justice plus accessible et plus humaine, comme vous le savez. Nos tribunaux sont souvent des bâtiments historiques dont l'accès aux personnes handicapées n'y est pas aisé. Au niveau de la construction et de la rénovation de tels bâtiments, je garde à l'esprit le principe de l'*universal design*, c'est-à-dire l'accès pour tous et toutes, y compris pour les personnes en situation de handicap. L'accès à la justice pour les sourds et les malentendants relève plutôt d'un soutien au langage. C'est pourquoi, lors de l'élaboration des registres nationaux des traducteurs et des interprètes assermentés et des juristes, des interprètes en langue des signes ont été explicitement recherchés afin de les inclure dans ces registres.

J'en viens à votre deuxième question. Les audiences sont ouvertes au public. Il est donc possible de venir à tout moment avec une personne accompagnante.

Pour ce qui concerne votre troisième question, à l'heure actuelle, il n'y a pas de formation obligatoire en matière de handicap. Cependant, l'Institut de Formation de l'Administration fédérale (IFA) propose la formation "Gérer la diversité dans un contexte de recrutement et de sélection". Les collaborateurs du SPF Justice ont la possibilité de suivre cette formation pendant leurs heures de travail. En outre, le département de la Justice s'efforce de suivre, dans la mesure du possible, les recommandations de la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes handicapées dans l'administration publique fédérale (CARPH) telles que reprises dans le rapport annuel.

En ce qui concerne votre dernière question, un point de contact pour le handicap a en effet été désigné au sein du SPF Justice, tant au niveau administratif qu'au niveau politique. Ces informations ont été transmises au SPF Sécurité sociale qui fonctionne comme mécanisme de coordination belge, conformément à la convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées.

07.03 **Claire Hugon** (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos réponses.

En ce qui concerne le premier aspect, à savoir l'accès aux bâtiments, j'ai bien conscience qu'il s'agit généralement de bâtiments déjà anciens et que leur aménagement dépend de la compétence de votre collègue Mathieu Michel, en charge de la Régie des bâtiments. Je ne manquerai pas de l'interroger à ce sujet, et je note notamment que

vous avez prévu une recherche active d'interprètes en langue des signes.

S'agissant de l'accompagnement des personnes autistes, tout le monde est bien entendu le bienvenu. Ma question portait sur la possibilité de mettre à la disposition des personnes autistes des accompagnants dépendant du SPF Justice.

J'entends également votre réponse pour ce qui concerne la formation et le point de contact handicap, et je vous en remercie. Mes questions sont bien évidemment en lien avec l'insertion récente d'un nouvel article 22^{ter} dans notre Constitution, qui ne peut demeurer une avancée symbolique. Pour cette raison, je serai attentive à ce que nous remplissions collectivement ce cadre et à ce que nous donnions de la substance et du concret à ces engagements en faveur des droits des personnes en situation de handicap.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

08 **Question de Claire Hugon à Vincent Van Quickenborne (VPM Justice et Mer du Nord) sur "L'emploi au SPF Justice des personnes en situation de handicap" (55017428C)**

08 **Vraag van Claire Hugon aan Vincent Van Quickenborne (VEM Justitie en Noordzee) over "De tewerkstelling van personen met een handicap bij de FOD Justitie" (55017428C)**

08.01 **Claire Hugon** (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, l'article 27 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées consacre le droit au travail pour celles-ci, notamment "la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un lieu de travail ouvert, favorisant l'inclusion et accessible aux personnes handicapées". Pour ce faire, les États prennent des mesures appropriées pour "employer des personnes handicapées dans le secteur public" et "faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées". En droit belge, l'arrêté royal du 5 mars 2007 organisant le recrutement des personnes handicapées au niveau fédéral prévoit un taux d'emploi minimum de 3 %.

Monsieur le ministre, le SPF Justice a-t-il atteint ce taux de 3 %? Emploie-t-il des personnes en situation de handicap? Si c'est le cas, quel est leur nombre? Quel est leur taux d'emploi? Quelles informations reçoivent-elles quant aux aménagements raisonnables qu'elles peuvent

demander? Enfin, quelles actions positives le SPF Justice entreprend-il pour l'engagement de personnes en situation de handicap?

