



1 Introduction

Les personnes handicapées ont beaucoup de difficultés à pouvoir travailler comme les autres.

Il faut les aider à pouvoir travailler comme les autres.

Pour les aider, on doit faire des aménagements.

C'est un droit écrit dans la loi.

Des aménagements, ce sont des petites adaptations qui facilitent la vie de tous les jours

Les adaptations diminuent le handicap.

Par exemple, mettre un plan incliné pour éviter les escaliers.

Beaucoup de personnes se plaignent

parce qu'on ne leur donne pas ces adaptations.

Parfois, le patron ne sait pas

qu'il est obligé de faire une adaptation.

Parfois, le patron ne sait pas comment faire pour aider la personne à travailler.

Un aménagement dépend des besoins de la personne.

Il y a beaucoup de sortes d'aménagements possibles.

Mais il y a une condition : les aménagements doivent être raisonnables, c'est-à-dire pas exagérés.

Voilà pourquoi il y a cette brochure :

Pour expliquer les aménagements raisonnables.

Pour dire qu'on a le droit de demander un aménagement.

Pour expliquer comment faire pour avoir un aménagement raisonnable.

Il y aura des exemples pour bien comprendre.

A la fin de la brochure, il y a les textes des lois.

Il y aussi les adresses des personnes qui peuvent aider.

2 Un travail inclusif

Dans une société inclusive, tout est fait pour tout le monde.
Dans une société inclusive, les personnes sans handicap
et les personnes avec un handicap font tout ensemble.
Elles prennent ensemble le bus, le métro, le tram.
Elles vont ensemble au théâtre.
Elles travaillent ensemble.

Les personnes handicapées ont le droit de travailler comme tout le monde.
Elles ont le droit de choisir leur travail.
Elles ont le droit d'être payées pour ce travail.

Pour que cela soit possible,
il faut adapter l'endroit où elles travaillent.
Parfois, il faut aussi changer d'autres choses.
Par exemple, on peut changer les heures de travail.

Pour que tout le monde puisse travailler,
il faut tenir compte des besoins de chacun,
y compris des personnes handicapées.
On doit penser à tout le monde dès le début.
Cette manière d'organiser le travail s'appelle
« la conception universelle ».

Par exemple, dès le début,
on construira un bureau assez grand.
Comme ça, si un jour un travailleur est en chaise roulante,
il ne faudra plus faire des gros travaux.

On peut aussi autoriser les travailleurs à travailler à la maison.

Grace à la conception universelle,
les aménagements raisonnables sont moins nécessaires.
Tout le monde y gagne.
Le travail est plus agréable pour tout le monde.

3 Les aménagements raisonnables

La loi dit que chaque personne en situation de handicap a droit à des aménagements raisonnables.

C'est quoi un handicap ?

C'est quoi un aménagement raisonnable ?

On va y répondre.

3.1 C'est quoi un handicap ?

La Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées explique le handicap.

La Convention est un texte écrit par un grand groupe de pays qui travaillent ensemble. C'est comme une loi.

Beaucoup de pays du monde entier sont d'accord avec la Convention. La Belgique est d'accord avec la Convention.

La Convention dit aux pays comment faire pour donner aux personnes handicapées les mêmes droits que tout le monde.

La Convention explique aussi le handicap :
Ce n'est pas la personne qui a un handicap.
C'est son lieu de vie qui la rend handicapée.
Parce que ce lieu n'est pas adapté pour elle.

La vie de tous les jours est difficile pour les personnes handicapées. Elles ne peuvent pas participer à tout.
C'est à cause des obstacles qui sont autour d'elles.
Ces obstacles sont aussi appelés des barrières.

Un handicap c'est donc quand ce qui nous entoure n'est pas adapté.
Ce n'est pas la faute de la personne handicapée.
C'est à cause des obstacles.
C'est l'environnement qui pose problème.

C'est pour ça qu'on dit : « une personne en situation de handicap ».

Par exemple :

Une personne qui marche très difficilement aura des difficultés si elle doit monter un escalier.

Par contre, elle n'aura pas de difficulté s'il y a un ascenseur.

Grâce à cet ascenseur, elle ne sera pas en situation de handicap.

Beaucoup de personnes peuvent être en situation de handicap.

Donc beaucoup de personnes ont droit à des aménagements raisonnables.

3.2 Qu'est-ce que c'est un aménagement raisonnable au travail?

Un aménagement raisonnable est une adaptation.

Cette adaptation diminue le handicap.

Au travail, cela se fait aussi.

On peut faire un aménagement raisonnable pour aider un travailleur en situation de handicap à trouver du travail pour qu'il puisse travailler comme les autres.
pour qu'il puisse progresser comme tout le monde.

