



COMMISSION EUROPÉENNE

SECRETARIAT GENERAL

TEXTE F

Bruxelles, le

18 novembre 2003

C(2003)4362

NOTE POUR LES MEMBRES DE LA COMMISSION

E/2094/2003

NORMALE

Délai:

MARDI 25 NOVEMBRE 2003 - 11 H

Observations éventuelles : service des procédures écrites SG-A-2
Fax : 64316 - Tél.: 52362 / 52363

Objet : Emploi des personnes handicapées
- révision du Code de bonne conduite

Proposition de M. KINNOCK

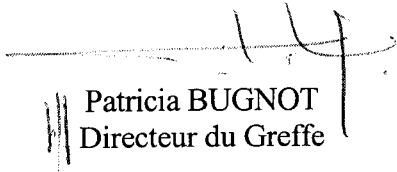
Décision proposée :

- approuver le projet de décision de la Commission relative à la révision du Code de bonne conduite pour l'emploi des personnes handicapées;
- ne pas publier au JO.

Commentaire :

Ce projet vise à expliciter la politique des institutions européennes en matière d'emploi des personnes handicapées et à veiller à ce que l'ensemble des membres du personnel des institutions européennes remplissent leurs obligations légales et statutaires en matière de lutte contre la discrimination et exercent leurs fonctions conformément aux bonnes pratiques en matière d'égalité des chances.

Selon le service responsable, ce projet ne comporte pas d'incidences financières sur le budget communautaire.


Patricia BUGNOT
Directeur du Greffe

Destinataires : les Directeurs généraux

COMMUNICATION A LA COMMISSION

Le présent CODE DE BONNE CONDUITE a pour objectif d'expliciter la politique des institutions européennes en matière d'emploi des personnes handicapées et de veiller à ce que l'ensemble des membres du personnel des institutions européennes remplissent leurs obligations légales et statutaires en matière de lutte contre la discrimination et exercent leurs fonctions conformément aux bonnes pratiques en matière d'égalité des chances.

À cette fin, des ressources adéquates seront réallouées, le cas échéant, par l'ensemble des directions générales et des services pour garantir une mise en œuvre efficace du code de bonne conduite.

Le présent code s'applique aux personnes qui sont atteintes d'un handicap au moment de la procédure de recrutement, à celles qui présentent un handicap au moment de la première affectation et à celles dont le handicap apparaît en cours de carrière. Les institutions européennes s'efforceront de s'adapter à toute nouvelle situation d'une manière positive et ouverte.

Projet de

DÉCISION DE LA COMMISSION

du [...]

relative à la révision du Code de Bonne Conduite pour l'Emploi des Personnes Handicapées

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 13,

vu la Directive portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail¹,

vu le Code de Bonne Conduite pour l'Emploi des Personnes Handicapées adopté par la Commission en 1998²,

considérant ce qui suit:

- (1) Le *Document de Consultation sur les Conditions de Travail et les Perspectives de Carrière Offertes aux Personnes Handicapées*³ stipule « qu'une approche plus active doit être adoptée pour l'application, l'évaluation et le suivi du code de bonne conduite, en impliquant davantage les personnes handicapées »,
- (2) Deux consultations interservices ont été menées concernant la révision du premier Code de Bonne Conduite et les différentes contributions ont été prises en compte,
- (3) L'année 2003 a été désignée Année européenne des Personnes Handicapées,
- (4) Les Lignes de Conduite pour l'Emploi 2000 adoptées par le Conseil européen à Helsinki les 10 et 11 décembre 1999 mettent l'accent sur le besoin de favoriser un marché du travail favorable à l'intégration sociale en formulant un ensemble cohérent de politiques destinées à combattre la discrimination envers des groupes tels que les personnes handicapées,
- (5) La Directive du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et les Lignes de Conduite pour l'Emploi 2000 ne s'appliquant pas aux Institutions communautaires, la Commission a déclaré dans la Réforme qu'elle « offrirait à son personnel au moins les mêmes opportunités et niveaux de protection que ceux appliqués dans les Etats membres ».

¹ 2000/78/CE

² C (1998) 2765

³ SEC(2000)2084/4

DÉCIDE:

Article unique

Le Code de Bonne Conduite pour l'Emploi des Personnes Handicapées, ci-joint, en rapport avec la carrière des fonctionnaires et le recrutement des candidats ayant des handicaps, est adopté.

Fait à Bruxelles, le [...]

