

*Parce que personne n'est à l'abri d'un accident ou  
d'une maladie ...*

**Pour une politique  
de (ré)intégration  
des personnes porteuses  
de handicap  
dans le monde du travail !**



## **Pour une politique de (ré)intégration des personnes porteuses de handicap dans le monde du travail !**

Parce que personne n'est à l'abri d'un accident ou d'une maladie ...

Il est temps de mettre en place une politique de (ré)intégration des personnes handicapées dans votre entreprise.

Comme n'importe qui, vous auriez pu naître handicapé(e) et connaître des difficultés à intégrer le monde du travail.

Vous pouvez aussi, du jour au lendemain, devenir handicapé(e) et ne plus être capable d'exercer votre emploi actuel.

En vieillissant, et tenant compte de l'obligation de prolonger votre carrière professionnelle suite aux différentes mesures du gouvernement fédéral, serez-vous toujours aussi en forme qu'aujourd'hui ?

### **Et si demain c'était vous ?**

Tout travailleur court le risque d'être, à un moment ou à un autre de sa carrière professionnelle, confronté à une telle situation.

Vous souhaitez réagir de manière proactive, mais vous ne savez pas comment agir dans votre entreprise sur la thématique du handicap ?





**Posez-vous la bonne question :**

**Comment favoriser la (ré)intégration d'une personne porteuse de handicap(s) sur les lieux de travail ou comment gérer l'éventuelle perte de certaines capacités par :**

- des travailleurs atteints d'une maladie, professionnelle ou non ;
- des travailleurs ayant été victimes d'un accident de travail ?

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (ratifiée par la Belgique en 2013) définit les personnes handicapées comme étant des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.



En Belgique, la loi du 10 mai 2007 de lutte contre la discrimination interdit la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

Cette loi s'applique à tout ce qui a trait aux relations de travail: conditions pour l'accès à l'emploi, conditions de travail, rémunération et rupture des relations de travail. Elle précise qu'une distinction directe fondée sur un handicap peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Elle souligne notamment qu'il est interdit de refuser de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

**1****Dans les organes de concertation de votre entreprise, faites un état des lieux ou audit de la situation des personnes handicapées****Via le CPPT**

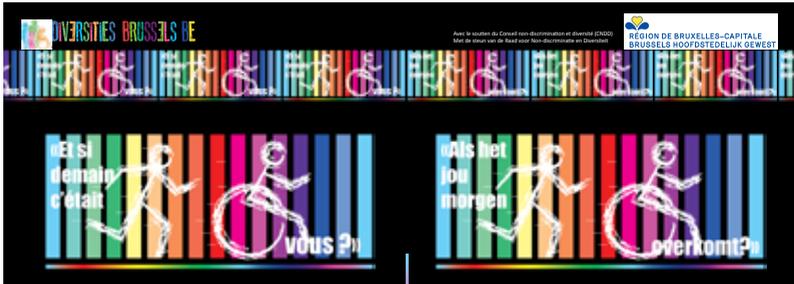
1. L'entreprise a-t-elle listé les postes facilement adaptables ?
2. Des aménagements sont-ils prévus pour favoriser l'emploi des personnes handicapées ?
3. Des aménagements sont-ils prévus pour les travailleurs vieillissants, ayant besoin d'une adaptation des conditions de travail ?
4. ...

**Via le CE**

1. L'entreprise occupe-t-elle actuellement des personnes handicapées ?  
Si oui, combien ? Sous quel statut ? (ouvriers, employés) Avec quels contrats ? (d'entreprise, contrat à durée déterminée ou indéterminée, contrat d'intérim, stage étudiant) ?
2. Les contrats d'entreprise, de sous-traitance peuvent-ils déboucher sur un contrat fixe avec l'entreprise utilisatrice ?
3. Quels postes sont occupés par des personnes handicapées (à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ou non) ?
4. L'entreprise prévoit-elle une procédure de reclassement professionnel, ou la mise en place d'une cellule spéciale de reclassement à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ?
5. L'entreprise prévoit-elle de diminuer la sous-traitance en vue de favoriser la possibilité de reclassement professionnel en interne ?
6. Les procédures d'embauches sont-elles accessibles, ouvertes et adaptées aux personnes handicapées ?
7. ...



Dans le monde du travail, l'accent doit être mis sur la valorisation des capacités, des connaissances et des expériences de la personne, quel que soit son état de santé.



