pour raison d'inaptitude à exercer le fonction mais aptitude à en exercer une autre.

Quant à l'enseignement spécialisé, les 48 personnes diplômées de l'enseignement spécialisé travaillant dans les communes bruxelloises se répartissent dans 9 communes : (Auderghem : 1, Bruxelles-Ville : 20, Etterbeek : 5, Ixelles : 6, Molenbeek : 8, Saint-Josse : 1, Schaerbeek : 2, Watermael-Boitsfort : 3 et Woluwe-Saint-Lambert : 2). On voit donc que la commune de Bruxelles-Ville comptabilise à elle seule 41,66 % des diplômés de l'enseignement spécialisé employés dans les communes bruxelloises.

Ces disparités peuvent s'expliquer dans la manière dont la commune a procédé pour répondre à la demande formulée par Bruxelles-Pouvoirs locaux. Certaines communes ont fait le choix de réaliser une enquête auprès de leur personnel, en expliquant le contexte de la mise en œuvre de l'ordonnance du 2 février 2017, afin d'inciter leur personnel à se faire connaître en tant que personne en situation de handicap. D'autres communes ont plutôt effectué des recherches dans les dossiers du personnel ou dans les décisions de leur service de prévention.

### 3.8 Répartition par sexe

Nombre total F	109	41,60%
Nombre total H	153	58,40%
Total général	262	100,00%

Au niveau de la répartition sexuée, elle est légèrement déséquilibrée : 58,40 % d'hommes et 41,60 % de femmes.

## 4. Commentaires et perspectives

### 4.1 Commentaires au sujet des mesures qualitatives mises en œuvre par les communes pour le recrutement et l'intégration de personnes handicapées

De manière générale, à de rares exceptions près (Bruxelles-Ville, Koekelberg, Schaerbeek), les communes ont peu détaillé les mesures qu'elles mettent en place (lorsque ces mesures existent) pour favoriser le recrutement et la bonne intégration du personnel handicapé.

Trois communes (Etterbeek, Ganshoren et Saint-Josse) n'ont d'ailleurs fourni aucune information quant aux actions qualitatives mises en place pour l'emploi de personnel handicapé au sein de la commune.

Certaines communes disposent d'un responsable diversité, qui a parmi ses attributions la gestion du handicap dans les ressources humaines de la commune. Sept communes mentionnent soit un responsable diversité soit un plan de diversité en cours. La commune de Bruxelles-Ville a quant à elle un coordinateur chargé spécialement du handicap et développe des plans d'action pour l'intégration des personnes en situation de handicap depuis maintenant plusieurs années (2009).

Plusieurs administrations communales disent faire usage du dispositif du stage de découverte et/ou contrat d'adaptation professionnelle.

Cinq communes (Evere, Schaerbeek, Saint-Gilles, Uccle et Watermael-Boitsfort) ont exprimé avoir participé au dispositif du Duoday. Cette initiative permet aux employeurs participants d'accueillir, lors d'une journée, un stagiaire avec un handicap en créant un duo avec un travailleur. Cela permet à la personne handicapée de se faire une première idée du travail au sein de la commune et peut être un premier pas vers un autre type de contrat.

8 communes sur les 19 font état de contacts à différents niveaux avec l'asbl DiversiCom qui est spécialisée dans la mise à l'emploi de personnes handicapées. Cette asbl accompagne des chercheurs d'emploi ayant un handicap et conseille les employeurs qui désirent ouvrir leurs emplois vacants aux personnes handicapées. Certaines communes disent avoir participé à des journées de la diversité organisées par DiversiCom alors que d'autres ont conclu un partenariat d'accompagnement plus approfondi ou lui transmettent leurs offres d'emploi.

Outre DiversiCom, plusieurs communes expliquent diffuser leurs offres d'emploi au site [jobinclusion.brussels@asah.be](mailto:jobinclusion.brussels@asah.be)

Pour ce qui est des aménagements raisonnables, les commentaires des communes restent succincts. La plupart des communes disent procéder à des aménagements de postes de travail ou de l'organisation du travail. Néanmoins il semble, d'après les informations fournies par les communes, que ceux-ci se mettent en place informellement. Seules Bruxelles-Ville et Schaerbeek ont indiqué communiquer proactivement à l'égard des candidats potentiels quant à la possibilité de bénéficier d'aménagements raisonnables que ce soit lors la procédure de sélection ou lors de l'entrée en fonction.

Sept communes sur dix-neuf mentionnent l'organisation d'actions de formation ou de sensibilisation à la question du handicap ou de la diversité en général pour le personnel communal.