Par la Commission
NEIL KINNOCK
Membre de la Commission

CODE DE BONNE CONDUITE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

1. INTRODUCTION

Les institutions européennes s'engagent à assurer l'égalité d'accès à l'emploi dans la fonction publique européenne. Une fonction publique qui reflète la diversité de la communauté qu'elle sert est mieux en mesure de fournir des services de qualité aux citoyens européens. Indépendamment des mérites objectifs de l'égalité, toute organisation qui se déclare progressiste et tournée vers l'avenir doit chercher à optimiser la contribution potentielle de sa base de recrutement tout entière en assurant l'égalité d'accès.

Les statistiques européennes montrent que trop peu de personnes handicapées exercent un emploi parmi celles qui sont en âge de travailler. Les institutions européennes mènent une politique visant à promouvoir une main-d'œuvre diverse et compétente, à améliorer l'accès et à renforcer la participation à l'emploi des personnes handicapées, à éliminer la discrimination sur le lieu de travail et à favoriser une culture d'entreprise fondée sur des pratiques équitables et un comportement loyal sur le lieu de travail.

En menant cette politique, il convient de tenir dûment compte de la communication de la Commission intitulée «Vers une Europe sans entraves pour les personnes handicapées»⁴. Le principe de «la conception pour tous» doit également être appliqué. Ce principe est une approche relativement nouvelle, qui consiste à concevoir, développer et mettre sur le marché des produits, des services, des systèmes ou des environnements courants, accessibles au plus large éventail possible d'utilisateurs. Si ce principe de «la conception pour tous» n'est pas appliqué et que les besoins de certains ne sont pas pris en compte dans la planification, la conception et l'adaptation des environnements, d'aucuns peuvent inutilement se retrouver dans une situation de dépendance ou d'exclusion sociale.

Le présent CODE DE BONNE CONDUITE a pour objectif d'explicitier la politique des institutions européennes en matière d'emploi des personnes handicapées et de veiller à ce que l'ensemble des membres du personnel des institutions européennes remplissent leurs obligations légales et statutaires en matière de lutte contre la discrimination et exercent leurs fonctions conformément aux bonnes pratiques en matière d'égalité des chances. À cette fin, des ressources adéquates seront réallouées, le cas échéant, par l'ensemble des directions générales et des services pour garantir une mise en œuvre efficace du code de bonne conduite.

Lorsqu'il est spécifiquement fait référence, dans le présent document, à des dispositions applicables au sein de la Commission, des dispositions similaires devraient être adoptées par les autres institutions, selon leurs besoins particuliers.

DÉCLARATION GÉNÉRALE⁵

Les institutions européennes s'engagent à promouvoir l'égalité de traitement, indépendamment du sexe, de la race, de la couleur, des origines ethniques ou sociales, des caractéristiques génétiques, de la langue, de la religion, des convictions, des opinions

⁴ COM(200) 284 final du 12.5.2000.

⁵ Les «motifs de discrimination» exposés dans la présente déclaration générale sont ceux qu'il est proposé d'inclure dans le projet de statut révisé, destiné à être adopté en juin 2004.

politiques ou de toute autre opinion, de l'appartenance à une minorité nationale, de la fortune, de la naissance, de l'âge, d'un handicap ou de l'orientation sexuelle, en adoptant des règles, des politiques, des pratiques et des comportements sur le lieu de travail qui contribuent à ce que tous les travailleurs soient valorisés et respectés et puissent développer pleinement leur potentiel et poursuivre la carrière de leur choix. Ils ont droit à un environnement de travail sans discrimination ni harcèlement, où les obstacles à la participation sont identifiés et éliminés. Ces principes aident les institutions européennes à attirer et à retenir le personnel le plus qualifié pour fournir aux citoyens européens un service de haute qualité.

Afin d'atteindre ces normes, les nouvelles dispositions suivantes, relatives à l'emploi des personnes handicapées, seront incluses dans le statut révisé⁶:

«... une personne est réputée handicapée si elle présente une déficience physique ou mentale permanente ou susceptible de l'être. Cette déficience est établie conformément à la procédure prévue à l'article 33.

Toute personne handicapée répond aux conditions requises à l'article 28, point e), dès lors qu'elle est en mesure d'assurer, moyennant des aménagements raisonnables, les fonctions essentielles de l'emploi concerné.

