

L'IMPORTANCE DU DIALOGUE SOCIAL

En Belgique, la concertation sociale est un outil clé permettant aux partenaires sociaux de collaborer et de lutter contre les pratiques discriminatoires. Deux CCT (conventions collectives de travail), conclues au niveau national, garantissent l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relations de travail, et lors du recrutement.

Handicap et inclusion professionnelle

Une entreprise inclusive prend en compte les différences de chacun sur le marché de l'emploi, et cultive le respect et les sentiments d'appartenance, permettant à davantage de citoyens de faire montre de leurs compétences. Inclure les personnes en situation de handicap en fait partie.

Qu'est-ce que le HANDICAP ?

État pathologique causé par une **MALADIE** constatée par un médecin

Maladie qui entraîne une **LIMITATION** due à des atteintes physiques, mentales ou psychiques

Limitation de longue durée

Limitation empêchant la participation à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs

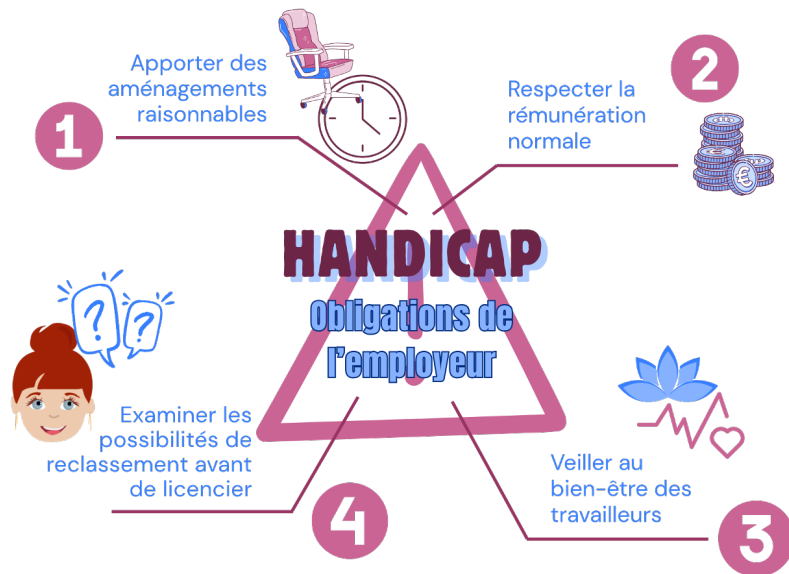
Quelques chiffres :

- A compétences égales, un travailleur handicapé a 50% de chances en moins de se faire engager (AVIQ).
- Dans 80% des cas, un handicap survient au cours de la vie. Cela nous concerne donc tous !
- Dans 80% des cas, les handicaps sont invisibles.

DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Le handicap étant un critère protégé, toute discrimination à ce sujet est interdite.

Un employeur occupant un travailleur handicapé est soumis à certaines obligations basiques :



Quotas ?

En Belgique, les secteurs privés ne sont pas tenus à une obligations de quotas. Mais une entreprise a le droit d'inscrire, dans sa politique interne, son souhait d'inclusion des personnes en situation de handicap

AIDES OCTROYÉES À L'EMPLOYEUR

Prime à l'intégration de l'AVIQ

Un remboursement de 25% de la rémunération peut être alloué, tous les trimestres et pendant 1 an, à l'employeur souhaitant embaucher un travailleur handicapé,

repreant le travail après une suspension, ou en réintégration.

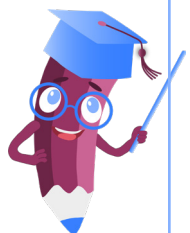
La rémunération comprend le salaire brut et les cotisations patronales, proportionnellement au salaire.

Certaines conditions d'octroi doivent être remplies par le travailleur (notamment : reconnaissance de handicap, engagement sous contrat de travail, preuve d'inactivité ou reprise après suspension).

Prime "plan de réintégration"

Depuis 2024, une intervention de 600 euros est allouée aux entreprises faisant appel à l'AVIQ pour la mise en place d'un plan de réintégration.

Celui-ci est proposé dans le cadre du trajet de réintégration d'un travailleur à l'issue d'une incapacité de travail de longue durée.



Le trajet de réintégration après une maladie de longue durée

Après une convalescence longue due à un accident ou une maladie, le travailleur et son employeur sont vivement invités à prendre conscience des ressources aidant à la réintégration. Sur base de la demande du travailleur ou de l'employeur, le médecin du travail/conseiller en prévention initie le trajet de réintégration.

