



Aperçu des actions entreprises par des organisations fédérales afin de promouvoir le recrutement et l'emploi des personnes en situation de handicap¹.

Le réseau Diversité Fédérale – un réseau composé de toutes les organisations fédérales – a examiné toutes les mesures ou initiatives mises en place par les organisations fédérales en 2015 afin de favoriser le recrutement, le maintien au travail /ou l'emploi des personnes en situation de handicap. En voici un résumé général :

Initiatives stratégiques liées au suivi, à la coordination et à l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'administration fédérale.

Au niveau transversal

- Création d'un groupe de travail handicap dans le cadre de la nouvelle structure diversité qui a été mise en place en 2015. Ce groupe de travail a pour objectif de concrétiser sous toutes ses facettes la politique relative à l'emploi. Le travail de préparation et de soutien de cette politique font également partie des tâches de ce groupe de travail.

Au niveau des organisations

- Création d'un groupe de travail composé de conseillers en prévention sécurité ainsi que de collaborateurs RH. Ce groupe de travail interne accompagne et offre un suivi aux collaborateurs en situation de handicap au sein de l'organisation.
- Création d'un groupe de travail interne handstreaming.
- Elaboration d'une procédure relative aux demandes d'aménagements de poste de travail.
- Elaboration d'une procédure de réintégration des collaborateurs en situation de handicap ou de maladie qui reprennent le travail après une absence de longue durée.
- Organisation d'une séance d'information pour les correspondants internes P&O.
- Organisation d'une réunion bisannuelle de la Commission interne d'accompagnement de la diversité où les points de contacts stratégiques internes sont informés et consultés sur différents projets autour de la politique de diversité.

¹ Début 2016, le groupe de travail handicap du réseau Diversité Fédérale a relayé une demande auprès de ses membres. Les exemples cités dans cette note proviennent seulement des organisations qui ont fait suite à cette demande, c'est-à-dire le SPF Justice, le SPF ETC, le Fonds des Accidents du Travail, l'INAMI, l' Office National des Vacances Annuelles, l'INASTI & la Chancellerie.



Initiatives en matière de sensibilisation

- Participation au Duo-Day.
- Organisation de stages d'orientation (dont l'un a débouché sur un contrat « Rosetta »).
- Participation à la campagne de sensibilisation de Selor (Handicapable!).
- Organisation d'une formation interne concernant la manière de se comporter avec des collaborateurs présentant un trouble autistique sur le lieu de travail.
- Organisation de formations en langue des signes.
- Information des services de recrutement sur la base de données eDIV.be.
- Organisation d'une formation diversité pour le Corps de sécurité.
- Obtention du label Anysurfer pour le site internet.
- Mise à disposition sur l'intranet d'informations sur le thème de la diversité (différents sujets diversité, blog diversité ...)

Exemples d'aménagements matériels:

- Achat de matériel spécifique : matériel de découpe spécifique et clavier adapté pour personnes avec une problématique physique, réglottes et imprimantes braille, signalisation braille sur les boutons d'ascenseurs, casques adaptés pour personnes malentendantes, abaissement des systèmes de badge pour les personnes en chaise roulante, matériel de nettoyage adapté pour le personnel de nettoyage ayant des douleurs dorsales, coussins adaptés pour les collaborateurs ayant des douleurs dorsales chroniques ...
- Adaptation des bâtiments: prévoir une ou plusieurs toilettes accessibles aux personnes en situation de handicap, adaptation des ascenseurs (signalisation vocale, main courante, éclairage, numérotation en braille, indications en relief ...), adapter la hauteur des accueils, prévoir des rampes d'accès et mains courantes dans les halls d'entrée, installer des doubles portes ...
- Emplacements réservés dans le parking.

Exemples d'aménagements immatériels

- Possibilité de télétravailler de manière occasionnelle.
- Accompagnement par des organisations spécialisées (ex : Ligue Braille ...).
- Accompagnement d'un collaborateur avec un trouble autistique et son chef par la cellule Diversité et des psychologues externes.
- Prévoir un interprète en langue des signes pour un collaborateur sourd.