Par aménagements raisonnables en rapport avec les fonctions essentielles d'un emploi, on entend la fourniture ou l'adaptation d'instruments, de services ou de lieux de travail, ou la modification de certaines pratiques ou procédures, en vue d'aider une personne handicapée à exercer efficacement ses fonctions, sans que cela constitue une trop lourde charge pour l'institution.»

2. CHAMP D'APPLICATION DU CODE

Les personnes handicapées ne sont pas seulement celles dont le handicap est immédiatement apparent. De nombreux handicaps ne sont pas manifestes, mais nécessitent néanmoins certains aménagements. Il est également admis qu'un même handicap peut présenter des degrés de gravité variables et atteindre un individu à des degrés divers et à des moments différents et qu'un handicap peut revêtir un caractère temporaire.

Le présent code s'applique aux personnes qui sont atteintes d'un handicap au moment de la procédure de recrutement, à celles qui présentent un handicap au moment de la première affectation et à celles dont le handicap apparaît en cours de carrière. Les institutions européennes s'efforceront de s'adapter à toute nouvelle situation d'une manière positive et ouverte.

Le champ d'application du code ne couvre pas des thèmes tels que l'indemnité spéciale accordée aux personnes handicapées ou le budget spécial pour les enfants handicapés de fonctionnaires et les allocations scolaires y afférentes.

⁶ Le Service juridique a fait savoir qu'il était totalement inutile en droit de remplacer toutes les références à des noms du genre masculin dans le statut par des références à des noms du genre neutre et qu'un tel remplacement risquait d'avoir des conséquences fâcheuses. D'une manière générale, le masculin doit être interprété comme comprenant le féminin, à moins que le contexte ne fasse apparaître le contraire. Le risque, en opérant le changement, est [d'oublier] de remplacer une ou plusieurs références. Cela pourrait avoir l'effet pervers d'ouvrir la voie à des interprétations a contrario. Par conséquent, le code est rédigé en termes neutres du point de vue du genre, mais les extraits de textes juridiques ne le sont pas.

3. AMÉNAGEMENTS LIÉS AU TRAVAIL

Les institutions européennes mènent une politique visant à assurer des aménagements raisonnables dans l'exercice de la vie professionnelle afin de répondre aux besoins des personnes handicapées et des institutions. Aux fins du présent code, il appartient à l'institution de démontrer que la fourniture des aménagements nécessaires impose une charge trop lourde.

La majorité des personnes handicapées ne requièrent aucune forme d'aide ou d'adaptation particulière pour exécuter leur travail. Toutefois, un travail peut être accompli de différentes manières, en menant au même résultat. Permettre à un membre du personnel de bien s'acquitter de ses fonctions en prévoyant des aménagements liés au travail est donc entièrement conforme au principe du mérite. Afin de garantir et de faciliter la fourniture d'aménagements accessibles, les institutions devront aller au devant de quelques besoins fondamentaux bien connus, conformément aux principes de «la conception pour tous», en particulier dans les cas où de nouvelles infrastructures sont créées.

La directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail énonce que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. C'est également la base de la politique des institutions européennes en matière d'aménagements liés au travail.

Les aménagements s'appliquent à tous les domaines de l'activité professionnelle, y compris:

- le recrutement, la sélection et la nomination,
- l'évolution de carrière,
- la formation,
- la promotion, les transferts ou d'autres avantages,
- les relations sociales au sein des institutions.

Les aménagements permettent de changer de lieu de travail et peuvent comprendre:

- la redéfinition des tâches,
- l'acquisition ou la modification des équipements,
- une organisation de travail souple.

Les aménagements nécessaires sont déterminés par les besoins particuliers de l'individu et seront en principe assurés. Si la fourniture des aménagements leur impose une charge disproportionnée, les institutions européennes peuvent refuser de pourvoir une personne handicapée à un emploi. L'évaluation de ce que constitue une charge disproportionnée pour les institutions européennes doit se faire sur la base de normes strictes, qui doivent encore être définies, et ce sans préjudice du droit aux recours administratifs.