« Les 6 engagements des organisations syndicales »

L'inclusion et la (ré)intégration des personnes porteuses d'un handicap sur le marché du travail

3 Décembre.

Journée internationale des personnes handicapées

Au cours des dernières années, la façon d'aborder la question du handicap a beaucoup évolué. Ainsi, on ne parle plus, aujourd'hui, de « personnes handicapées » mais, plus adéquatement, de personnes « porteuses d'un handicap », ce qui permet de bien faire la distinction entre la personne et le handicap qui l'affecte.

En Belgique, les personnes porteuses d'un handicap bénéficient d'une prise en charge spéciale, au sens de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. L'Europe considère que « l'emploi assisté est un moyen de l'Union Européenne pour permettre aux personnes handicapées ou à tout autre groupe désavantagé d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché libre du travail ». En ce qui nous concerne, nous pensons que l'objectif majeur est l'inclusion de ces personnes dans tous les domaines de la vie sociale et professionnelle. En tant que défenseurs des droits des travailleurs, de tous les travailleurs, les syndicats bruxellois se mobilisent pour soutenir le droit des personnes porteuses d'un handicap à accéder un emploi de qualité.

Dans ce cadre, ils revendiquent que chaque entreprise recrute, insère ou maintienne au travail des personnes ayant des capacités mentales et/ou physiques réduites.

Les syndicats bruxellois formulent six priorités :

Accès à l'emploi de personnes porteuses d'un handicap est un droit.

Chaque entreprise de plus de 50 travailleurs doit embaucher des personnes ayant des capacités mentales et/ou physiques réduites, quelles qu'en soient les causes (accident, accident du travail, maladie, maladie professionnelle, ...).  
Chaque entreprise doit, en outre, maintenir au travail les personnes affectées d'un handicap en cours de contrat.

Tout travailleur a droit à un aménagement de son travail ou de son poste de travail ou encore à un reclassement, à la suite d'un aléa de la vie (accident, maladie, vieillissement), l'employant devant en décider comme avant. Le travailleur concerné doit en outre être associé à cette recherche, en fonction de ses attentes et de ses compétences.

Dans les entreprises, les organes de concertation doivent traiter les questions relatives à l'inclusion des personnes porteuses d'un handicap, avec une attention particulière à la sécurité du travailleur, à son bien-être et à ses capacités. La question de l'accessibilité de l'emploi à des personnes porteuses d'un handicap fait partie intégrante de la concertation sociale.

La stigmatisation des personnes porteuses d'un handicap doit être combattue, en levant les obstacles à leur inclusion et en agissant sur les politiques d'emploi et d'inclusion sociale. Un revenu décent doit leur être garanti.

Les plans de diversité bruxellois doivent prendre en compte la non-discrimination des personnes porteuses d'un handicap et l'insertion durable de celles-ci au sein de l'entreprise.

Inclusie en (re)integratie op de arbeidsmarkt van personen met een handicap

3 December.

Internationale dag van personen met een handicap

De voorbije jaren is de benadering van 'handicap' sterk veranderd. Zo spreken we niet langer van 'gehandicapten', maar gebruiken we de juistere benaming 'personen met een handicap', waarmee we duidelijk onderscheid maken tussen de persoon en de handicap die hij/zij heeft. In België krijgen personen met een handicap gespecialiseerde opvang in de zin van het VN-verdrag over de rechten van personen met een handicap. Europa vindt dat 'begeleid werken een middel van de Europese Unie is om personen met een handicap of andere benadeelde groepen de kans te bieden om op de vrije arbeidsmarkt een betaalde baan te krijgen en te behouden'.

Wij vinden het vooral belangrijk dat deze personen een plaats krijgen in alle domeinen van het maatschappelijk leven en in de beroepssector. De Brusselse vakbonden verdedigen de rechten van de werkers, van alle werkers, en ze komen dan ook op voor het recht van personen met een handicap op een kwaliteitsvolle baan. Daarom eisen de vakbonden dat elke onderneming personen met een mentale en/of lichamelijke beperking zou aanwerven of aan het werk houden.

De Brusselse vakbonden stellen zes prioriteiten:

Personen met een handicap hebben recht op werk.

De onderneming met meer dan 50 werkers moet personen met mentale en/of lichamelijke beperking aanwerven (ongeacht de oorzaak van de beperking: [arbeids]ongeval, [be]roepsziekte, ...).  
Ook moet elke onderneming de personen aan het werk houden die tijdens de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst door een handicap zijn getroffen.