Le travailleur en situation de handicap doit avoir les mêmes chances que tout le monde.

Un aménagement n'est pas un avantage pour le travailleur.

La loi belge et la Convention disent que c'est obligatoire de faire un aménagement raisonnable.

Les aménagements sont choisis en fonction des besoins du travailleur.

Il y a beaucoup de sortes d'aménagements raisonnables.

Il y a des aménagements qu'on peut toucher.

On dit que l'aménagement raisonnable est matériel.

Par exemple un bâtiment accessible ou des textes plus faciles à comprendre.

Il y a des aménagements qu'on ne peut pas toucher.

On dit que l'aménagement raisonnable est immatériel.

Par exemple, changer les heures de travail.

Par exemple, avoir une personne de référence qui donne les tâches, une par une.

3.3 C'est quoi un bon aménagement ?

- Un bon aménagement doit être adapté aux besoins du travailleur.
- Un bon aménagement doit faciliter le travail du travailleur.

Par exemple, un ordinateur qui agrandit un texte permet à une personne malvoyante de travailler à son bureau.

Mais cet ordinateur ne lui permettra pas de conduire un bus.

- Un bon aménagement doit permettre à la personne handicapée de participer dans l'entreprise comme les autres

Par exemple, le travailleur sourd a besoin d'un interprète.

Un interprète c'est quelqu'un qui traduit une langue vers une autre langue.

Le travailleur sourd peut avoir un interprète à chaque fois qu'il y a une formation.

- Un bon aménagement doit permettre à la personne de travailler le plus possible sans aide.

Par exemple : une personne en chaise roulante doit pouvoir se déplacer sans demander de l'aide.

- Un bon aménagement doit respecter la personne.
- Un bon aménagement ne peut pas être dangereux.

La loi dit qu'on est obligé de faire un aménagement.

La loi dit que si on refuse de faire un aménagement, c'est comme si on discriminait.

Discriminer veut dire qu'on traite moins bien la personne handicapée que les autres.

On la traite différemment parce qu'elle est handicapée.

La loi dit que c'est interdit de discriminer.

La loi dit donc que c'est interdit de refuser de faire un aménagement.

Attention, la loi dit que l'aménagement doit être raisonnable.
Si l'aménagement n'est pas raisonnable,
on n'est pas obligé de le faire.

3.4 C'est quoi raisonnable ?

L'aménagement doit être raisonnable.
Il y a plusieurs conditions pour ça.

- L'aménagement ne peut pas coûter trop cher.

Attention, une grosse entreprise a plus d'argent qu'une petite entreprise.
La grosse entreprise pourra donc faire un aménagement
qui coûte plus cher.

Attention, parfois la Belgique donne de l'argent
aux entreprises pour payer l'aménagement.
Alors l'aménagement devient raisonnable,
même s'il coûte cher.

- L'aménagement ne peut pas gêner les autres travailleurs.
Il ne peut pas changer trop fort l'organisation de l'entreprise

Par exemple, une infirmière.
Elle doit porter des malades pour faire leur toilette.
Si elle a mal au dos, c'est embêtant.
Si la personne a beaucoup de collègues,
on peut décider
que les collègues porteront les malades à sa place.
Alors, elle fera autre chose où elle ne doit pas porter.

Mais si l'infirmière travaille toute seule,
elle n'aura pas de collègue pour l'aider.
Elle sera obligée de porter les malades.

- L'aménagement doit être utilisé souvent et pendant longtemps.

Par exemple, on peut acheter un programme d'ordinateur
qui aide la personne malvoyante à lire l'écran.
C'est un aménagement qui coûte de l'argent.
Si la personne malvoyante travaille longtemps dans l'entreprise,
l'aménagement sera raisonnable.

Si la personne malvoyante ne travaille que quelques mois dans l'entreprise,
l'aménagement ne sera pas raisonnable.

- D'autres travailleurs doivent pouvoir profiter de l'aménagement

Par exemple, on peut mettre un plan incliné à la place des escaliers.
C'est un aménagement.

Ça aide les personnes en chaise roulante.

Mais ça aidera aussi les livreurs qui apportent du matériel avec un chariot.

- L'aménagement doit être la seule solution.
On ne peut pas faire autrement.

Par exemple, une personne sourde
a besoin d'un interprète en langue des signes
au moment du premier entretien.

Il n'y a pas d'autres solutions.

Elle a besoin d'un interprète pour comprendre les questions
ou pour s'exprimer.

4 Les aménagements raisonnables en pratique

Un travailleur handicapé a toujours droit à un aménagement raisonnable.

Même si le travailleur n'est pas payé pour travailler.