4. RECRUTEMENT

Les institutions européennes mènent une politique d'égalité des chances et de sélection selon le mérite, par voie de concours équitables et ouverts à tous. Les procédures de recrutement et de sélection sont adaptées de manière à ce qu'elle ne désavantagent pas les candidats handicapés. Les personnes handicapées sont également encouragées à poser leur candidature par une référence explicite à la politique d'égalité des chances dans les avis de vacances et par la diffusion d'avis sur les concours à venir dans des publications spécialisées et auprès

d'organisations telles que le Forum européen des personnes handicapées, qui est représentatif de groupes de personnes handicapées constitués en ONG dans les États membres, et l'Agence européenne pour le développement de l'éducation pour les élèves à besoins spécifiques. Des actions positives devraient également continuer à être menées dans le domaine du recrutement des stagiaires administratifs, ainsi qu'au niveau des contrats des agents intérimaires et temporaires.

En conséquence, les procédures de recrutement comprendront ce qui suit:

- **La publicité dans la presse** relative aux concours mentionnera l'engagement des institutions en faveur de l'égalité des chances pour tous les candidats.
- **Le guide à l'intention des candidats** figurant dans le Journal officiel avec l'avis de concours comprendra un paragraphe concernant spécifiquement les candidats handicapés, qui mentionnera le CODE DE BONNE CONDUITE.
- Les candidats handicapés seront invités à indiquer, dans leur **acte de candidature**, les aménagements qu'ils estiment nécessaires à leur participation aux épreuves sur un pied d'égalité avec les autres candidats et tout sera mis en œuvre pour satisfaire les demandes raisonnables.
- Lorsqu'une personne handicapée participe à un **concours** ou à un **entretien**, le secrétariat du jury, sous l'autorité du président, est chargé de veiller à ce que des aménagements appropriés soient assurés pour accueillir cette personne et lui fournir l'aide dont elle peut avoir besoin (par exemple, accès aux bâtiments, équipements spéciaux, prolongation du temps imparti durant les épreuves de concours, etc.).
- **La formation** dispensée aux membres des jurys de concours comprendra un module sur la sensibilisation au handicap et sur le contenu du présent CODE DE BONNE CONDUITE. Ce module est ouvert au personnel de toutes les institutions.
- Un **site web** sera créé, qui répondra aux normes d'accessibilité les plus modernes, afin de permettre au public le plus large possible d'y accéder.

5. CARRIÈRES

Lorsque les candidats figurent sur une liste de réserve, ils peuvent bénéficier des conseils de spécialistes pour obtenir un poste. La DG «Personnel et administration» et l'EPSO effectueront un audit permanent du nombre de candidats handicapés participant à des concours, du nombre de ceux qui réussissent et du nombre de ceux qui sont ensuite recrutés.

Une fois recrutés, les fonctionnaires handicapés ont le droit de développer pleinement leur potentiel. Il est pris soin, à toutes les étapes de la carrière d'un fonctionnaire handicapé, d'éviter d'imposer des exigences qui, intentionnellement ou non, n'ont pas de rapport avec l'activité à exercer et sont donc discriminatoires à l'égard des personnes handicapées.

- **Première affectation et stage:** l'autorité investie du pouvoir de nomination mettra tout en œuvre, en coopération avec les services médicaux et/ou l'unité «Égalité des chances et non-discrimination» de la DG «Personnel et administration», pour que des postes appropriés soient offerts aux lauréats de concours handicapés inscrits sur les listes de réserve. Conformément au statut, pour tous les lauréats de concours, une évaluation médicale atteste qu'ils sont aptes à exercer leurs fonctions. Au moment de la nomination d'une personne handicapée ou de la détermination de sa capacité à poursuivre l'exercice de ses fonctions, il est pris soin d'éviter

toute discrimination fondée sur le handicap. L'objectif est de veiller à ce que la personne soit qualifiée pour l'emploi et de vérifier qu'elle est en mesure d'en exercer les fonctions essentielles, sans préjudice de l'obligation de fournir des aménagements raisonnables et de tenir compte du type de handicap. Si, au cours de la période de stage, il apparaît que le poste occupé par un lauréat est incompatible avec son handicap, il convient d'envisager d'affecter l'intéressé à un autre poste.

- **Orientation professionnelle:** tant le Service central d'orientation professionnelle (SCOP) que les responsables locaux d'orientation professionnelle peuvent jouer un rôle important en conseillant les effectifs handicapés sur l'organisation de leur carrière, et ils peuvent bénéficier d'une formation appropriée. Dans le cas du SCOP, la meilleure approche serait de recruter un conseiller spécialisé dans le domaine de l'orientation professionnelle et de la réadaptation, qui serait en contact, le cas échéant, avec d'autres services.