Elke werker heeft recht op de aanpassing van zijn werk of zijn werkeplek, of op herschikking, wanneer dit vereist is als gevolg van een gebeurtenis (ongeval, ziekte, ouder worden) die de beroepsuitleffing zoals voorheen verhindert. De werker moet bovendien bij deze zoektocht betrokken worden, er dient rekening gehouden met zijn verwachtingen en zijn bekwamheden.

In de ondernemingen moeten de overlegorganen de inclusie van personen met een handicap behandelen met bijzondere aandacht voor de veiligheid van de werker, voor zijn welzijn en zijn bekwamheden. De toegang tot werk van personen met een handicap maakt integraal deel uit van het sociaal overleg.

Stigmatisering van personen met een handicap moet worden bestreden door de hindernissen voor hun inclusie weg te werken en het werkgelegenheidsbeleid en het beleid voor sociale inclusie beter af te stemmen. Men moet hen een waardig inkomen waarborgen.

In de Brusselse diversiteitsplannen moet de non-discriminatie en de duurzame inschakeling van personen met een handicap opgenomen worden.

Signatures /Handtekeningen

Chris Willems, voorzitter FGTB-ABVV / Federatie van werknemers

Philippe Van Mieghele, voorzitter CGSLB / Vereniging van werknemers

Philippe Vandendriessche, voorzitter ACV / Vereniging van werknemers

Lucie Ballester, voorzitter FGTB-ABVV / Federatie van werknemers

Delphine Wuytack, voorzitter CGSLB / Vereniging van werknemers

Michael Dufosse, voorzitter ACV / Vereniging van werknemers

Gilles Fritschy, voorzitter CGSLB / Vereniging van werknemers

Blanca Debruyne, voorzitter FGTB-ABVV / Federatie van werknemers

Diederik Galleys, voorzitter ACV / Vereniging van werknemers





## Définissez vos objectifs et planifiez vos actions

Quels sont les objectifs prioritaires que vous souhaitez fixer ? Quelles actions pourriez-vous entreprendre pour parvenir à les atteindre ? Quelle est la valeur ajoutée de ces actions en matière d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations, en faveur des personnes handicapées ?

### *Quelques idées :*

- Réfléchissez au type de communication interne à mettre en place pour sensibiliser les différents acteurs de votre entreprise ;
- Menez une campagne de sensibilisation dans votre entreprise afin de déconstruire les préjugés et les stéréotypes par rapport aux personnes handicapées (par exemple: « une personne handicapée est incapable de supporter les charges du travail » ; « une personne handicapée devra toujours être aidée, supervisée » ; « les personnes handicapées sont souvent absentes » ; « l'organisation du monde du travail n'est pas faite pour les personnes handicapées » ; « les personnes handicapées ne sont pas productives » ... ) ;
- Interpellez le CE sur les coûts d'aménagement des postes de travail, après un accident de travail, une maladie professionnelle, etc. ;
- Prévoyez des actions concernant les formations ;
- Formez une personne de confiance ;
- Soyez attentif à l'accueil et au soutien des personnes victimes d'un accident de travail ;
- Développez des actions en faveur de l'embauche et de l'intégration durable dans votre entreprise de personnes handicapées (Introduire un système de recrutement plus neutre et anonyme) ;
- Assurez un accueil et un parrainage dans votre entreprise ;



- Introduisez un plan de diversité permettant la mise en place d'actions en faveur des travailleurs/euses et particulièrement les travailleurs/euses handicapé(e)s ;
- Assurez un équilibre entre les actions centrées sur l'image externe de votre entreprise et les actions de communication/sensibilisation à l'attention du personnel.



### Les conventions collectives de travail (CCT)

Des CCT conclues au sein du Conseil National du Travail, reprennent les principes d'égalité de traitement et d'interdiction de toutes discriminations au travail:

- \* la **CCT n°38 sexes**, d'octobre 2008, veille au respect du principe de l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.
- \* la **CCT n°95**, d'octobre 2008, permet aux commissions paritaires de prendre les mesures adéquates pour faire appliquer ce code de conduite selon la situation propre à leur secteur.
- \* La **CCT n° 99**, du 20 février 1999, concerne le niveau de rémunération des travailleurs/euses handicapé(e)s. Cette CCT garantit le droit des travailleurs/euses handicapé(e)s à une rémunération au moins équivalente aux minima (salaire minimum, barèmes) qui sont d'application au niveau interprofessionnel, sectoriel ou de l'entreprise, sans préjudice du principe de la libre négociation salariale.