Même si le travailleur n'a pas de patron et qu'il travaille seul.

Même si le travailleur a un travail dans une entreprise ordinaire.

Même si le travailleur a un travail dans une entreprise de travail adapté.

Une entreprise ordinaire est une entreprise où travaillent des personnes sans handicap et des personnes avec handicap.

Une entreprise de travail adapté est une entreprise où travaillent des personnes handicapées.

Cette entreprise est adaptée au handicap des travailleurs.

Un travailleur handicapé peut toujours demander un aménagement raisonnable.

A différents moments :

- Lorsqu'il se présente pour être choisi
- Lorsqu'il est choisi et qu'il commence à travailler
- Après avoir commencé à travailler, tout au long de son travail
- Quand il revient travailler après avoir été longtemps absent

4.1 Comment faire des aménagements raisonnables ?

La loi dit qu'il faut faire des aménagements raisonnables.

La loi ne dit pas comment il faut demander un aménagement raisonnable.

La loi ne dit pas comment il faut faire un aménagement raisonnable.

Le travailleur peut demander un aménagement raisonnable.

Le patron peut décider de faire un aménagement raisonnable, sans qu'on lui demande.

Un médecin peut aussi dire qu'il faut faire un aménagement raisonnable.

Le médecin de la personne, ou le médecin du travail.

Le médecin du travail est le médecin qui surveille la santé du travailleur.

Il surveille que le travailleur peut faire le travail qu'on lui demande.

Que le travail n'est pas un problème pour sa santé.

Le travailleur handicapé et le patron doivent parler ensemble.

Peut-être aussi avec le médecin.

Ils doivent faire des réunions.

Le mieux est de commencer dès le début.

Voilà comment ça se passe:

- Le travailleur explique ce dont il a besoin pour bien travailler.
- Le travailleur et le patron discutent des aménagements possibles
Ils peuvent demander des idées à d'autres personnes.
- Quand ils ont trouvé les bons aménagements, il faut vérifier s'ils sont raisonnables.
- Il faut écrire ce qui est décidé.
Comme ça, tout le monde sait ce qu'il doit faire.
- Ensuite il faut en parler aux autres collègues.
Sauf si le travailleur handicapé ne veut pas le dire aux autres.
- Plus tard, il faudra faire d'autres réunions.
Pour voir si l'aménagement raisonnable convient toujours
Ou pour voir s'il faut le changer.

4.2 Qui peut aider à faire des aménagements raisonnables

Pour trouver le meilleur aménagement, il faut demander des idées à une autre personne.

Cette personne peut aider à différents moments :

- Lorsqu'on est choisi pour travailler,
- Après avoir eu un accident
- Après avoir été très longtemps malade
- Lorsqu'on veut recevoir un conseil
- Lorsqu'on a des réunions pour discuter de l'aménagement raisonnable
- Lorsqu'on n'est pas d'accord.

Cette personne peut être dans l'entreprise. Par exemple :

- Un travailleur qui est au service du personnel.
Le service du personnel est le service qui s'occupe des travailleurs, qui les paie, qui compte leurs congés...

- Un travailleur qui est au service social de l'entreprise (par exemple un assistant social,...)

- Le médecin du travail
(Le médecin du travail surveille que le travailleur est en bonne santé et qu'il peut faire son travail)

- Le Conseiller en prévention
(le conseiller en prévention surveille que le travailleur se sent bien au travail. Il surveille qu'il est en sécurité, que tout est propre, qu'il n'y a rien de dangereux...)

- Un délégué syndical
(le délégué syndical défend les travailleurs quand le patron prend une décision qui les embête)

- Une personne de confiance
La personne de confiance est une personne de l'entreprise à qui on peut parler de ses difficultés sans avoir peur.

Cette personne peut être en dehors de l'entreprise. Par exemple :

- Les bureaux pour les personnes en situation de handicap :
En Wallonie, c'est l'Aviq
A Bruxelles, c'est Phare
En Flandre, c'est la VDA et DPB
- Un médecin, un kiné, un psychologue,...
- Un ergonome

Un ergonome est quelqu'un qui fait en sorte que les objets soient bien adaptés à nous

- Une Association qui représente les personnes handicapées
- Une Association qui s'y connaît bien en accessibilité
- Un Agent d'insertion socio-professionnelle

Un agent d'insertion socio-professionnelle c'est quelqu'un qui aide à trouver du travail

- Un Syndicat

Le syndicat est une association qui défend les droits des travailleurs

- Unia

C'est un Centre qui travaille pour donner les mêmes chances à tout le monde.