- **Progression de carrière:** tout est mis en œuvre pour que les membres du personnel handicapés aient les mêmes possibilités que les autres d'enrichir leur expérience et de progresser dans leur carrière par la mobilité au sein des institutions. La progression de carrière peut comprendre l'adaptation d'autres postes, de manière à ce que les membres du personnel handicapés puissent occuper des positions différentes ou plus élevées pour développer de nouvelles compétences.

- **Formation:** les membres du personnel handicapés bénéficient des mêmes droits à la formation que les autres. L'acquisition de compétences et de connaissances nouvelles est une condition préalable importante pour la progression de carrière de tous les fonctionnaires. Tout est mis en œuvre pour permettre aux effectifs handicapés de participer à des cours et programmes de formation organisés par l'institution. Lorsqu'une formation interne n'est pas disponible ou s'avère inadéquate, des mesures raisonnables peuvent être prises pour assurer une formation externe.

- **Évaluation du personnel et promotion:** le motif du handicap ne peut être retenu par les évaluateurs et les comités de promotion pour s'écarter des critères objectifs habituellement utilisés pour se prononcer sur les mérites des fonctionnaires.

- **Maintien en service du personnel:** si un membre du personnel acquiert un handicap ou qu'un handicap existant s'aggrave, les institutions européennes prennent des mesures pour s'efforcer de permettre à l'intéressé de rester en fonction. En concertation avec celui-ci, des aménagements sont envisagés pour faciliter son maintien en service, y compris la restructuration de son poste, une formation de reconversion ou la réaffectation à un poste adapté. Au besoin, de telles dispositions peuvent être revues. Une mise à la retraite pour raisons médicales est envisagée en étroite concertation avec l'intéressé lorsqu'il a été décidé que des adaptations ne sont pas possibles pour lui permettre de rester en fonction et qu'un autre poste adapté n'est pas disponible.

6. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Les institutions veillent à ce que toutes les mesures raisonnables soient prises pour éliminer les obstacles physiques ou techniques que peuvent rencontrer certains membres du personnel handicapés:

- **Immeubles:** Tous les nouveaux immeubles destinés à être occupés par des membres du personnel des institutions doivent être conformes à la législation nationale et locale applicable en matière d'accès et d'utilisation des édifices publics par les personnes handicapées, afin de garantir une mobilité intégrée. Les immeubles qui n'ont pas d'accès adapté ou ceux qui restent en deçà d'un seuil raisonnable à cet égard, sont progressivement améliorés, sous réserve des crédits budgétaires disponibles, ou abandonnés. En attendant l'adoption par les institutions de critères révisés régissant l'adaptation de leurs bâtiments, les principes inscrits dans la dernière édition du document de la Commission intitulé «Immeuble-type» s'appliquent. Les institutions prennent toutes les mesures raisonnables pour veiller à ce que les fonctionnaires handicapés disposent de bureaux compatibles avec leurs besoins particuliers et que des espaces de stationnement leur soient réservés, le cas échéant. Les dispositifs de secours doivent être adaptés à tous les fonctionnaires handicapés. La DG «Personnel et administration» continuera à vérifier régulièrement l'état des immeubles pour déterminer les améliorations nécessaires.

- **Équipement des bureaux:** Il convient de veiller à ce que l'équipement des bureaux soit adapté aux personnes ayant des besoins particuliers. La Commission chargera un spécialiste d'effectuer une évaluation ergonomique de cet équipement avant que des effectifs handicapés nouvellement recrutés n'entrent en service et à chaque fois qu'un membre du personnel handicapé changera de bureau.

Le spécialiste inspectera régulièrement les bureaux de tous les membres du personnel handicapés, recommandera les adaptations qui s'imposent au besoin et informera régulièrement la direction générale du personnel et de l'administration ainsi que le groupe interservices sur le handicap des conclusions tirées.

Pour assurer la fourniture d'aménagements raisonnables, des mesures techniques particulières doivent être prises pour que l'environnement soit accessible. Il est essentiel que des outils informatiques, y compris des intranets, des applications et des bases de données, soient développés suivant les principes de «la conception pour tous» et suivant les lignes directrices relatives à l'accessibilité. Les informations et données électroniques doivent être disponibles dans des formats accessibles. L'acquisition d'outils appropriés et la formation du personnel est une condition préalable essentielle.

Les fonctionnaires handicapés sont consultés sur le type de matériel ou de mobilier spécial susceptible d'accroître leur rendement et leur efficacité dans l'exercice de leurs fonctions. Les institutions acceptent toutes les demandes de matériel jugées raisonnables.