## Au niveau de Bruxelles : handicap en RBC

La Région de Bruxelles-Capitale a transposé les directives européennes relatives à la non-discrimination sur base du handicap. Plusieurs ordonnances, touchant des compétences diverses de la Région, ont été adoptées :

**Ordonnance du 4 septembre 2008** visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise ;

**Ordonnance du 4 septembre 2008** relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi ;

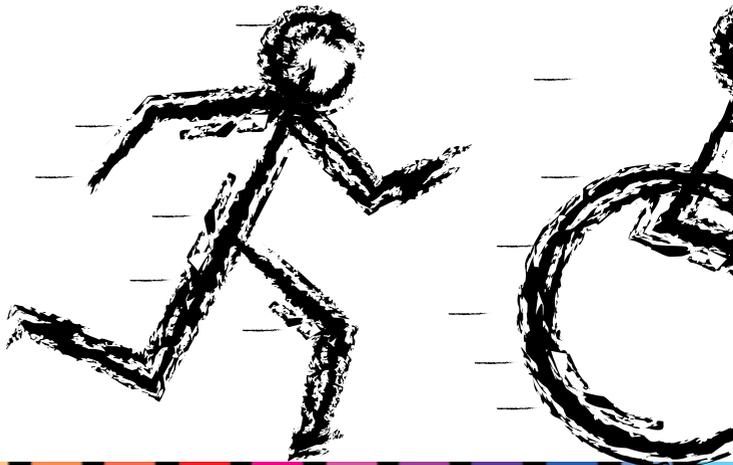
**Ordonnance du 19 mars 2009** modifiant l'ordonnance du 17 juillet 2003 portant sur le Code bruxellois du logement.

*Au sein de l'administration bruxelloise, diverses actions concrètes sont menées, d'une part, pour augmenter l'engagement de personnes porteuses d'un handicap et, d'autre part, pour améliorer l'environnement de travail des agents présentant un handicap. Ainsi il existe, par exemple, le contrat d'adaptation professionnelle (CAP) qui est un contrat de formation ayant pour but de dispenser à la personne handicapée une formation professionnelle dans un environnement de travail réel, préparant ainsi son intégration sur le marché du travail régulier.*



*L'Union Européenne prévoit des aménagements raisonnables à destination du personnel ainsi qu'à destination du citoyen (adaptation des postes de travail et de l'environnement de travail sur base des recommandations d'experts et du médecin de travail, placement de toilettes spécifiques pour personnes handicapées, amélioration des accès et adaptation de la signalisation dans les bâtiments administratifs, ...).*

Notons aussi qu'au niveau international, une importante législation de l'Union Européenne, du Conseil de l'Europe et des Nations Unies prônent et protègent les personnes dans leur diversité, notamment le handicap.



## 3

**Mettez en œuvre des actions concertées****LES PLANS DE DIVERSITÉ**

Les plans de diversité en Région de Bruxelles-Capitale consistent en une analyse de la situation de différents groupes dans l'entreprise et en une série d'actions que l'employeur s'engage à mettre en place afin de promouvoir la diversité sur les lieux de travail. Ces plans doivent impérativement être élaborés en concertation avec les représentants des travailleurs. Ils constituent, de ce fait, une véritable opportunité pour les délégués de proposer des modifications dans les procédures d'embauche et de recrutement, de promotion, de formation ... au bénéfice d'une plus grande égalité de traitement de tous les travailleurs/euses, quels que soient leur genre, origine, âge, niveau de scolarisation ou état de santé.

**Groupes ciblés  
dans le cadre  
des plans de  
diversité  
bruxellois :**

Travailleurs/euses porteurs/euses d'un handicap

Travailleurs/euses d'origine étrangère

Jeunes travailleurs/euses (– de 26 ans)

Travailleurs/euses peu qualifié(e)s (sans CESS)

Travailleurs/euses expérimenté(e)s (+ de 45 ans)

Hommes = femmes/ Genre



## **Soutien bruxellois :**

- Soutien logistique des consultants diversité d'Actiris : coaching lors du traitement des données, réalisation d'une photographie de l'entreprise, choix des actions possibles, rédaction du plan, etc.
- Soutien financier. Il s'agit d'une intervention à hauteur de 10.000 Euros maximum, cofinancée à 50 % par la Région et 50% par l'entreprise.

