



Plan d'action pour l'intégration de personnes handicapées 2013-2018

Introduction

En Belgique, le taux d'emploi de personnes handicapées figure parmi les plus faibles d'Europe.

Les années précédentes, la Ville de Bruxelles a mené diverses actions ayant pour but d'améliorer l'intégration des personnes handicapées et d'atteindre l'objectif de 2% de personnes handicapées dans l'effectif de son personnel. Cette politique a été officialisée par l'adoption de *la Charte communale pour l'intégration de la personne handicapée* (2006) et par l'exécution d'un premier plan d'action pour la politique de personnel de 2009 à 2012.

Durant cette période, 16 personnes handicapées ont été engagées et une dizaine de membres du personnel porteurs d'un handicap se sont manifestés à l'employeur. Le taux de personnes handicapées dans l'effectif du personnel a augmenté de 0,61% au 1^{er} janvier 2009 à 1,25% en date du 31 décembre 2012.

Dans son programme de politique générale 2012-2018, le Collège des Bourgmestre et Echevins souhaite augmenter l'effectif de personnes handicapées à 3%.

La Ville de Bruxelles, l'échevin du Personnel et le Département du Personnel, les syndicats et l'échevin de l'Égalité des Chances souhaitent agir à plusieurs niveaux : faciliter l'accès à l'emploi aux personnes handicapées, favoriser leur intégration sur le lieu de travail et améliorer leur accès aux informations et leur compréhension.

A ces fins, un nouveau plan d'action est proposé. Le coordinateur, désigné dans le cadre du premier plan d'action et travaillant auprès du Département Personnel, sera également chargé de coordonner, concrétiser, réaliser et suivre l'exécution du présent plan d'action. Il restera la personne de référence pour les membres du personnel handicapés de la Ville de Bruxelles.

Points d'actions

Afin d'atteindre l'objectif de 3% de personnes handicapées présentes dans l'effectif du personnel de la Ville, il est nécessaire d'intensifier les efforts de recrutement et d'engagement. En parallèle, et dans un souci d'assurer une bonne intégration de ces personnes, des efforts supplémentaires devront être réalisés dans les domaines de la sensibilisation, la formation, la communication et la mise à disposition d'outils de travail adaptés aux besoins du membre du personnel.

1 Faciliter l'accès à un emploi

1.1 Recrutement

Afin de pouvoir recruter plus de personnes handicapées, la Ville a besoin de plus de candidatures émanant de ce groupe cible. En 2010, un appel spécifique aux candidatures spontanées de personnes handicapées a été lancé. Vu les nombreuses réactions à cet appel, il est souhaitable de le relancer régulièrement, p. ex. annuellement.

De plus, il serait préférable de communiquer les postes vacants non seulement par les partenaires habituels (Actiris, presse locale,...) mais également d'une façon systématique aux associations spécialisées dans l'intégration socioprofessionnelle de personnes handicapées, telles que la Ligue Braille, Infosourds, Fevlado, l'Œuvre nationale des Aveugles, le Centre de Traumatologie et Réadaptation, Jobkanaal,....

Enfin, il est souhaitable d'examiner régulièrement la faisabilité financière de la consultation de sites spécialisés comme Wheelit.

1.2 Procédure de sélection

L'application de la procédure de sélection adaptée aux besoins du groupe cible lors du plan d'action précédent doit être généralisée. Chaque candidat handicapé qui réunit les critères objectifs pour une fonction à la Ville de Bruxelles, devra être invité à un entretien d'orientation avec un représentant de la cellule sélection.

La sélection doit se faire en appliquant les mêmes principes pour les personnes handicapées que pour tout autre candidat : afin d'assurer un service public performant, la sélection est basée sur les compétences et capacités des candidats.

Dans le but d'atteindre l'objectif des 3% avec un effectif du personnel inchangé (3.775 personnes en date du 01 janvier 2013), 67 personnes handicapées devront être recrutées avant fin 2018. Par conséquent, 11 personnes handicapées devront être engagées annuellement. La Ville recrutant +/- 200 personnes par an, au moins 2,5% des postes vacants devront être attribués à des personnes handicapées.

Les postes de travail déclarés vacants suite à la démission ou la pension d'une personne handicapée seront assignés en priorité à une personne handicapée.

1.3 Proposer des Contrats d'adaptation professionnelle

Un des outils pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées est la possibilité de suivre une formation sur le lieu de travail.

Ce type de formation permet à l'employeur de se faire une image claire des capacités d'apprentissage, des capacités et des compétences d'un candidat et de le préparer pour une fonction concrète.

Indirectement, l'employeur peut constater qu'un handicap n'a pas nécessairement de lourdes conséquences dans le milieu du travail. Ces expériences contribuent à l'ouverture envers et la collaboration avec une personne handicapée.

Il serait souhaitable qu'un poste de formation soit disponible chaque année au sein de chaque département.