08.02 Vincent Van Quickenborne, ministre: Madame Hugon, tout d'abord, le SPF Justice comptabilise actuellement 1,04 % de personnes qui sont reconnues comme étant en situation de handicap. Pour votre information, j'ajoute que leur taux d'emploi global au sein des services fédéraux atteint 1,22 %. Le département de la Justice doit donc encore progresser sur ce plan.

Sont seulement concernées les fonctions auxquelles s'applique l'arrêté royal du 6 octobre 2005, qui comprend l'objectif de 3 %. Par conséquent, cet arrêté royal ne s'applique pas au personnel des greffiers et des procureurs, aux services opérationnels de la Sûreté de l'État, à ceux des établissements pénitentiaires, ni au personnel pourvu d'un mandat judiciaire.

En 2017, la note de service validée par le comité de direction concernant le processus de demande de report de travaux a été diffusée et communiquée. Ces ajustements de postes de travail peuvent être matériels ou immatériels. Cette année, ce processus sera à nouveau analysé et adapté, si nécessaire, tout en étant accompagné d'une communication à destination de nos collaborateurs.

Pour votre deuxième question relative au recrutement des collaborateurs présentant un handicap, nous travaillons avec Selor. Les services de sélection consultent systématiquement les doubles listes de lauréats présentant un handicap.

À leur entrée en service, les collaborateurs en situation de handicap peuvent remplir un formulaire spécifique et faire part d'une demande d'aménagement raisonnable. Toutefois, la meilleure chose à faire, d'une part, c'est bien évidemment de permettre à davantage de personnes présentant un handicap d'intégrer pleinement la Justice et, d'autre part, de tout mettre en œuvre pour que ces personnes puissent occuper un poste à part entière. C'est le meilleur moyen de créer un effet positif.

Au sein de mon cabinet, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap atteint actuellement le pourcentage de 1,7 %. Nous n'atteignons pas encore les 3 % mais c'est notamment mieux que l'administration de la Justice et que l'administration fédérale.

08.03 Claire Hugon (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, je vous remercie pour ces réponses.

Je note effectivement qu'il y a une marge d'amélioration concernant le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'administration de la Justice. Je suis d'accord avec vous. La priorité est certainement de permettre à davantage de personnes en situation de handicap d'intégrer cette administration. Je ne peux donc que vous encourager à faire tout ce que vous pouvez pour que ces personnes se sentent les bienvenues au sein de votre administration. Pourquoi ne pas lancer des campagnes de communication spécifiques concernant l'emploi de ces personnes?

Je vous félicite par ailleurs pour les progrès au sein de votre cabinet. Je ne peux que vous encourager à continuer sur cette lancée.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

09 Question de Nabil Boukili à Vincent Van Quickenborne (VPM Justice et Mer du Nord) sur "Les conséquences concrètes de l'arriéré judiciaire" (55017435C)

09 Vraag van Nabil Boukili aan Vincent Van Quickenborne (VEM Justitie en Noordzee) over "De concrete gevolgen van de gerechtelijke achterstand" (55017435C)

09.01 Nabil Boukili (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, dans *La Dernière Heure* du 4 mai 2021, on apprenait l'histoire d'Aziz, un ancien chauffeur de la STIB victime d'un accident du travail en 1999.

À 72 ans, ce travailleur dénonce le fait qu'après 22 années de procédure, son cas, pourtant simple, ne soit toujours pas réglé par la justice. Selon son avocat, il s'agit certainement de l'un des records en matière de durée de procédure. Pourtant, Aziz n'a pas ménagé ses efforts tout au long de sa carrière. Entré à la STIB en 1972, il a tout fait: il a conduit des trams, des bus, des métros. Il fut pour la première fois renversé par une voiture en 1989. En 1994, il subit de nouvelles blessures, cette fois suite à une agression à main armée.

Le 15 janvier 1999 survint l'accident qui mènera à l'affaire pour laquelle je vous interroge. Un automobiliste brûle un feu rouge et percute son véhicule de face. Cet accident lui coûte son emploi et le transforme pour toujours. Le dossier est donc assez clair. Pourtant, depuis 22 ans,