

Direction
Subventions et
Égalité

Cellule Égalité des
chances

Rapport 2024

L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LES COMMUNES BRUXELLOISES



BRUXELLES POUVOIRS LOCAUX
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES

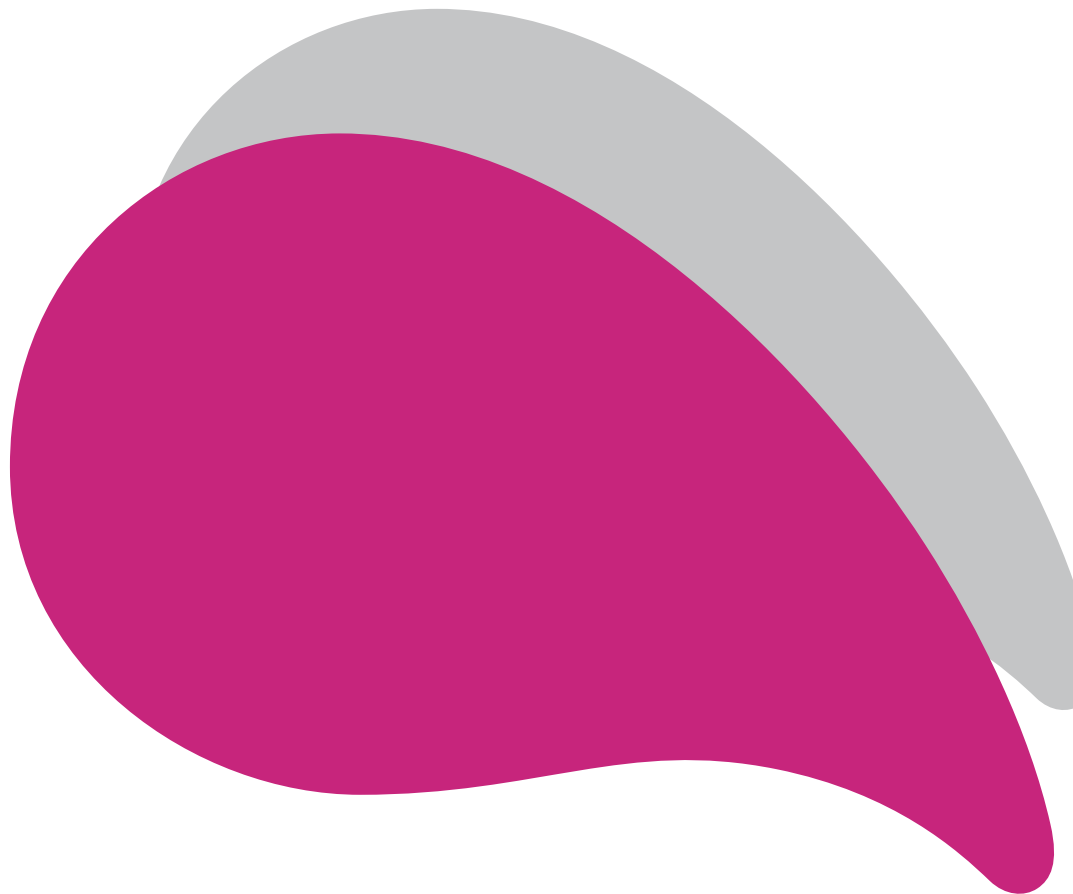
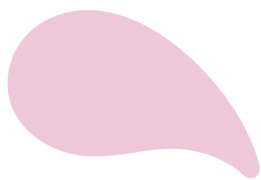


TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
RÉSULTATS PAR COMMUNE	6
Anderlecht	6
Auderghem	8
Berchem-Sainte-Agathe	10
Ville de Bruxelles	12
Etterbeek	15
Evere	17
Forest	19
Ganshoren	21
Ixelles	23
Jette	26
Koekelberg	28
Molenbeek-Saint-Jean	30
Saint-Gilles	32
Saint-Josse-ten-Noode	34
Schaerbeek	36
Uccle	38
Watermael-Boitsfort	40
Woluwe-Saint-Lambert	42
Woluwe-Saint-Pierre	44
STATISTIQUES DÉRIVÉES	46
Analyse transversale	46
Analyse longitudinale	54
SOUTIEN FOURNI PAR BRUXELLES POUVOIRS LOCAUX	57
ANALYSE QUALITATIVE	59
Mesures liées au recrutement	59
Mesures liées à l'intégration	60
BONNES PRATIQUES	61
Charte « Autism-Friendly » de la commune de Koekelberg	61
Témoignage de terrain : un parcours professionnel inclusif à la commune d'Anderlecht	63
RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES	65
RECOMMANDATIONS ISSUES DU GROUPE DE TRAVAIL « EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES » DE 2024	68
ANNEXES	71
Charte « Autism-Friendly » : pour l'inclusion des personnes en situation de TSA à Koekelberg....	71



INTRODUCTION

Le 21 octobre 2016, le Parlement bruxellois a adopté à l'unanimité l'ordonnance portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale. Cette ordonnance impose la prise en compte de la dimension du handicap et la promotion des droits humains des personnes handicapées dans toutes les politiques, par les personnes responsables de leur élaboration, leur mise en œuvre et leur évaluation.

Depuis lors, au travers de formations, d'actions de sensibilisation, de mise en réseau et via des publications, de guides et d'outils pratiques, Bruxelles Pouvoirs locaux soutient les 19 communes bruxelloises dans leurs démarches de handistreaming, afin que les différents handicaps soient pris en compte dans toutes les compétences communales, et qu'ainsi chaque citoyen et citoyenne puisse participer en toute autonomie à la vie politique, économique, sociale, et culturelle.

Le 2 février 2017, le Parlement bruxellois adoptait l'ordonnance relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux. Cette obligation d'emploi d'un certain quota de personnes handicapées par les communes bruxelloises a été intégrée dans le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité adopté le 4 avril 2024 et entré en vigueur le 16 octobre 2024. Ce code, en ses articles 136 à 138 prévoit que les administrations locales (communes bruxelloises) emploient au moins une personne en situation de handicap à mi-temps par tranche de vingt équivalents temps plein (ETP) prévus au cadre du personnel (soit 2,5 % des ETP).