Possibilité d'obtenir un « label » après 2 ans si évaluation positive

***Le «plan diversité» = Un outil d'amélioration des conditions de travail visant l'égalité de traitement entre tous et toutes.***

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter votre conseiller syndical en diversité (voir page 17)



## 4

### Évaluez votre plan d'action (évaluation intermédiaire et finale)

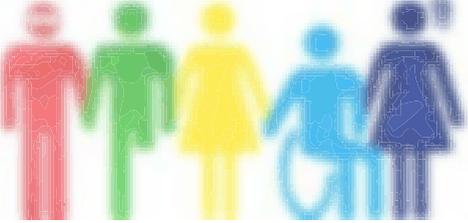
- La concertation au sein de votre entreprise autour du plan d'action est-elle constructive ?
- Les actions menées jusqu'ici apportent-elles une solution constructive aux problématiques pointées lors de l'analyse de base ?
- Est-ce que les objectifs visés ont été atteints ? Lesquels ?
- Quels sont les moyens prévus pour améliorer les résultats ?
- Quelles sont les adaptations prévues ? Envisager des modifications d'actions si pas d'impact au niveau de l'embauche ou du maintien de personnes porteuses d'un handicap (Quelle action est la plus/la moins pertinente ?)
- Quelles sont les nouvelles actions prévues ?
- Est-ce que le budget et le timing ont été respectés ?

#### Quelques actions efficaces par type de handicap

#### *La déficience visuelle*

Comment faciliter la mobilité du travailleur dans l'entreprise ?

- ◇ En modifiant le volume de luminosité dans les bureaux.
- ◇ En utilisant des contrastes (bande contrastée sur la première et la dernière marche d'un escalier).
- ◇ En plaçant des marquages en relief sur les sols, les murs, des bornes d'infos.



## Comment améliorer la lisibilité ?

Par l'acquisition d' :

- ◇ Un logiciel d'agrandissement ou l'acquisition d'écrans d'ordinateur plus grands ;
- ◇ Un logiciel de synthèse vocale qui permet de convertir le texte en son ;
- ◇ Un clavier braille permettant de transformer les données de l'écran en caractères braille ;
- ◇ Une loupe d'agrandissement pour faciliter la lecture de textes en format papier.

## Comment aménager l'environnement de travail ?

- ◇ En dégageant les couloirs pour faciliter les déplacements en fauteuil roulant ou en béquilles.
- ◇ En aménageant le bureau de manière à éviter les déplacements inutiles (accès rapide et aisé à un ordinateur, au fax, au téléphone, à la photocopieuse, aux armoires,...
- ◇ En prévoyant un emplacement de parking pour personnes handicapées, une rampe d'accès pour personnes handicapées,...
- ◇ En prévoyant des cabinets de toilettes adaptés aux personnes handicapées (mais pas isolés des autres cabinets de toilettes, réservés aux autres membres du personnel).

***Personne à  
mobilité réduite***





## **La déficience auditive**

- ◇ En prévoyant des signalements lumineux pour le téléphone, la sonnette d'entrée du bureau, le fax...
- ◇ En prenant des mesures spécifiques pour les alertes incendies (plan de prévention).

## **Personne avec un handicap mental**

Comment organiser le travail et aménager son espace de travail?

- ◇ En cadrant clairement le travail à effectuer et les limites à respecter et en s'assurant que la personne handicapée mentale ait bien compris les tâches confiées ;
- ◇ En offrant un poste de travail nécessitant l'exécution de tâches simples et répétitives qui sont généralement bien gérées par les personnes ayant un handicap mental ;
- ◇ En lui donnant des objectifs à court terme qu'elle pourra rapidement atteindre (plus gratifiant);
- ◇ En prévoyant la supervision régulière d'un moniteur;
- ◇ En ne le mettant pas à l'écart des décisions prises au sein de l'équipe dont elle est un membre à part entière.
- ◇ En lui donnant des repères stables au niveau de l'environnement de travail pour la mettre en confiance.