4.3 Quand faire un aménagement raisonnable

4.3.1 Au moment de la rencontre de sélection

La rencontre de sélection, c'est le moment où on se présente pour être choisi comme travailleur. Parfois, on doit passer des examens. Après on rencontre le patron pour discuter.

Le patron est obligé de faire un aménagement raisonnable pendant les examens et pendant la rencontre.

Voici quelques exemples.

1. Laurence est dyslexique.
Ça veut dire qu'elle a des difficultés pour lire et pour écrire.
Elle doit passer un examen sur un ordinateur.
Elle peut demander que l'ordinateur lui lise les questions à voix haute.
Elle peut demander que l'ordinateur corrige ses fautes d'orthographe.
Elle peut demander un peu plus de temps que les autres.
Comme ça, elle aura les mêmes chances que les autres de réussir l'examen.
2. Kyo est autiste.
Pendant l'examen, il peut demander à être à côté d'un mur.
Comme ça, il sera moins distrait.
3. Rachid se déplace difficilement.
Il peut demander à garer sa voiture à côté de l'entrée où l'examen se passe.

4.3.2 Au moment de l'engagement

L'engagement, c'est quand la personne commence à travailler.

Au tout début.

C'est important de faire les aménagements raisonnables tout de suite.

On va donner quelques exemples.

1. Veerle étudie pour être infirmière.
Elle est malentendante.
Elle a besoin d'un stéthoscope¹ pour son stage.
Un stéthoscope est un outil de médecin.
Cet outil sert à écouter le cœur qui bat.
Comme Veerle n'entend pas bien,
elle reçoit un stéthoscope qui rend le bruit plus fort.
2. Ricardo est malvoyant.
Le patron peint les portes avec des couleurs très vives.

¹ mettre une image, ce sera beaucoup plus parlant

Comme ça, il voit bien où il doit aller.

3. Malik est géomètre.

Le géomètre est celui qui mesure la dimension d'un bâtiment, d'un terrain quand il y a des travaux.

Malik est en chaise roulante.

Parfois, il doit aller dans des endroits qui sont difficilement accessibles en chaise roulante.

Alors, d'autres collègues le remplacent.

En échange, il fera autre chose pour aider ses collègues.

4. Annie est trisomique.

Alors, sa cheffe lui dit ce qu'elle doit faire avec des mots simples.

Sa cheffe utilise aussi des images.

5. Gino est jardinier.

Il est déficient intellectuel.

Alors, on lui parle avec des phrases courtes.

Et on ne lui demande qu'une chose à la fois.

6. Ali a des troubles de l'attention.

Ça veut dire qu'il est vite distrait.

Alors, on lui demande de faire des choses très différentes.

Et on lui demande de faire les choses à plusieurs moments différents.

7. Tim est garagiste.

Il est malentendant.

Alors, ses collègues articulent quand ils lui parlent.

Et ils montrent bien leurs lèvres.

8. Asha a peur des grands espaces.

Elle a peur quand il y a beaucoup de monde.

On dit qu'elle est agoraphobe.

Alors, elle peut arriver plus tard au travail.

Comme ça, elle prend le bus quand il y a moins de monde dedans.

9. Amira est dyslexique.

Elle écrit très bien mais elle fait des fautes d'orthographe.

Alors, son ordinateur corrige l'orthographe quand elle écrit.

Et un collègue relit ses courriers.

4.3.3 Quand on travaille déjà

Le travailleur peut demander un aménagement plus tard, quand il a déjà commencé à travailler.

Voici quelques exemples :

1. Marc a mal au dos depuis quelques mois.
Alors, on lui donne une chaise spéciale pour son dos.
2. Nicole est la cheffe de son équipe.
Elle voit de moins en moins bien.
Alors, elle reçoit les documents écrits en grandes lettres.
Et ses collègues lui lisent les documents à voix haute.
3. Elise est déficiente intellectuelle.
Elle nettoie pour une entreprise.
L'entreprise décide de changer les règles.
Tous les mois, chacun doit nettoyer un bâtiment différent.
C'est trop difficile pour Elise de changer de bâtiment.
Alors, elle peut continuer à nettoyer le même bâtiment.
4. Rudy est malade.
Il doit prendre des médicaments.
A cause des médicaments, il va souvent à la toilette.
Alors, on lui donne un bureau à côté des toilettes.
5. Hannah a très mal aux muscles.
Elle est très fatiguée à cause des trajets pour aller travailler.
Alors, elle peut travailler à la maison deux fois par semaine.
6. Lily a le diabète.
Le diabète est une maladie.
A certains moments, on ne se sent pas bien.
On doit manger quelque chose pour aller mieux.
Alors, Lily peut s'arrêter de travailler pour aller manger.
7. Jean est autiste.
Il a parfois des difficultés à parler pendant les réunions.
Alors, après la réunion, il peut encore écrire ce qu'il voulait dire.
8. Sophie panique souvent dans les bus et les métros.
Pour son travail, elle doit parfois aller en réunions dehors.