Ce pourcentage, pour autant qu'il soit l'équivalent de plus d'un ETP, peut être atteint pour moitié via le recours à des contrats de travaux, fournitures et services avec des Entreprises de Travail Adapté (ETA). Le calcul des ETP représentés par ce type de contrats s'effectue de la manière suivante :

Prix du contrat HTVA

Rémunération annuelle d'un agent temps plein D 4 (employé d'administration)
avec dix ans d'ancienneté (100 % indice 138.01)

L'article 177 du Code stipule que l'application des articles 136 à 138 donne lieu à une évaluation générale tous les deux ans dans un rapport au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale.

Ainsi, Bruxelles Pouvoirs locaux a déjà réalisé à trois reprises un rapport d'évaluation de la situation des communes bruxelloises au regard de leur taux d'emploi de personnel en situation de handicap. Ces évaluations ont eu lieu en 2018, en 2020 et en 2022. Le présent rapport est donc le quatrième réalisé par Bruxelles Pouvoirs locaux, et rend compte de la situation des communes au 30 juin 2024. Les données transmises par les communes ont permis à Bruxelles Pouvoirs locaux de réaliser le travail suivant :

- l'analyse des données par commune :
 - données quantitatives ;
 - données qualitatives ;
- l'établissement de statistiques dérivées :
 - pourcentage de personnel handicapé atteint par commune ;
 - nombre de personnes ayant un handicap employées par commune ;
 - nombre de travailleurs et travailleuses en situation de handicap, exprimé en ETP, par commune
 - marchés attribués à des ETA ;
 - pourcentage de personnel handicapé représenté par les marchés passés avec des ETA ;
 - emploi direct (personnel handicapé qui travaille directement pour la commune) et indirect (ETP comptabilisés comme personnel handicapé au travers du recours à des ETA) de personnel handicapé par commune ;
- l'analyse de l'évolution de l'emploi des personnes handicapées dans les communes bruxelloises, sur base des rapports précédents.

L'analyse des mesures qualitatives prises par les communes, les évolutions constatées par comparaison au rapport publié en 2023 ainsi que des recommandations ont été rédigées par la cellule Égalité des chances de Bruxelles Pouvoirs locaux.

Les articles de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et de la directive 2000/78/CE reconnaissent aux personnes en situation de handicap le droit au travail, sur une base d'égalité avec les autres, en garantissant la possibilité d'exercer une activité librement choisie dans un environnement de travail ouvert, inclusif et accessible. Ces instruments engagent les États parties à garantir et à promouvoir l'exercice effectif de ce droit, notamment par l'adoption de mesures législatives appropriées.

Ces engagements internationaux trouvent un ancrage direct dans l'ordre juridique interne, la Constitution belge consacrant, en son article 22ter, le droit de chaque personne en situation de handicap à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables, et imposant aux pouvoirs publics une obligation positive de protection et de mise en œuvre de ce droit.

La Belgique s'inscrit ainsi de longue date dans une politique active de lutte contre les discriminations, en particulier dans les domaines de l'accès à l'emploi et du maintien au travail. À cet égard, les pouvoirs publics se doivent de montrer l'exemple et de faire preuve d'un engagement fort. L'amélioration de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des pouvoirs locaux constitue dès lors un objectif affirmé du Gouvernement bruxellois. La rédaction du présent rapport, à la fois état des lieux et outil de sensibilisation, s'inscrit pleinement dans cette dynamique. Bruxelles Pouvoirs locaux remercie les communes ayant contribué à ce travail par la transmission de leurs données.

RÉSULTATS PAR COMMUNE

Anderlecht

Mesures quantitatives

OBLIGATION D'EMPLOI

La commune d'Anderlecht a déclaré occuper **1655,00 ETP** au 30 juin 2024.

Pour qu'elle respecte son obligation, **min. 2,5%** de ces ETP doivent être occupés par des personnes en situation de handicap, soit **41,38 ETP**.

ANDERLECHT

44,28 ETP

en situation de handicap

73.090,21 euros

dépensés auprès d'ETA

(=1,82 ETP suppl.)

Proportion d'ETP pris en considération

2,2% 2,9% 2,7%

2,79% ▲



DONNÉES TRANSMISES PAR LA COMMUNE

Parmi ses salarié-es, la commune déclare employer **50 personnes** en situation de handicap, correspondant à un total de **44,28 ETP**.

Parmi ces personnes, **26** sont identifiées comme étant des **hommes**, et **24** comme étant des **femmes**. (**52% d'hommes / 48% de femmes**).

Au total, la commune d'Anderlecht a dépensé **73.090,21 euros** auprès d'entreprises de travail adapté : c'est 1,82 fois le salaire annuel brut d'un ETP à l'échelle D4 (10 ans d'ancienneté) dans son administration. Elle peut donc comptabiliser, dans son total, **1,82 ETP supplémentaire**.

L'addition de ces ETP équivaut à **46,10 ETP**, soit **2,79%** des **1655,00 ETP** qu'elle déclare à l'ONSS.

AUTRES INDICATEURS

La commune démontre qu'elle a pris plusieurs mesures dans le but de favoriser le recrutement et l'intégration du personnel en situation de handicap au cours de la période de référence

Oui

La commune a participé au groupe de travail de Bruxelles Pouvoirs locaux relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Oui

La situation de la commune au regard de l'obligation d'emploi a évolué favorablement depuis l'entrée en vigueur de la réglementation

Oui

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Formation des responsables

De nombreux·ses responsables de service ont bénéficié de formations spécifiques sur la diversité et l'inclusion, dispensées par Bruxelles Pouvoirs locaux et d'autres partenaires spécialisés tels que DiversiCom, avant l'entrée en fonction des employé·es.

Collaboration avec des partenaires spécialisés

L'administration poursuit sa coopération avec des services comme le PHARE, l'Institut Herlin, l'ICP Polders, l'Insertion-Transition et divers services d'accompagnement de personnes en situation de handicap afin d'offrir des opportunités sous forme de stages de découverte ou de contrats d'adaptation professionnelle.