L'employeur est obligé d'examiner sérieusement les possibilités d'intégration du travailleur, d'ajustement des conditions de travail et d'adaptation de son poste.

Dans certains cas, le travailleur a droit à un aménagement raisonnable réservé aux personnes en situation de handicap.

AMÉNAGEMENT RAISONNABLE : QUE DIT LA LOI ?

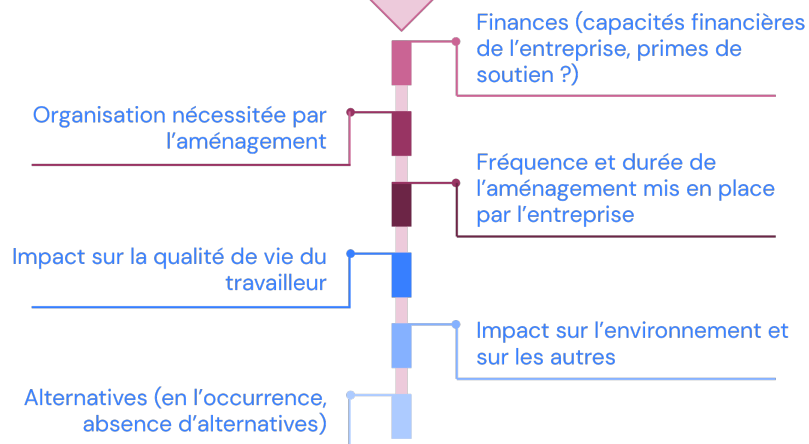
La loi belge stipule que les personnes en situation de handicap ont droit à des aménagements raisonnables leur permettant de pallier aux difficultés rencontrées lorsqu'on vit dans un environnement non adapté aux personnes handicapées.

L'employeur doit donc (sauf disproportion de la demande) mettre en place des aménagements raisonnables pour un éventuel (futur) travailleur handicapé. Le contraire constitue une discrimination.

Un protocole énonce les critères pris en compte dans ces aménagements :

CET AMÉNAGEMENT EST-IL RAISONNABLE?

CRITÈRES À PRENDRE EN COMPTE



L'AVIQ peut intervenir financièrement dans les frais d'aménagement du poste de travail.

Exemples d'aménagements raisonnables :

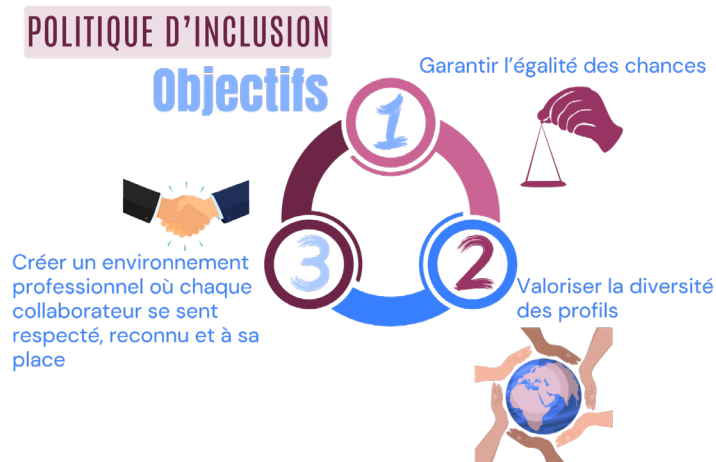
- un horaire aménagé ou du télétravail ;
- un poste de travail adapté ergonomiquement ;
- l'utilisation de texte alternatif pour les personnes malvoyantes, etc.



Agir concrètement

METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE RH INCLUSIVE : LA STRATÉGIE D'UNE ENTREPRISE DE DEMAIN ?

La mise en place d'une politique d'inclusion au sein de l'entreprise a plusieurs objectifs :



Qu'est-ce qu'une politique RH inclusive ?