*Dans l'objectif d'accueillir et d'intégrer au mieux ces travailleurs/euses dans leur nouveau milieu de travail, il est important que les autres travailleurs/euses présent(e)s dans l'entreprise soient également sensibilisé(e)s à la question du handicap.*

*C'est pourquoi, pour eux aussi, il faut prévoir des formations et/ou des actions de sensibilisation.*

## ETA



### Informez-vous pour une plus grande Egalité des chances

**Les Entreprises de Travail Adapté (ETA)**, anciennement Ateliers Protégés, sont des entreprises à vocation sociale mais également économique. Des entreprises qui doivent faire face à une double contrainte paradoxale, celle de conjuguer la dynamique économique (production) et l'objectif d'insertion professionnelle et sociale des personnes handicapées en (ETA mais également en milieu ordinaire de travail).

Seuls 1% des travailleurs/euses handicapé(e)s en ETA franchissent le pas et trouvent de l'emploi dans le circuit ordinaire du travail.

Les causes de cette situation sont bien connues. Il y a peu d'incitation à sortir du statut de travailleur en ETA. Pour faire face à la crise, les ETA fondent principalement leurs recherches sur des contrats de sous-traitance; les fameux contrats d'entreprise.

Ce type de contrat répond à un cadre légal fixé spécifiquement par chaque Région. Nous vous conseillons de consulter les différents textes légaux :

--> Pour la Région Bruxelles-Capitale,

Les modalités sont fixées par un Arrêté (2008/1584) de la COCOF relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux ETA.

*Quelques points d'attention et informations si votre entreprise fait appel à ce type de contrat :*

--> Le contrat d'entreprise devrait de préférence être un contrat à durée déterminée.

--> L'ETA reste la responsable des travailleurs sous contrat d'entreprise.

--> L'ETA veille à ce que le travail soit compatible avec les capacités et les compétences du travailleur handicapé.

--> L'encadrement par un moniteur est incontournable.

--> Il faut veiller à ce que les Organes de concertation de l'ETA (CE, CPPT et DS) restent compétents pour les travailleurs en enclave (mise à disposition de travailleurs handicapés d'une ETA dans une autre entreprise (secteur privé ou autre ETA) - forme de sous-traitance).

--> L'ETA doit veiller à ce que les conditions en matière de bien-être et de sécurité du travailleur soient remplies.

*A Bruxelles, il n'y a qu'une seule ETA flamande ou « maatwerkbedrijf ». c'est la TWI ». Elle est reconnue par le Service het Vlaams Subsidie Agentschap voor Werk en Sociale Economie créé par l'Arrêté du 21/10/2005 du Gouvernement Flamand relatif aux subventions dans le cadre du secteur Economie Sociale.*

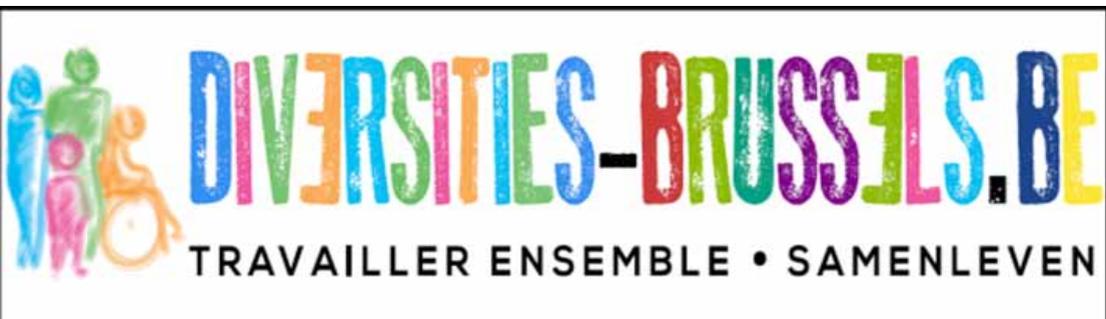


**Ce n'est pas au travailleur de s'adapter au poste de travail mais c'est à l'employeur d'adapter le poste de travail au travailleur/à la travailleuse**

## Faites appel aux **CONSEILLERS SYNDICAUX EN DIVERSITÉ DES 3 SYNDICATS**

LES CONSEILLERS SYNDICAUX ont pour missions spécifiques de :

- promouvoir la diversité sur les lieux de travail à travers des actions de sensibilisation et de formation des travailleurs/euses ;
- fournir aux représentants des travailleurs les moyens de comprendre les mécanismes de la discrimination et d'agir concrètement en vue de favoriser la diversité dans leur entreprise ;
- accompagner les délégué(e)s dans l'élaboration d'un « diagnostic » de leur entreprise, en front commun fructueux entre les trois syndicats ;
- aider les délégué(e)s à instaurer un climat ouvert à la diversité au sein de leurs entreprises afin que les actions de diversité soient portées par l'ensemble des travailleurs/euses.