Alors, elle peut utiliser sa voiture.
Le patron paie l'assurance.

9. Eric est bipolaire.
Ça veut dire que son humeur change.
À certains moments, il est très excité.
À d'autres moments, il est très triste.
Donc, parfois il travaille très bien.
Et parfois, il travaille moins bien.
Alors, son chef évalue son travail moins souvent.

10. Mariane est avocate.
Elle a eu un accident et est en chaise roulante.
Il y a beaucoup d'escaliers devant le palais de justice.
Elle a demandé de mettre un plan incliné devant l'entrée.

4.3.4 Après un congé de maladie

Parfois, un travailleur est incapable de travailler pendant longtemps.
Parce qu'il a eu un grave accident ou parce qu'il est très malade.

Quand la personne retourne au travail,
elle a parfois besoin d'un aménagement raisonnable.

Voici quelques exemples :

1. Ramon a eu un cancer.
Il souhaite retourner au travail.
Mais il souhaite travailler moins qu'avant.
Alors, il décide de travailler à mi-temps.
Il en a discuté avec son patron.
Ça veut dire que maintenant il travaille la moitié du temps.
L'autre moitié du temps, il est payé comme s'il était malade.
2. Manu a eu un accident.
Il est paralysé.
Alors, l'entreprise a mis un élévateur à l'entrée.
Un élévateur est une machine qui porte la personne.
Comme ça, il peut monter l'escalier sans se faire aider.

3. Irina est coursière.

Ça veut dire qu'elle livre du courrier ou des colis.

Elle avait trop de travail.

Elle est tombée malade.

Elle a arrêté de travailler pendant 6 mois.

Quand elle revient au travail, elle a décidé avec son patron de travailler à mi-temps.

Comme ça, elle livre les colis quand il y a moins de circulation.

C'est moins pénible pour elle.

4. Jean-Marie a du rhumatisme.

Il a très mal aux bras et aux jambes.

Le directeur doit signer les courriers.

Pour ça, Jean-Marie doit aller dans le bureau du directeur.

Mais les courriers pèsent très lourd.

Alors, avec le directeur,

ils ont décidé

que c'est le directeur qui irait dans le bureau de Jean-Marie.

Comme ça, Jean-Marie ne doit plus porter.

4.3.5 Quand on est incapable de travailler

Parfois le travailleur est très malade.

Ou le travailleur est très blessé.

Il est incapable de travailler pour un très long moment.

La loi dit que le patron peut licencier le travailleur.

Cela veut dire lui retirer son travail.

Mais avant, le patron doit toujours voir

S'il y a une autre solution.

Le patron est obligé de voir

s'il peut aider le travailleur à revenir travailler

en faisant un aménagement raisonnable.

Le patron peut adapter le bureau du travailleur.

Le patron peut permettre au travailleur de travailler moins longtemps.

Le patron peut donner un autre travail plus facile au travailleur.

Voici d'autres exemples :

1. Agnieska travaille dans un magasin.

Elle doit souvent travailler debout.

Elle a eu un accident.

Depuis, elle ne sait plus rester longtemps debout.
Alors son patron change son travail l'après-midi.
L'après-midi, elle travaille assise, derrière l'ordinateur.
Comme ça Agnieska peut continuer à travailler.

2. Frank est chauffeur de taxi.
Il a été malade.
Depuis, il est très vite fatigué.
Il ne sait plus conduire le taxi.
Alors son patron lui donne un autre travail.
Maintenant, Frank dit aux autres taxis où ils doivent aller.
Comme ça Frank peut continuer à travailler.

3. Gregory est mécanicien.
Par exemple, il répare des voitures.
Il a eu un accident.
Depuis, il est sourd.
C'est dangereux de travailler dans un atelier
car il n'entend pas le danger.
Alors, le patron a mis des lumières.
Les lumières s'allument quand il y a un danger.
Le patron a aussi demandé aux collègues
de prévenir Frank si il y a un danger.
Comme ça, Frank peut continuer à travailler.

4.4 Qui peut nous aider ?

Quand le patron décide de donner du travail
à une personne handicapée,
il peut recevoir de l'aider.
Il y a plusieurs sortes d'aide.
Par exemple, le patron peut recevoir de l'argent.

L'argent peut servir à :

-payer des formations au travailleur pour apprendre son travail

-payer un matériel adapté
(par exemple un ordinateur
qui agrandit les lettres sur l'écran
pour les personnes malvoyantes)

-payer une partie du salaire du travailleur.
Le salaire c'est l'argent qu'on reçoit en travaillant.