1.4 Objectif spécifique et procédure de recrutement adapté pour le département Instruction publique

Le plan d'action 2009-2012 a uniquement été développé pour le recrutement et l'intégration de personnes handicapées dans des postes de travail où la gestion du personnel est assumée par le Département du personnel. L'objectif inscrit dans le programme de politique générale de la majorité actuelle fait abstraction du département gestionnaire. Il est dès lors nécessaire de faire des efforts de recrutement et d'intégration de personnes handicapées (tenant compte des spécificités des fonctions) pour des postes de travail dépendant du Département Instruction publique. Sans changement dans l'effectif du personnel, 19 personnes handicapées devraient y être mises au travail d'ici 2018.

2 Intégration sur le lieu de travail

2.1 Du travail sur mesure pour l'intégration individuelle

La diversité et la spécificité des handicaps ont un impact variable sur le fonctionnement des services dans un contexte et une fonction précise. C'est pourquoi le processus d'intégration d'une personne handicapée doit se faire par un travail sur mesure tant à la conception qu'au suivi.

Idéalement, ce travail personnalisé commence immédiatement après la décision de recruter la personne handicapée.

Le trajet d'intégration individuel au sein de la Ville est rédigé par le coordinateur du plan d'action en collaboration avec le candidat concerné, sa future hiérarchie et le correspondant RH du département concerné.

Le correspondant RH agira dans ce cadre comme personne de référence pour son département, aussi bien lors de l'adaptation d'un poste de travail que lors de l'intégration de la personne handicapée dans l'équipe. Il sera soutenu par le coordinateur.

2.2 Sensibilisation

La sensibilisation entamée dans le cadre du premier plan d'action doit être poursuivie tant au niveau de la ligne hiérarchique et des correspondant RH que pour les organismes syndicaux et l'ensemble du personnel.

Ces actions seront élaborées en collaboration avec les Cellules Formations et Egalité des Chances et des associations spécialisées en cas de besoin.

De plus, une brochure d'information sera rédigée. Elle sera diffusée auprès des correspondants RH et des chefs de service qui collaborent avec une personne handicapée. Elle sera un outil d'aide pour l'intégration des collègues handicapés au sein de leur équipe.

Les correspondants RH devront détecter les besoins de sensibilisation au sein de leur département. En collaboration avec le coordinateur, ils élaboreront et accompagneront les actions de sensibilisation.

2.3 Accompagnement sur le lieu de travail

Le coordinateur du plan d'action restera la personne de référence pour l'accompagnement du processus d'intégration aussi bien pour la personne handicapée que pour sa hiérarchie et ses collègues. En cas de besoin, il pourra faire appel à des instances spécialisées.

2.4 Adaptation du poste de travail

Dès son engagement et en concertation avec la personne handicapée, tout sera mis en œuvre pour qu'elle dispose d'un poste de travail adapté à ses besoins spécifiques.

Ces besoins seront déterminés en collaboration avec le S.I.P.P.T. Si nécessaire, il sera fait appel à des services spécialisés (Ligue Braille, C.T.R., Infosourds, Vlibank,...).

Dans la mesure du possible, il sera fait appel aux instances communautaires pour le financement de ces adaptations.

2.5 Réinsertion de membres du personnel handicapés

En plus du recrutement de personnes handicapées, il est important de porter attention aux membres du personnel qui, pendant leur carrière, sont confrontés à un handicap suite à un problème de santé ou à un accident de travail, de droit public ou d'une maladie professionnelle.

Encore trop souvent, de graves soucis de santé mènent à une incapacité de travail de longue durée et rendent le retour au travail difficile. Dans un grand nombre de cas, il est mis fin au contrat de travail.

Les expériences issues du plan d'action pour l'intégration de personnes handicapées peuvent être utiles à la construction de moyens d'action afin de mieux évaluer les possibilités de réinsertion avant de décider d'un licenciement. Dans ce processus, le coordinateur pourra conseiller et soutenir l'employeur, le membre du personnel, sa hiérarchie, le médecin du travail,...

On veillera à ce qu'on porte suffisamment d'attention à cette catégorie de personnes lors de l'élaboration d'une politique de mobilité et de reclassement.

3 L'accès aux informations

Un accès facile à toute forme d'information soutient et facilite l'intégration.

En collaboration avec les Cellules Communication et Égalité des Chances, toutes les sources d'information au personnel seront évaluées en fonction de l'accessibilité pour tous les membres du personnel. Les adaptations nécessaires seront exécutées tant au niveau de la formulation que de la mise en forme, des sources et de leur lisibilité.

Le programme de politique générale prévoit, dans le cadre d'un service public plus efficace, le recrutement d'un interprète en langage des signes.

Cet interprète contribuera à la communication interne de la Ville envers ses membres du personnel. Des personnes malentendantes ou sourdes pourront faire appel à lui pour toute leur communication envers l'employeur ou dans le cadre de leur emploi (entretiens d'évaluation, formations, examens, contacts avec le Département du Personnel,...).