Mention explicite dans les offres d'emploi

Toutes les offres d'emploi comportent un engagement explicite en faveur de la diversité et de l'inclusion : « *La commune d'Anderlecht sélectionne les candidats sur base de leurs compétences sans distinction d'âge, de sexe, d'origine ethnique, de croyance, de handicap ou de nationalité. Nous encourageons les personnes en situation de handicap à postuler. Des adaptations peuvent être envisagées pour le processus de recrutement et l'intégration au sein de l'administration.* ».

Aménagements pour les épreuves de sélection

Lors des examens de promotion ou de recrutement, le Service des Ressources Humaines veille à mettre en place les aménagements requis pour les candidat·es en situation de handicap, qu'il s'agisse de matériel adapté, d'accessibilité des locaux ou de temps supplémentaire.

Engagement dans les marchés publics

La coordinatrice Diversité participe aux réunions relatives aux marchés publics pour promouvoir les collaborations avec des entreprises de travail adapté.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

Soutien personnalisé

Plusieurs membres du personnel ont été désignés pour faciliter l'intégration des employé·es en situation de handicap. Deux assistants sociaux, le SIPPT et la coordinatrice Diversité sont disponibles pour accompagner les personnes rencontrant des difficultés liées à leur handicap. Le service « Pôle Handicap », fort de plusieurs ergothérapeutes, peut également émettre quelques conseils afin que le ou la membre du personnel puisse exercer sa fonction de manière optimale. Les rendez-vous peuvent avoir lieu au sein du Service des Ressources Humaines ou dans un bureau garantissant confidentialité et accessibilité selon les besoins spécifiques.

Accompagnement en cas d'incapacité temporaire ou permanente

Le service social des ressources humaines propose un suivi personnalisé pour les employé·es traversant des périodes d'incapacité de travail ou confronté·es à un handicap nouvellement acquis. Ce soutien vise à faciliter leur réintégration dans des fonctions adaptées à leurs besoins.

Matériel et aménagements adaptés

En fonction des exigences du poste ou des besoins de l'employé·e, des équipements ou logiciels spécifiques peuvent être fournis.

Flexibilité et adaptation du règlement de travail

Le Service des Ressources Humaines met régulièrement à jour le règlement de travail pour offrir davantage de flexibilité horaire et d'autres mesures favorisant une meilleure inclusion. À cet effet, de nouveaux critères de discrimination basés sur la responsabilité sociale (congrés spécifiques prévus pour les aidant·es et les membres du personnel exerçant une autorité parentale sur un enfant ayant un handicap ou une maladie grave), l'état de santé et la condition sociale ont été intégrés.

Auderghem

Mesures quantitatives

OBLIGATION D'EMPLOI

La commune d'Auderghem a déclaré occuper **375,08 ETP** au 30 juin 2024.

Pour qu'elle respecte son obligation, **min. 2,5%** de ces ETP doivent être occupés par des personnes en situation de handicap, soit **9,38 ETP**.

AUDERGHEM

7,80 ETP

en situation de handicap

76.213,29 euros

dépensés auprès d'ETA

(=1,90 ETP suppl.)

Proportion d'ETP pris en considération

2,9% 2,9% 1,6%

2,59% ▲



DONNÉES TRANSMISES PAR LA COMMUNE

Parmi ses salarié-es, la commune déclare employer **8 personnes** en situation de handicap, correspondant à un total de **7,80 ETP**.

Parmi ces personnes, **7** sont identifiées comme étant des **hommes**, et **1** comme étant des **femmes**. (**87% d'hommes / 13% de femmes**).

Au total, la commune d'Auderghem a dépensé **76.213,29 euros** auprès d'entreprises de travail adapté : c'est 1,90 fois le salaire annuel brut d'un ETP à l'échelle D4 (10 ans d'ancienneté) dans son administration. Elle peut donc comptabiliser, dans son total, **1,90 ETP supplémentaire**.

L'addition de ces ETP équivaut à **9,70 ETP**, soit **2,59%** des **375,08 ETP** qu'elle déclare à l'ONSS.

AUTRES INDICATEURS

La commune démontre qu'elle a pris plusieurs mesures dans le but de favoriser le recrutement et l'intégration du personnel en situation de handicap au cours de la période de référence

Oui

La commune a participé au groupe de travail de Bruxelles Pouvoirs locaux relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Oui

La situation de la commune au regard de l'obligation d'emploi a évolué favorablement depuis l'entrée en vigueur de la réglementation

Oui

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

📌 Offres d'emploi inclusives

Toutes les offres d'emploi comportent une mention sur l'inclusion et prévoient la possibilité d'aménagements raisonnables.

📌 Accessibilité des tests de sélection

Une analyse et des propositions d'amélioration ont été faites afin de garantir que les épreuves soient adaptées aux besoins des candidat·es.

📌 Adaptation des postes

Une étude des possibilités d'aménagement est faite en fonction des besoins spécifiques identifiés.

📌 Partenariat avec DiversiCom

La commune collabore avec DiversiCom pour offrir des contrats d'adaptation professionnelle. Elle participe également au Jobday organisée par DiversiCom pour favoriser l'inclusion professionnelle.

📌 Checklist à l'embauche

Une checklist a été mise en place lors de la signature des contrats afin de permettre aux candidat·es de déclarer un handicap et de signaler leurs besoins d'aménagement.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

📌 Formation continue

L'équipe Recrutement et Talent suit des formations sur la législation et les aménagements raisonnables afin de renforcer ses compétences en inclusion.

📌 Entretiens individualisés

Un entretien de départ est organisé avec les employé·es en situation de handicap afin d'identifier leurs besoins spécifiques et les difficultés rencontrées au sein de l'administration communale.

📌 Échanges réguliers

Des échanges sont menés avec les employé·es en situation de handicap pour évaluer leur situation actuelle et leur expérience au sein de l'administration communale.

📌 Enquête interne

Une enquête a été réalisée afin d'identifier les employé·es en situation de handicap et de repérer des « personnes-ressources » disposées à partager leurs connaissances sur certains types de handicap, comme par exemple un membre du personnel maîtrisant la langue des signes et pouvant aider les employé·es sourd·es ou malentendant·es. Les résultats de cette enquête ont été analysés et diffusés afin de sensibiliser l'ensemble du personnel au nombre de collègues vivant ou travaillant avec un handicap.

📌 Accueil des nouveaux agent·es

Une formation d'intégration est donnée aux nouveaux employé·es et comprend une section dédiée à la diversité, au handicap, à l'équité et à la solidarité entre collaborateur·rices.