- **Réunions, etc.:** il convient de veiller à ce que les personnes handicapées puissent pleinement participer aux réunions et autres forums, en évitant l'utilisation de supports de communication ou d'autres médias inappropriés et en s'assurant que le matériel utile est disponible dans des formats accessibles.

- **Travail flexible:** dans la mesure du possible, des conditions de travail flexibles sont appliquées pour répondre tant aux exigences de travail de l'institution qu'aux besoins particuliers d'un fonctionnaire handicapé. Des exemples sont fournis ci-après:

- *horaire de travail souple, afin de tenir compte des difficultés qu'ont certaines personnes handicapées à se rendre sur le lieu de travail et à en repartir avec les transports publics;*

- *courtes pauses régulières pour ceux qui ont régulièrement besoin de prendre des médicaments ou de se reposer,*

- travail à temps partiel; télétravail, un appui technologique adéquat étant fourni par l'employeur.

7. INFORMATION ET SENSIBILISATION

Le présent CODE DE BONNE CONDUITE sera porté à l'attention de l'ensemble du personnel par les unités «Ressources humaines» des directions générales. Il est disponible dans toutes les langues sur le site web EUROPA, sur les intranets des institutions et leurs offices et agences et est distribué à l'ensemble du personnel chargé de la gestion des ressources humaines et au personnel d'encadrement supérieur et intermédiaire. Dans la mesure du possible, les institutions s'efforceront de rendre les services d'information et centres de documentation accessibles aux différents groupes de personnes handicapées, en tenant compte de leurs besoins linguistiques et culturels.

Les cours de formation qui traitent en profondeur des personnes handicapées s'adresseront à ceux qui sont particulièrement concernés par la question, comme le personnel chargé des ressources humaines, les responsables locaux de l'orientation professionnelle, les chefs d'unité concernés et les membres des jurys de concours.

8. SUIVI

Il est essentiel que la mise en œuvre du présent CODE DE BONNE CONDUITE soit soumise à un suivi continu de ses résultats, afin de garantir l'amélioration, à tous les niveaux, des modalités d'application, lors du recrutement et tout au long de la carrière d'un fonctionnaire. En cas de plaintes, il appartiendra aux directions générales de montrer qu'elles répondent aux exigences des personnes handicapées. La Commission et le groupe interservices sur le handicap discuteront et fixeront des objectifs pour parvenir à des conditions sans entraves.

Un audit sur le handicap, dans le cadre duquel les directions générales mènent une enquête auprès des membres de leur personnel, qu'ils invitent à déclarer s'ils pensent souffrir d'un handicap, est effectué régulièrement. Les résultats sont communiqués à la DG «Personnel et administration». Cette collecte d'informations a pour objectif:

- de s'assurer qu'une consultation appropriée est menée auprès du personnel concerné;
- d'éliminer la discrimination et les obstacles à l'égalité des chances pour les membres du personnel handicapés;
- d'identifier les aménagements qu'il pourrait être nécessaire d'assurer lors de l'entretien avec une personne handicapée ou de son recrutement;
- de valoriser pleinement le potentiel de tous les membres du personnel et de garantir l'égalité des chances dans la progression de carrière.

Les données sont utilisées pour établir des rapports statistiques anonymes, qui doivent permettre aux institutions d'évaluer si la politique de non-discrimination et le présent code fournissent de bons résultats et contribuer à concevoir de nouvelles initiatives. Il est dûment tenu compte des dispositions du règlement sur la protection des données relatives au traitement des données à caractère personnel par les institutions de la Communauté, et les informations collectées au cours de l'audit ne sont utilisées à aucune autre fin. Les statistiques relatives au nombre d'effectifs handicapés sont publiées.

Le **Groupe interservices de la Commission sur le handicap** transmet également à la DG «Personnel et administration» la contribution directe qu'elle reçoit des effectifs handicapés dans les directions générales sur les questions relatives aux conditions de travail, à l'accessibilité, au recrutement et à l'évolution de carrière.

En outre, l'unité «Égalité des chances et non-discrimination» de la DG «Personnel et administration» peut être contactée sur une base confidentielle en cas d'insatisfaction liée à la mise en œuvre du présent code au sein de la Commission européenne. L'unité traitera les questions avec discrétion, en tenant compte du niveau de confidentialité requis.