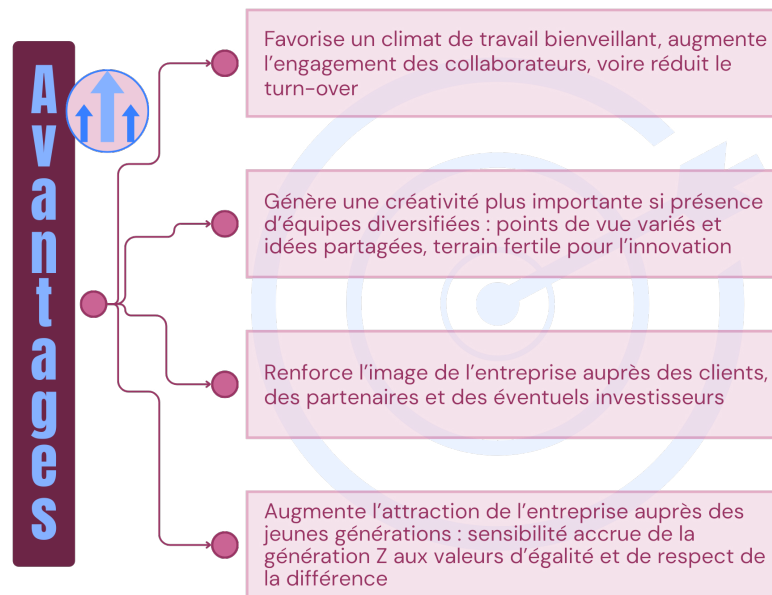
Une politique RH inclusive repose sur une série de mesures et d'engagements concrets visant à éliminer les discriminations, à promouvoir l'équité et à soutenir activement la diversité. Elle concerne tous les aspects de la gestion des ressources humaines : le recrutement, la formation, l'évolution de la carrière, la rémunération, mais aussi l'environnement de travail et la concertation sociale interne.

La mise en place de ce type de politique implique, par exemple, d'adapter les processus de sélection pour limiter les biais inconscients, de garantir l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap, ou encore de mettre en place des formations sur les stéréotypes et la culture inclusive.

Elle nécessitera d'y consacrer du temps afin d'y faire adhérer les travailleurs de l'entreprise. Les travailleurs en place ne sont (peut-être) pas conscients des stéréotypes auxquels ils adhèrent, ou encore des biais qu'ils appliquent, probablement de manière inconsciente.

L'intérêt d'une telle politique pour l'entreprise

Adopter une politique RH inclusive présente de nombreux avantages.



Par où commencer pour mettre en place une politique RH inclusive ?

Avant toute chose, il est nécessaire de définir l'objectif principal de ce type de politique. Pourquoi l'entreprise la met-elle en place ? A quoi servira cette politique inclusive ? Quelle sera la plus-value éventuelle pour l'entreprise ?

Chaque acteur de l'entreprise devra y participer :

- la direction et le management en seront les moteurs ;
- les travailleurs en seront les acteurs : parties prenantes de cette politique inclusive, ils seront au premier rang dans la réalité de l'inclusion.

Ce type de politique inclusive ne se décide pas du jour au lendemain: elle se construit progressivement et de manière réfléchie.

Les actions prises en vue d'une politique RH globale peuvent être diverses, mais certaines sont très simples : rédiger les offres d'emploi de manière neutre sur le plan du genre, diversifier les canaux de recrutement afin de rencontrer des candidats de différents types de profils socio-économiques ou socio-culturels, permettre une égalité d'accès à la formation à tous les travailleurs, etc.

SENSIBILISER ET FORMER À LA DIVERSITÉ : UN POINT CRUCIAL DANS LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE RH INCLUSIVE

Dans le contexte actuel, la diversité s'impose comme une richesse à valoriser. La diversité, voire l'inclusion de tous types de profils au sein de l'entreprise ne se décide pas unilatéralement.

Afin d'obtenir l'adhésion des travailleurs déjà en place et/ou d'amorcer un éventuel tournant stratégique, un travail de sensibilisation et de formation devra être fait.

Sensibiliser pour faire adhérer à la diversité

Ainsi, la sensibilisation permettra de :

- faire prendre conscience à chaque acteur dans ou proche de l'entreprise des biais inconscients ou des stéréotypes qui les motivent : ceux-ci sont de nature à influencer les décisions de recrutement, d'évaluation, de formation ou de gestion des travailleurs sans que les personnes n'en soient réellement conscientes ;
- valoriser les différences en montrant comment les parcours, les cultures, les âges ou les genres différents peuvent enrichir le collectif : chaque histoire apporte des éléments à partager et permet de faire évoluer l'entreprise ;

- favoriser un climat de respect : sans cette valeur essentielle, il sera difficile de garantir le bien-être de chacun, la fidélité des travailleurs et leur engagement à faire évoluer l'entreprise.

La diversité, si elle est mal comprise ou ignorée, peut aussi être source de tensions. La sensibilisation permet ainsi de prévenir les discriminations et les (mini-) agressions qui peuvent, parfois inconsciemment, nuire à l'ambiance ou la cohésion des parties prenantes de l'entreprise.