Berchem-Sainte-Agathe

Mesures quantitatives

OBLIGATION D'EMPLOI

La commune de Berchem-Sainte-Agathe a déclaré occuper **279,37 ETP** au 30 juin 2024.

Pour qu'elle respecte son obligation, **min. 2,5%** de ces ETP doivent être occupés par des personnes en situation de handicap, soit **6,98 ETP**.

BERCHEM-SAINTE-AGATHE

4,63 ETP

en situation de handicap

201.480,12 euros

dépensés auprès d'ETA

(=3,49 ETP suppl.)

Proportion d'ETP pris en considération

1,5% 1,7% 3,0%

2,91%



DONNÉES TRANSMISES PAR LA COMMUNE

Parmi ses salarié-es, la commune déclare employer **5 personnes** en situation de handicap, correspondant à un total de **4,63 ETP**.

Parmi ces personnes, **4** sont identifiées comme étant des **hommes**, et **1** comme étant des **femmes**. (**80% d'hommes / 20% de femmes**).

Au total, la commune de Berchem-Sainte-Agathe a dépensé **201.480,12 euros** auprès d'entreprises de travail adapté : c'est 5,02 fois le salaire annuel brut d'un ETP à l'échelle D4 (10 ans d'ancienneté) dans son administration. Elle peut donc comptabiliser, dans son total, **3,49 ETP** supplémentaire.

L'addition de ces ETP équivaut à **8,12 ETP**, soit **2,91%** des **279,37 ETP** qu'elle déclare à l'ONSS.

AUTRES INDICATEURS

La commune démontre qu'elle a pris plusieurs mesures dans le but de favoriser le recrutement et l'intégration du personnel en situation de handicap au cours de la période de référence

Oui

La commune a participé au groupe de travail de Bruxelles Pouvoirs locaux relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Oui

La situation de la commune au regard de l'obligation d'emploi a évolué favorablement depuis l'entrée en vigueur de la réglementation

Oui

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Partenariats avec l'enseignement spécialisé

La commune collabore avec plusieurs établissements, dont l'école des 4 Vents et l'Institut Alexandre Herlin situé sur son territoire.

Collaboration avec des Entreprises de Travail Adapté (ETA)

La commune confie certaines missions à des entreprises de travail adapté dans le cadre de marchés publics, notamment l'impression de documents (brochures, bulletins communaux, enveloppes) et l'entretien des pelouses.

Offres d'emploi inclusives

Chaque offre publiée comporte un paragraphe détaillé affirmant l'engagement de la commune en faveur de l'égalité des chances et de la diversité : « *L'administration communale de Berchem-Sainte-Agathe attache une grande importance à la diversité en garantissant l'égalité des chances, de traitement et d'accès aux sélections pour tous ses candidats. Avec la possibilité de travailler au sein d'un environnement où chacun peut s'épanouir pleinement et valoriser au mieux ses talents et compétences. Le service des Ressources Humaines veille à une procédure de sélection objective sur base des compétences, quels que soient l'âge, le sexe, l'origine ethnique, le handicap, les convictions religieuses ou l'identité culturelle. Nous encourageons également les personnes en situation de handicap à postuler. Nous tiendrons compte des éventuelles adaptations nécessaires tant en ce qui concerne la procédure de recrutement que de l'intégration au sein de l'administration.* ». Ce texte encourage explicitement les personnes en situation de handicap à postuler et garantit la prise en compte des adaptations nécessaires, tant pour la procédure de recrutement que pour l'intégration au sein de l'administration.

Descriptif des aptitudes requises

La commune prévoit d'ajouter à chaque offre d'emploi une grille d'aptitudes physiques et mentales ainsi qu'une description des caractéristiques de l'environnement de travail. Cet outil doit permettre aux candidat·es d'évaluer plus précisément leur adéquation avec le poste.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

Sensibilisation et formation du personnel

En partenariat avec DiversiCom, des formations sont données aux membres du Service des Ressources Humaines. Ces formations visent à améliorer les compétences en matière de recrutement et d'accompagnement adaptés.

Formation des référent·es et équipes

La commune souhaite former les responsables et membres du personnel directement concernés afin qu'ils puissent mieux comprendre les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap, les accompagner efficacement et faciliter leur intégration lors de l'onboarding.

Création d'un service dédié à l'égalité des chances

Ce nouveau service a pour mission de sensibiliser l'ensemble du personnel communal aux enjeux liés au handicap. Les messages de sensibilisation seront diffusés via le service de communication.

Accessibilité des locaux

À l'occasion du déménagement dans de nouveaux bureaux, des aménagements spécifiques sont prévus afin de garantir une meilleure accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

Ville de Bruxelles

Mesures quantitatives

OBLIGATION D'EMPLOI

La Ville de Bruxelles a déclaré occuper **3530,34 ETP** au 30 juin 2024.

Pour qu'elle respecte son obligation, **min. 2,5%** de ces ETP doivent être occupés par des personnes en situation de handicap, soit **88,26 ETP**.

VILLE DE BRUXELLES

92,85 ETP

en situation de handicap

76.426,89 euros

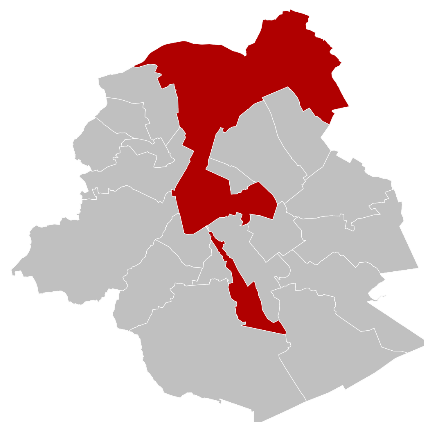
dépensés auprès d'ETA

(=1,94 ETP suppl.)

Proportion d'ETP pris en considération

2,1% 2,3% 2,1%

2,69% ▲



DONNÉES TRANSMISES PAR LA COMMUNE

Parmi ses salarié·es, la commune déclare employer **97 personnes** en situation de handicap, correspondant à un total de **92,85 ETP**.

Parmi ces personnes, **57** sont identifiées comme étant des **hommes**, et **40** comme étant des **femmes**. (**59% d'hommes / 41% de femmes**).