Il y a des conditions pour recevoir de l'argent.

Cet argent doit être demandé aux bureaux pour les personnes en situation de handicap.

Pour les travailleurs qui habitent en Wallonie, le bureau s'appelle l'AViQ.
Pour les travailleurs qui habitent Bruxelles et parlent français, le bureau s'appelle le Service PHARE.

Pour les travailleurs qui habitent en Flandre ou qui habitent Bruxelles mais parlent le néerlandais, le bureau s'appelle le VDAB.

Pour les travailleurs qui habitent en communauté germanophone, le bureau s'appelle le DPB.

Les numéros de téléphone, les adresses e-mail et les sites internet de ces bureaux se trouvent à la fin de la brochure.

5 Que faire si le patron n'est pas d'accord avec l'aménagement raisonnable ?

Parfois, c'est difficile de trouver un accord avec son patron.
Parce qu'il ne veut pas faire l'aménagement raisonnable.
Parce qu'il dit que l'aménagement n'est pas possible.
Ou parce qu'il dit que l'aménagement coute trop cher.

Il y a plusieurs organisations qui peuvent aider à trouver une solution.

Ces organisations sont :

- Unia
UNIA est un Centre qui travaille pour donner les mêmes chances à tout le monde.
UNIA aide les gens qui pensent être traités différemment à cause de leur handicap.

UNIA donne aussi des conseils aux patrons.

- Les associations de défense des droits des personnes handicapées
Comme Inclusion asbl
- Les syndicats
Les syndicats défendent les travailleurs.
- Les services de prévention et de protection au travail.
Ces services surveillent que le travailleur se sent est bien à son travail.
- L'inspection du travail.
L'inspection du travail surveille si le travailleur est discriminé,
C'est-à-dire s'il est traité autrement que les autres parce qu'il est handicapé

Ces organisations vont essayer de trouver une solution avec le patron.

Si on ne trouve pas de solution,
Le travailleur peut aller chez le juge.
Le juge dira si
le travailleur a droit ou non à un aménagement raisonnable.
UNIA, le syndicat ou une association peuvent aider le travailleur
quand il va chez le juge.

6 Comment aller plus loin ?

6.1 Que peut faire Unia pour vous aider?

C'est UNIA qui a écrit cette brochure.
UNIA aide les gens qui pensent être traités différemment
à cause de leur handicap.
Ou aussi à cause de leur couleur de peau ou de leur religion par
exemple

Tout le monde peut demander de l'aide à UNIA.
C'est gratuit.
Chez UNIA, ce n'est pas comme à la police ou chez le juge.

UNIA peut vous donner une information,
un bon conseil,
ou un avis.

UNIA peut aussi intervenir.
Ça veut dire qu'UNIA va parler avec votre patron.
pour trouver une solution.
si vous êtes d'accord.

Ça ne marche pas toujours.
UNIA peut alors aller chez le juge.
si vous êtes d'accord.
C'est rare quand Unia va chez le juge.
Unia veut d'abord trouver un accord.

Si vous ne voulez pas qu'UNIA parle avec votre patron,
Il faut quand même dire à UNIA qu'on vous traite de façon injuste.
Comme ça, si beaucoup de personnes disent la même chose,
UNIA sait qu'il y a un problème.

6.2 Comment contacter Unia ?

Vous avez une question?

Vous pouvez écrire, téléphoner, envoyer un fax
ou envoyer un email à UNIA.



Adresse : UNIA, Rue Royale 138, 1000 Bruxelles



Téléphone : 0800 12 800 (gratuit) ou 02 212 30 00



Fax : 02 212 30 30



E-mail : info@unia.be

Vous êtes traité de façon injuste à cause de votre handicap ?

Vous pouvez le dire à UNIA par internet, par téléphone ou en venant dans les bureaux d'UNIA.

Comment ?



Pour signaler la discrimination par Internet

Vous pouvez remplir un formulaire sur le site internet d'UNIA.

Pour trouver ce formulaire, vous pouvez cliquer sur le lien <http://www.unia.be/fr/signaler-une-discrimination>.

Vous pouvez aussi aller sur le site internet d'UNIA www.unia.be/fr.

Puis, vous cliquez sur le cadre « Signaler une discrimination »

Le site Internet d'Unia est accessible aux personnes malvoyantes. Pour les personnes sourdes, il y a une vidéo en langue des signes qui explique comment entrer en contact avec Unia.



Pour signaler la discrimination par téléphone

Vous pouvez téléphoner du lundi au vendredi.