#### 4.2 Recommandations

La proportion de personnes en situation de handicap employée dans les communes est faible, comme pour l'instant dans l'ensemble des administrations publiques belges qui peinent à atteindre les quotas qui leur sont fixés en la matière. Néanmoins, les administrations communales bruxelloises sont bien conscientes de leurs obligations en vertu de l'ordonnance du 2 février 2017 et sont demandeuses d'un soutien régional afin de pouvoir mieux assumer ces obligations. Pour preuve, la formation concernant le recrutement et l'intégration de personnel en situation de handicap offerte par Bruxelles Pouvoirs locaux aux communes bruxelloises cet automne a connu un vif succès. Deux sessions supplémentaires ont ainsi été organisées en sus de la session initialement prévue. Au final, 39 fonctionnaires issus de 16 communes différentes ont suivi l'une des 3 sessions organisées.

Pour améliorer l'emploi des personnes handicapées au sein du personnel des administrations communales bruxelloises, il est impératif de maintenir l'effort de sensibilisation et de formation des communes sur le long terme. En effet, augmenter la proportion de personnel handicapé passe par un travail de longue haleine sur les processus RH. Pour ce faire, il est essentiel de déployer les moyens nécessaires pour sensibiliser les communes et leurs donner les outils nécessaires : connaissance des différents types de handicap et des aménagements qu'ils nécessitent (en termes matériels ou organisationnels), des acteurs ressources en matière d'emploi des personnes handicapées, des aides financières disponibles, des types de contrats spécifiques existants, du DUODAY, des moyens de diversifier les canaux de recrutement pour toucher plus de personnes handicapées, des aménagements raisonnables des procédures de sélection, et des conseils pour la bonne intégration de personnes en situation de handicap parmi le personnel. Des séances d'information sur ces différentes thématiques devraient être organisées régulièrement dans les communes. Bruxelles Pouvoirs locaux, dans le cadre de ses missions de promotion de l'égalité des chances dans les communes bruxelloises, est l'acteur tout désigné pour ce faire. Une brochure à l'attention des nouveaux échevins de l'égalité chances avec des pistes pour l'embauche des personnes handicapées est d'ailleurs en cours de préparation par Bruxelles Pouvoirs locaux. La mise sur pied d'un groupe de travail intercommunal sur le sujet, coordonné par Bruxelles Pouvoirs locaux, est également prévue.

La sensibilisation et la formation concernant l'embauche des personnes handicapées sont des éléments qui s'inscrivent dans le cadre du dispositif des plans de diversité. A ce titre, l'effort doit être maintenu au niveau régional pour soutenir la mise en œuvre de plans de diversité dans les communes, afin de parvenir à ce que chaque commune possède un plan de diversité, comme cela est d'ailleurs prévu dans l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise.

Par ailleurs, une politique qui met l'accent sur le recrutement de personnel handicapé n'a pas de sens si elle ne s'envisage pas dans une conception plus large d'égalité des chances et plus particulièrement de « handistreaming ». En effet, ce sont tous les services communaux qui doivent tenir compte des besoins de tous les utilisateurs et donc y compris des personnes handicapées. Chaque commune doit mener une réflexion de fond sur la manière d'intégrer une attention pour le public handicapé dans toutes les politiques qu'elle conduit. Cela passe par la prise en considération de l'accessibilité envisagée de manière large. Ainsi la politique de recrutement de personnel handicapé se conçoit comme le volet RH d'une politique plus large de handistreaming et d'accessibilité.

Pour assurer cette politique de handistreaming, le fait de disposer d'un Conseil consultatif des personnes handicapées dans la commune constitue clairement un atout. Ces conseils n'existent pas encore dans toutes les communes, or ils sont un excellent outil pour conseiller les échevins sur les points d'attention relatifs aux personnes handicapées dans leurs compétences respectives.

Dans un souci de cohérence, il serait d'ailleurs pertinent que la compétence « handicap » s'envisage dans chaque commune comme un axe de la politique d'égalité des chances plutôt que de la voir rattachée tantôt aux affaires sociales, tantôt à la politique des seniors ou de la famille. L'enjeu vécu par les personnes handicapées est celui du respect de leurs droits fondamentaux et en particulier le droit de leur pleine participation à la société en égalité avec les personnes valides. Symboliquement,

il est donc important que cet enjeu soit nommé comme tel et dès lors intégré dans le cadre d'un échevinat de l'égalité des chances.

Enfin, une dernière recommandation concerne l'ERAP qui organise la formation obligatoire de tout le personnel entrant dans les communes bruxelloises. Bruxelles Pouvoirs locaux a déjà suggéré d'y intégrer un module relatif à l'égalité des chances. Il serait pertinent de s'assurer que ce module comprenne une référence à la notion de handstreaming.