Au total, la Ville de Bruxelles a dépensé **76.426,89 euros** auprès d'**entreprises de travail adapté** : c'est 1,94 fois le salaire annuel brut d'un ETP à l'échelle D4 (10 ans d'ancienneté) dans son administration. Elle peut donc comptabiliser, dans son total, **1,94 ETP supplémentaire**.

L'addition de ces ETP équivaut à 94,79 ETP, soit 2,69% des 3530,34 ETP qu'elle déclare à l'ONSS.

AUTRES INDICATEURS

La commune démontre qu'elle a pris plusieurs mesures dans le but de favoriser le recrutement et l'intégration du personnel en situation de handicap au cours de la période de référence

Oui

La commune a participé au groupe de travail de Bruxelles Pouvoirs locaux relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Oui

La situation de la commune au regard de l'obligation d'emploi a évolué favorablement depuis l'entrée en vigueur de la réglementation

Oui

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Offres d'emploi inclusives

Chaque offre d'emploi publiée par la Ville comporte le message suivant : « *Nous encourageons les personnes en situation de handicap à postuler. Nous tiendrons compte des éventuelles adaptations tant en ce qui concerne la procédure de recrutement que de l'intégration au sein de l'administration.* ».

Candidatures spontanées

Le formulaire en ligne invite les candidat·es à signaler un besoin d'aménagement raisonnable dès l'introduction de leur dossier.

Partenariats renforcés

Les collaborations avec des associations spécialisées comme DiversiCom et Transition-Insertion ont été intensifiées permettant de recevoir plus de candidatures issues du groupe cible.

Lien avec l'enseignement spécialisé

Un inventaire des établissements d'enseignement spécialisé menant vers le marché de l'emploi a été réalisé et est régulièrement mis à jour. Sur cette base, la Ville propose des stages aux étudiant·es de dernière année.

Contrats d'adaptation professionnelle (CAP)

Le nombre de contrats offerts en coopération avec le service PHARE a augmenté. Un vade-mecum sur les conditions d'emploi et les avantages liés à ces contrats est en cours de finalisation afin de les rendre plus attractifs.

Participation aux Jobdays

Des représentant·es du service des ressources humaines ont participé à plusieurs Jobdays dédiés aux personnes en situation de handicap.

Adaptations lors des entretiens

Les candidat·es peuvent discuter à l'avance de leurs besoins spécifiques avec un·e recruteur·euse.

Valorisation de témoignages

Des vidéos de membres du personnel en situation de handicap ont été publiées sur le site de la Ville afin d'inciter d'autres candidat·es à postuler et de démontrer l'engagement de la Ville en matière d'inclusion.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

Parcours individualisé

Un plan d'intégration est élaboré pour chaque nouvel·le employé·e en situation de handicap, en concertation avec l'agent·e, son ou sa responsable hiérarchique et un·e référent·e des ressources humaines, avec le soutien du coordinateur pour l'intégration des personnes handicapées.

Formations spécialisées

17 membres du personnel ont suivi une ou plusieurs formations dispensées par DiversiCom, afin d'adapter leurs pratiques aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap.

171 employé·es chargé·es de l'accueil ont été formé·es à l'accueil des personnes handicapées, ce qui a renforcé la qualité du service offert.

De plus, trois sessions ont été organisées en collaboration avec Psychot en 2024. Vingt-quatre responsables hiérarchiques y ont participé afin de mieux comprendre et appréhender ce type de handicap.

Conseils individualisés

Dix séances d'accompagnement ont été entamées pour la mise en place d'aménagements raisonnables, dont sept ont déjà été menées à bien.

Groupe de travail interdépartemental

Un groupe a été créé pour évaluer l'efficacité des procédures existantes et proposer des adaptations favorisant l'intégration des personnes en situation de handicap.

🍷 **Marchés publics et Entreprises de Travail Adapté (ETA)**

La Ville a exprimé la volonté de privilégier, lorsque c'est possible et dans le respect de la loi, l'attribution de marchés à des entreprises de travail adapté. Toutefois, cet engagement n'est pas encore appliqué par tous les départements. Une séance d'information a été organisée avec la FEBRAP en 2023, mais son impact reste limité. Des réflexions sont en cours pour renforcer les résultats dans ce domaine.

Initiatives complémentaires

🍷 **Communication interne**

Des articles sur le handicap sont régulièrement publiés dans le journal interne PerBruNews et sur l'Intranet.

🍷 **Semaine du handicap**

Chaque année, une campagne de sensibilisation est menée sur le lieu de travail lors de la semaine du handicap.

Etterbeek

Mesures quantitatives

OBLIGATION D'EMPLOI

La commune d'Etterbeek a déclaré occuper **683,28 ETP** au 30 juin 2024.

Pour qu'elle respecte son obligation, **min. 2,5%** de ces ETP doivent être occupés par des personnes en situation de handicap, soit **17,08 ETP**.

ETTERBEEK

11 ETP

en situation de handicap

25.611,93 euros

dépensés auprès d'ETA

(=0,64 ETP suppl.)

Proportion d'ETP pris en considération

1,6% 1,1% 1,3%

1,70% ▲



DONNÉES TRANSMISES PAR LA COMMUNE

Parmi ses salarié-es, la commune déclare employer **11 personnes** en situation de handicap, correspondant à un total de **11 ETP**.

Parmi ces personnes, **10** sont identifiées comme étant des **hommes**, et **1** comme étant des **femmes**. (**91% d'hommes / 9% de femmes**).

Au total, la commune d'Etterbeek a dépensé **25.611,93 euros** auprès d'entreprises de travail adapté : c'est 0,64 fois le salaire annuel brut d'un ETP à l'échelle D4 (10 ans d'ancienneté) dans son administration. Elle peut donc comptabiliser, dans son total, **0,64 ETP supplémentaire**.

L'addition de ces ETP équivaut à **11,64 ETP**, soit **1,70%** des 683,28 ETP qu'elle déclare à l'ONSS.