Le numéro de téléphone est le 0800 12 800.

Ce numéro est gratuit.

Si vous n'êtes pas en Belgique, vous devez faire un autre numéro :

0032 212 30 00

Ce numéro n'est pas gratuit.



Pour signaler une discrimination dans les bureaux d'Unia

Vous pouvez venir au bureau de Bruxelles d'UNIA.

Vous devez d'abord prendre rendez-vous.

Pour cela, vous pouvez téléphoner entre 9h et 12h30 et entre 13h30 et 17h.

Le numéro de téléphone est le 0800 12 800.

Ce numéro est gratuit.

Si vous n'êtes pas en Belgique, vous devez faire un autre numéro :

0032 212 30 00

Ce numéro n'est pas gratuit.

Il y a aussi des bureaux d'UNIA en Wallonie.

Les bureaux sont à Arlon, Charleroi,
Eupen, La Louvière, Liège,
Mons, Namur, Nivelles,
Tournai et Verviers.

Les adresses et numéros de téléphone de ces bureaux
sont sur le site d'UNIA :

<http://unia.be/fr/contacter-unia/nos-points-de-contact-locaux>

Textes de lois

Un texte de loi est comme un règlement.

Il existe des règlements qui protègent les personnes en situation de handicap.

Ces règlements disent que :

- Les personnes handicapées ont les mêmes droits que les autres.
- Les personnes handicapées ont le droit de travailler.
- Pour travailler, elles ont droit à des aménagements raisonnables.

Peut-être avez-vous déjà entendu parler de ces règlements ?

Il y a la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées. Beaucoup de pays dans le monde entier sont d'accord avec cette Convention.

Il y a la Directive européenne sur les droits des personnes handicapées au travail.

Beaucoup de pays en Europe sont d'accord avec cette Directive.

La Belgique est d'accord avec la Convention et avec la Directive.

C'est pour ça qu'elle a fait des lois contre la discrimination.

Elle a aussi fait un accord sur les aménagements raisonnables, valable partout en Belgique.

Il existe aussi d'autres règlements pour les patrons et les travailleurs.

On les appelle des conventions collectives de travail.

7 Contacts utiles²

Voici des institutions qui peuvent vous aider :

Les Agences régionales

Agence pour une Vie de Qualité (Aviq)

(pour les travailleurs qui habitent en Wallonie)



téléphone : 0800 160 61



fax : 071 20 51 02



e-mail : info@aviq.be



Internet : www.aviq.be

PHARE Personne handicapée Autonomie recherchée

(pour les travailleurs qui parlent français qui habitent Bruxelles)



téléphone : 02 800 82 03



fax : 02 800 80 01



e-mail : info@phare.irisnet.be



Internet : www.phare.irisnet.be

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

(Pour les travailleurs qui habitent en Flandre

et pour les travailleurs qui parlent néerlandais qui habitent Bruxelles)



téléphone : 0800 30 700



fax : 02 506 15 90



e-mail : info@vdab.be

² Modifier les pictos comme précédemment



Internet : www.vdab.be

Dienststelle für Selbstbestimmtes leben der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

(Pour les travailleurs qui habitent dans la partie germanophone)



téléphone : 080 22 91 11



fax : 080 22 90 98



e-mail : info@dpb.be



Internet : www.selbstbestimmt.be

Les services d'inspection au travail

Inspection sociale fédérale

Contrôle des lois sociales-SPF

Emploi, Travail, Concertation sociale



téléphone : 02 235 54 01



fax : 0235 54 04



e-mail : cls.bruxelles@emploi.belgique.be

Pour les régionales, voir le site du SPF



Internet : www.emploi.belgique.be

Organisations régionales d'aide à l'emploi

Actiris

Région de Bruxelles-Capitale



téléphone : 02 800 42 42



Internet : www.actiris.be

Forem

Région wallonne



téléphone : 0800 93 947



Internet : www.leforem.be

VDAB

Région flamande



téléphone : 0800 30 700



Internet : www.vdab.be

Les syndicats

CSC



téléphone : 02 246 31 11



e-mail : csc@acv-csc.be



Internet : www.csc-en-ligne.be

CGSLB



téléphone : 02 558 51 50



e-mail : cgsלב@cgsלב.be



Internet : www.cgsלב.be

FGTB



téléphone : 02 506 82 11



Internet : www.fgtb.be

Organismes publics qui recrutent des personnes et offrent des adaptations

Selor

Selor est le bureau qui engage des personnes pour travailler pour l'autorité fédérale.

Ils savent ce qu'il faut faire pour engager des personnes handicapées.