## Infos et coordonnées



Pour la CGSLB

Eva Sahin : [eva.sahin@cgsלב.be](mailto:eva.sahin@cgsלב.be)

Boulevard Baudouin 8 - 1000 Bruxelles

02/210.01.03



Pour la FGTB

Samantha Smith : [diversite.bruxelles@fgtb.be](mailto:diversite.bruxelles@fgtb.be)

(02/552.03.55)

Youssef Ben Abdeljelil : [diversiteit.brussel@abvv.be](mailto:diversiteit.brussel@abvv.be)

(02/552.03.36)

Rue de Suède, 45 - 1060 Bruxelles



Pour la CSC

Rachida Kaaouss : [diversite.bruxelles@acv-csc.be](mailto:diversite.bruxelles@acv-csc.be)

Emmanuel Wieme : [diversiteit.brussel@acv-csc.be](mailto:diversiteit.brussel@acv-csc.be)

Rue Pletinckx 19 - 1000 Bruxelles

02/557.85.41/42





# La solidarité,

## Adresses et liens utiles

### **Le service diversité du Conseil Non-discrimination et Diversité (CNDD) de la Région de Bruxelles Capitale**

cellulediversite@actiris.be - 02/505.77.05  
www.diversite.irisnet.be

### **En Région de Bruxelles-Capitale PHARE (Personne Handicapée Autonomie Recherchée)**

Rue des Palais, 42 - 1030 Bruxelles, Tél.: 02 800 8000  
Fax: 02 800 8001, info@phare.irisnet.be  
www.phare-irisnet.be

### **Steunpunt Arbeid en Handicap**

Van Vaerenberghstraat 6 - 2600 Antwerpen- Berchem, Tél.: 03/609 54 49 - Fax: 03/ 609 54 41  
info@handicapenarbeid.be  
www.handicapenarbeid.be

### **Agence Wallonne pour l'Intégration des personnes handicapées.**

(Adresse postale de l'AWIPH) <http://www.awiph.be>

### **Direction générale Personnes handicapées du Service Public Fédéral Sécurité sociale,**

Centre administratif Botanique, Boulevard du Jardin Botanique, 50 bte 150 - 1000 Bruxelles, Tél.: 02/507 87 99 – Fax: 02/509 81 85. [handiF@minsoc.fed.be](mailto:handiF@minsoc.fed.be)  
[www.handicap.fgov.be](http://www.handicap.fgov.be)



# ça se transmet !

## **Centre Interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme**

Rue royale 138 - 1000 Bruxelles, Tél.: 02/212 30 00 -  
Numéro vert gratuit: 0800/12 800  
Fax: 02/212 30 30 - [epost@cntr.be](mailto:epost@cntr.be)  
[www.diversite.be](http://www.diversite.be)

## **Mouvement social de personnes malades, valides et handicapées asbl (ALTEO)**

Chaussée de Haecht, 579 bte 40 – 1031 Bruxelles  
Tél.: 02/246 42 26 - Fax: 02/246 49 38  
[alteo@mc.be](mailto:alteo@mc.be) - [www.alteoasbl.be](http://www.alteoasbl.be)

[www.aandeslag.be](http://www.aandeslag.be) / [www.autravail.be](http://www.autravail.be)

## **[www.disability-management.be](http://www.disability-management.be)**

(DM@work –Disability management at work)

## **<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=986837>**

Vous pouvez notamment y retrouver les documents suivants: Recommandation REC(2006)5 et Plan d'action du Conseil de l'Europe pour la promotion des droits et de la pleine participation des personnes handicapées à la société: améliorer la qualité de vie des personnes handicapées en Europe 2006-2015.



*Parce que personne n'est à l'abri d'un accident ou d'une maladie ...*

**Pour une politique  
de (ré)intégration  
des personnes porteuses  
de handicap  
dans le monde du travail !**

**ABVV-FGTB**  
Brussel-Bruxelles



**«Et si  
demain  
c'était**