AUTRES INDICATEURS

La commune démontre qu'elle a pris plusieurs mesures dans le but de favoriser le recrutement et l'intégration du personnel en situation de handicap au cours de la période de référence

Non

La commune a participé au groupe de travail de Bruxelles Pouvoirs locaux relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Oui

La situation de la commune au regard de l'obligation d'emploi a évolué favorablement depuis l'entrée en vigueur de la réglementation

Non

Afin de respecter ses obligations, la commune aurait dû employer 5,44 ETP supplémentaires.

Mesures qualitatives

La commune n'a communiqué aucune donnée qualitative concernant le recrutement et l'intégration de personnel en situation de handicap.

Evere

Mesures quantitatives

OBLIGATION D'EMPLOI

La commune d'Evere a déclaré occuper **580,57 ETP** au 30 juin 2024.

Pour qu'elle respecte son obligation, **min. 2,5%** de ces ETP doivent être occupés par des personnes en situation de handicap, soit **14,51 ETP**.

EVERE

3,47 ETP

en situation de handicap

33.672,74 euros

dépensés auprès d'ETA

(=0,84 ETP suppl.)

Proportion d'ETP pris en considération

0,7% 1,1% 0,5%

0,74% ▲



DONNÉES TRANSMISES PAR LA COMMUNE

Parmi ses salarié-es, la commune déclare employer **4 personnes** en situation de handicap, correspondant à un total de **3,47 ETP**.

Parmi ces personnes, **2** sont identifiées comme étant des **hommes**, et **2** comme étant des **femmes**. (**50% d'hommes / 50% de femmes**).

Au total, la commune d'Evere a dépensé **33.672,74 euros** auprès d'entreprises de travail adapté : c'est 0,84 fois le salaire annuel brut d'un ETP à l'échelle D4 (10 ans d'ancienneté) dans son administration. Elle peut donc comptabiliser, dans son total, **0,84 ETP** supplémentaire.

L'addition de ces ETP équivaut à 4,31 ETP, soit **0,74%** des 580,57 ETP qu'elle déclare à l'ONSS.

AUTRES INDICATEURS

La commune démontre qu'elle a pris plusieurs mesures dans le but de favoriser le recrutement et l'intégration du personnel en situation de handicap au cours de la période de référence

Oui

La commune a participé au groupe de travail de Bruxelles Pouvoirs locaux relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Non

La situation de la commune au regard de l'obligation d'emploi a évolué favorablement depuis l'entrée en vigueur de la réglementation

Non

Afin de respecter ses obligations, la commune aurait dû employer 10,21 ETP supplémentaires.

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Formations des ressources humaines

En janvier et en juin 2024, les membres du Services des Ressources Humaines ont suivi des formations organisées en collaboration avec DiversiCom.

Partage de candidatures

Des CV ont été échangés en partenariat avec DiversiCom afin de favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap.

Offres d'emploi inclusives

Les offres publiées par la commune intègrent une mention spécifique encourageant les personnes en situation de handicap à postuler.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

Formations de sensibilisation

Un budget a été prévu afin de former les encadrant·es à la sensibilisation au handicap.

Formations en langue des signes

En 2023, des formations à la langue des signes ont été dispensées pour améliorer la communication avec les membres du personnel sourd·es ou malentendant·es.

Forest

Mesures quantitatives

OBLIGATION D'EMPLOI

La commune de Forest a déclaré occuper **561,96 ETP** au 30 juin 2024.

Pour qu'elle respecte son obligation, **min. 2,5%** de ces ETP doivent être occupés par des personnes en situation de handicap, soit **14,05 ETP**.

FOREST

9,83 ETP

en situation de handicap

659,85 euros

dépensés auprès d'ETA

(=0,02 ETP suppl.)

Proportion d'ETP pris en considération

0,4% 0,5% 1,1%

1,75% ▲



DONNÉES TRANSMISES PAR LA COMMUNE

Parmi ses salarié·es, la commune déclare employer **10 personnes** en situation de handicap, correspondant à un total de **9,83 ETP**.

Parmi ces personnes, **3** sont identifiées comme étant des **hommes**, et **7** comme étant des **femmes**. (**30% d'hommes / 70% de femmes**).

Au total, la commune de Forest a dépensé **659,85 euros** auprès d'**entreprises de travail adapté** : c'est 0,02 fois le salaire annuel brut d'un ETP à l'échelle D4 (10 ans d'ancienneté) dans son administration. Elle peut donc comptabiliser, dans son total, **0,02 ETP supplémentaire**.

L'addition de ces ETP équivaut à **9,85 ETP**, soit **1,75%** des 561,96 ETP qu'elle déclare à l'ONSS.

AUTRES INDICATEURS

La commune démontre qu'elle a pris plusieurs mesures dans le but de favoriser le recrutement et l'intégration du personnel en situation de handicap au cours de la période de référence

Oui

La commune a participé au groupe de travail de Bruxelles Pouvoirs locaux relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Oui

La situation de la commune au regard de l'obligation d'emploi a évolué favorablement depuis l'entrée en vigueur de la réglementation

Oui

Afin de respecter ses obligations, la commune aurait dû employer 4,20 ETP supplémentaires.

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Encouragement au recrutement

La commune diffuse régulièrement au sein de ses services la liste de candidat·es en recherche d'emploi ou de stage, élaborée par DiversiCom, en l'accompagnant d'une note explicative sur les avantages du contrat d'adaptation professionnelle.

Charte DiversiCom

La commune a souscrit à la charte de DiversiCom afin de soutenir leur mission et de bénéficier de leur base de données de candidat·es.

Marchés publics et Entreprises de Travail Adapté (ETA)

Le service des marchés publics est sensibilisé au fait que certaines entreprises de travail adapté peuvent répondre à certains marchés publics.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

Sensibilisation des recruteur·ses

Avant toute embauche, un échange est organisé avec le recruteur ou la recruteuse afin de le·la sensibiliser aux défis liés à l'intégration d'une personne en situation de handicap.

Désignation d'un responsable de suivi

Un·e référent·e est désigné·e au sein du Service Recrutement pour assurer le lien entre l'agent·e, son ou sa responsable hiérarchique, le ou la responsable diversité et, le cas échéant, l'organisme encadrant.

Préparation des équipes

Des formations ou séances de sensibilisation sont organisées par des organismes spécialisés tels que DiversiCom ou Bataclan, afin de préparer les collègues à l'intégration.