On peut voir sur leur site comment postuler

Ou comment adapter une procédure de sélection.



téléphone : 02 788 70 00



Internet : www.selor.be

Organisations spécialisées dans l'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées

Sur le site internet de l'Aviq, on peut trouver

-les services « soutien dans l'emploi » financés par l'Aviq

-les centres de formation et d'insertion socio-professionnelle en Wallonie.



Internet : www.aviq.be

Sur le site internet de Phare, on trouvera la liste des services d'accompagnement pour adultes.
Les services d'accompagnement accompagnent aussi à l'insertion socio-professionnelle.



Internet : www.phare.irisnet.be

Diversicom

Diversicom aide à donner du travail aux personnes handicapées en regardant d'abord leurs compétences



téléphone : 02 880 50 69



e-mail : info@diversicom.be



Internet : www.diversicom.be

Wheel-it

Wheel-it diffuse des offres d'emploi et des Candidatures destinés aux personnes handicapées et à leurs futurs employeurs.



Internet : www.wheelit.be

Bataclan asbl

Le Bataclan est un service d'accompagnement pour personnes en situation de handicap



téléphone : 02 646 30 13



fax : 02 646 07 28



e-mail : asbl.bataclan@emploi.belgique.be

Pour les régionales, voir le site du SPF

Voici des associations pour toutes les situations de handicap :

Association socialiste de la personne handicapée (ASPH)



téléphone : 02 515 02 65



fax : 02 515 06 58



e-mail : asph@solidaris.be



Internet : www.asph.be

Altéo asbl

Mouvement social de personnes malades, valides et handicapées



téléphone : 02 246 42 26



Internet : www.alteoasbl.be

Voici des associations spécialisées
pour les personnes malvoyantes et aveugles :

Œuvre Nationale des Aveugles (ONA)



téléphone : 02 241 65 68



e-mail : info@ona.be



Internet : www.ona.be

La Ligue Braille



téléphone : 02 533 32 11



e-mail : info@braille.be



Internet : www.braille.be

Voici des associations pour les personnes sourdes ou malentendantes :

Fédération francophone des sourds de Belgique (FFSB)



téléphone : 02 644 69 01



Numéro de visiophone : SIP 02 000 49 34



e-mail : secretariat@ffsb.be



Internet : www.ffsb.be

Info-Sourds de Bruxelles

Service d'aide à la recherche d'emploi



téléphone : 02 644 68 90



e-mail : direction@infosourds.be



Internet : www.infosourds.be

SAREW

Service d'aide à la recherche d'emploi



téléphone : 04 252 43 29 (Liège)



téléphone : 081 81 13 66 (Namur)



e-mail : sareliege1@ffsb.be



e-mail : sarenamur@ffsb.be



Internet : www.ffsb.be/emploi-sarew

Voici des associations spécialisées
pour les personnes déficientes intellectuelles ou autistes :

Inclusion ASBL



téléphone : 02 247 28 21



fax : 02 219 90 61



e-mail : secretariat@inclusion-asbl.be



Internet : www.inclusion-asbl.be

Inforautisme



téléphone : 02 673 03 12



e-mail : info@inforautisme.be



Internet : www.inforautisme.be

Voici des associations spécialisées
pour différentes situations :

Association belge du Diabète



téléphone : 02 374 31 95



fax : 02 374 81 74



e-mail : adb.diabete@diabete-abd.be



Internet : www.diabete-abd.be

Fondation contre le cancer



téléphone : 02 736 99 99



fax : 02 734 92 50



e-mail : info@fondationcontrelecancer.be



Internet : www.fondationcontrelecancer.be

Fondation Dyslexie



téléphone : 02 375 70 72



e-mail : info@fondation-dyslexie.be



Internet : www.fondation-dyslexie.be

Ligue francophone belge contre l'épilepsie



téléphone : 02 344 32 63



fax : 02 343 68 37



e-mail : epilepsie.lfbe@skynet.be



Internet :
www.ligueepilepsie.be

Voici des associations expertes dans l'accessibilité :

Association Nationale pour le Logement des personnes Handicapées (A.N.L.H.)



téléphone : 02 772 18 95



téléphone : 02 779 92 29



Internet : www.anlh.be

ATINGO



téléphone : 081 24 19 37



fax : 081 24 19 37



e-mail : info@atingo.be



Internet : www.atingo.be

Passe-Muraille



téléphone : 065 77 03 70



e-mail : info@passe-muraille.be



Internet : www.passe-muraille.be

Plain-Pied



téléphone : 081 39 06 36



e-mail : contact@plain-pied.com



Internet : www.plain-pied.com

Les coordonnées des associations utiles pour la Communauté flamande sont reprises dans la version néerlandophone de la brochure.