Suivi par un organisme reconnu

Selon les situations, la commune demande un suivi de l'intégration par un organisme spécialisé tel que DiversiCom.

Communication sur l'accessibilité

La commune communique sur l'accessibilité des infrastructures communales pour les personnes en situation de handicap.

Audit d'accessibilité

Un audit de la Maison Dewin a été réalisé, à l'image de celui mené pour le Centre de vaccination fixe de Forest, en partenariat avec Access-i. Les résultats de cet audit sont publiés sur le site internet de la commune afin d'informer le public sur l'accessibilité des bâtiments.

Ganshoren

Mesures quantitatives

OBLIGATION D'EMPLOI

La commune de Ganshoren a déclaré occuper **223,31 ETP** au 30 juin 2024.

Pour qu'elle respecte son obligation, **min. 2,5%** de ces ETP doivent être occupés par des personnes en situation de handicap, soit **5,58 ETP**.

GANSHOREN

5 ETP

en situation de handicap

0 euro

dépensé auprès d'ETA
(=0 ETP suppl.)

Proportion d'ETP pris en considération

0,4% 0,3% 1,9%

2,24% ▲



DONNÉES TRANSMISES PAR LA COMMUNE

Parmi ses salarié-es, la commune déclare employer **5 personnes** en situation de handicap, correspondant à un total de **5 ETP**.

Parmi ces personnes, **3** sont identifiées comme étant des **hommes**, et **2** comme étant des **femmes**. (**60% d'hommes / 40% de femmes**).

Au total, la commune de Ganshoren n'a pas fait mention de dépenses **auprès d'entreprises de travail adapté**. Elle ne peut donc pas valoriser d'ETP supplémentaires dans son calcul.

L'addition de ces ETP équivaut à 5 ETP, soit **2,24%** des 223,31 ETP qu'elle déclare à l'ONSS.

AUTRES INDICATEURS

La commune démontre qu'elle a pris plusieurs mesures dans le but de favoriser le recrutement et l'intégration du personnel en situation de handicap au cours de la période de référence

Oui

La commune a participé au groupe de travail de Bruxelles Pouvoirs locaux relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Oui

La situation de la commune au regard de l'obligation d'emploi a évolué favorablement depuis l'entrée en vigueur de la réglementation

Oui

Afin de respecter ses obligations, la commune aurait dû employer 0,58 ETP supplémentaires.

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Diffusion des offres

Les offres d'emploi sont communiquées à des associations et écoles spécialisées. La commune accueille également des stagiaires issus de ces structures.

Réservation de postes

Certains postes sont réservés afin de tenter d'atteindre l'objectif légal de 2,5 % d'emploi de personnes en situation de handicap.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

Accessibilité

La commune veille à garantir l'accès aux infrastructures, notamment via le bâtiment MCIII.

Communication sur les aménagements raisonnables

Une meilleure information est diffusée concernant les possibilités d'adaptations liées aux besoins spécifiques des employé·es.

Adaptations lors des sélections

Les offres d'emploi précisent que les candidat·es peuvent signaler à l'avance leurs besoins d'adaptations pour les tests de sélection.

Intégration dans les équipes

L'équipement nécessaire est fourni en temps voulu afin de faciliter l'intégration des employé·es concerné·es dans leur service.

Ixelles

Mesures quantitatives

OBLIGATION D'EMPLOI

La commune d'Ixelles a déclaré occuper **1324,82 ETP** au 30 juin 2024.

Pour qu'elle respecte son obligation, **min. 2,5%** de ces ETP doivent être occupés par des personnes en situation de handicap, soit **33,12 ETP**.

IXELLES

20,55 ETP

en situation de handicap

188.600,00 euros

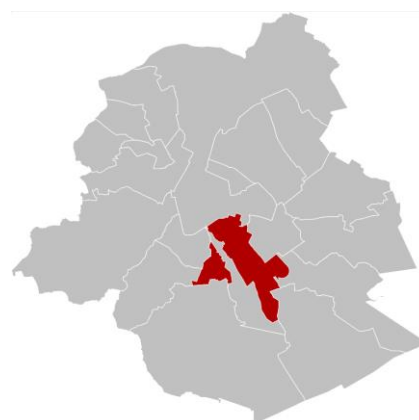
dépensés auprès d'ETA

(=4,70 ETP suppl.)

Proportion d'ETP pris en considération

0,8% 0,6% 0,8%

1,91% ▲



DONNÉES TRANSMISES PAR LA COMMUNE

Parmi ses salarié·es, la commune déclare employer **25 personnes** en situation de handicap, correspondant à un total de **20,55 ETP**.

Parmi ces personnes, **14** sont identifiées comme étant des **hommes**, et **11** comme étant des **femmes**. (**56% d'hommes / 44% de femmes**).

Au total, la commune d'Ixelles a dépensé **188.600,00 euros** auprès d'entreprises de travail adapté : c'est 4,70 fois le salaire annuel brut d'un ETP à l'échelle D4 (10 ans d'ancienneté) dans son administration. Elle peut donc comptabiliser, dans son total, **4,70 ETP** supplémentaire.

L'addition de ces ETP équivaut à **25,25 ETP**, soit **1,91%** des 1324,82 ETP qu'elle déclare à l'ONSS.

AUTRES INDICATEURS

La commune démontre qu'elle a pris plusieurs mesures dans le but de favoriser le recrutement et l'intégration du personnel en situation de handicap au cours de la période de référence

Oui

La commune a participé au groupe de travail de Bruxelles Pouvoirs locaux relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Oui

La situation de la commune au regard de l'obligation d'emploi a évolué favorablement depuis l'entrée en vigueur de la réglementation

Oui

Afin de respecter ses obligations, la commune aurait dû employer 7,87 ETP supplémentaires.

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Formation des recruteurs

Deux membres du service recrutement ont suivi plusieurs formations dédiées à la diversité, organisées par DiversiCom, Bruxelles Pouvoirs locaux et Unia. Ils ont également participé aux rencontres de l'ASBL Insertion-Transition.

Collaboration avec le service PHARE

La commune poursuit activement son partenariat avec le service PHARE, permettant d'offrir des stages découverte et des contrats d'adaptation professionnelle dans différents domaines, tels que la bureautique, la restauration collective et le sport.

Contrats d'adaptation professionnelle (CAP)

En 2024, quatre contrats d'adaptation professionnelle ont été conclus pour deux services communaux. Ils concernaient des fonctions variées : agent·e polyvalent·e de restauration collective, surveillant·e de stade, collaborateur·rice administratif·ve. Parmi eux, deux postes (administratif et restauration collective) ont été transformés en contrat à durée indéterminée, et un poste de surveillant·e de stade en contrat à durée déterminée de six mois.

Offres d'emploi inclusives

Toutes les offres de la commune incluent désormais une mention rappelant l'engagement en faveur de la diversité : « *La commune d'Ixelles sélectionne les candidat·es sur base de leurs compétences et ne fait aucune distinction liée à l'âge, au sexe, à l'origine ethnique, aux croyances, au handicap ou à la nationalité* ».

Aménagements lors des sélections

Lors des examens de recrutement et de promotion, le Département des Ressources Humaines veille à proposer systématiquement des aménagements spécifiques adaptés aux besoins des candidat·es en situation de handicap (équipements, accessibilité des locaux, temps supplémentaire, etc.).

Marchés publics et Entreprise de Travail Adapté (ETA)

La commune a conclu un marché public de services avec une entreprise de travail adapté pour la distribution des toutes-boîtes, contribuant ainsi à l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

Démarche d'identification et de suivi

En 2024, la commune a initié une démarche visant à mieux identifier et accompagner les situations de handicap, visibles ou invisibles. Deux membres du Service Recrutement ont été désignés comme point de référence pour écouter les besoins, informer sur les procédures et agir comme intermédiaires avec les services compétents pour la mise en œuvre d'aménagements raisonnables.

Séances de sensibilisation

Des séances d'information ont été organisées à destination de l'Échevin du personnel, du Comité de Direction, des responsables hiérarchiques et des syndicats afin d'améliorer la compréhension des enjeux liés au handicap en milieu professionnel.

Supports de communication dédiés

Un logo spécifique a été créé et un flyer explicatif a été réalisé en collaboration avec le service communication. Ce document invite les employé·es concerné·es à contacter le Service des Ressources Humaines pour discuter des aménagements raisonnables possibles, tels que l'adaptation du poste, des horaires, du matériel ou encore l'accessibilité.

Analyse des besoins et mise en œuvre

Les demandes exprimées par les employé·es font l'objet d'une évaluation approfondie, permettant de déterminer les solutions adaptées. Plusieurs mesures concrètes ont déjà été mises en place, comme la fourniture de matériel informatique spécifique, l'octroi de jours supplémentaires de télétravail ou encore des ajustements du temps de travail.



Accompagnement social

Les assistant·es sociaux·ales de la commune accompagnent les employé·es dans leurs démarches liées à la reconnaissance du handicap.

Jette

Mesures quantitatives

OBLIGATION D'EMPLOI

La commune de Jette a déclaré occuper **509,81 ETP** au 30 juin 2024.

Pour qu'elle respecte son obligation, **min. 2,5%** de ces ETP doivent être occupés par des personnes en situation de handicap, soit **12,75 ETP**.

JETTE

7,34 ETP

en situation de handicap

16.609,70 euros

dépensés auprès d'ETA

(=0,41 ETP suppl.)

Proportion d'ETP pris en considération

0,8% 1,5% 0,9%

1,52% ▲



DONNÉES TRANSMISES PAR LA COMMUNE

Parmi ses salarié-es, la commune déclare employer **8 personnes** en situation de handicap, correspondant à un total de **7,34 ETP**.

Parmi ces personnes, **5** sont identifiées comme étant des **hommes**, et **3** comme étant des **femmes**. (**62% d'hommes / 38% de femmes**).

Au total, la commune de Jette a dépensé **16.609,70 euros** auprès d'entreprises de travail adapté : c'est 0,41 fois le salaire annuel brut d'un ETP à l'échelle D4 (10 ans d'ancienneté) dans son administration. Elle peut donc comptabiliser, dans son total, **0,41 ETP supplémentaire**.

L'addition de ces ETP équivaut à 7,75 ETP, soit **1,52%** des 509,81 ETP qu'elle déclare à l'ONSS.

AUTRES INDICATEURS

La commune démontre qu'elle a pris plusieurs mesures dans le but de favoriser le recrutement et l'intégration du personnel en situation de handicap au cours de la période de référence

Oui

La commune a participé au groupe de travail de Bruxelles Pouvoirs locaux relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Non

La situation de la commune au regard de l'obligation d'emploi a évolué favorablement depuis l'entrée en vigueur de la réglementation

Oui

Afin de respecter ses obligations, la commune aurait dû employer 5,00 ETP supplémentaires.

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Contrats d'adaptation professionnelle (CAP)

La commune recrute des personnes en situation de handicap sous contrat d'adaptation professionnelle, favorisant ainsi leur accès à l'emploi.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

Collaboration avec DiversiCom

La commune travaille avec DiversiCom à travers des formations, la participation à la bourse de l'emploi, un suivi individualisé et la formation des équipes.

Partenariats associatifs

La commune collabore également avec d'autres associations spécialisées, comme Saham.

Aménagement des postes de travail

En fonction des besoins spécifiques liés au handicap, des aménagements adaptés sont mis en place pour garantir de bonnes conditions d'intégration.

Koekelberg

Mesures quantitatives

OBLIGATION D'EMPLOI

La commune de Koekelberg a déclaré occuper **306,43 ETP** au 30 juin 2024.

Pour qu'elle respecte son obligation, **min. 2,5%** de ces ETP doivent être occupés par des personnes en situation de handicap, soit **7,66 ETP**.

KOEKELBERG

8,75 ETP

en situation de handicap

0 euro

*dépensé auprès d'ETA
(=0 ETP suppl.)*

Proportion d'ETP pris en considération

1,8% 2,3% 1,9%

2,86% ▲



DONNÉES TRANSMISES PAR LA COMMUNE

Parmi ses salarié·es, la commune déclare employer **10 personnes** en situation de handicap, correspondant à un total de **8,75 ETP**.

Parmi ces personnes, **7** sont identifiées comme étant des **hommes**, et **3** comme étant des **femmes**. (**70% d'hommes / 30% de femmes**).

Au total, la commune de Koekelberg n'a pas fait mention de dépenses **auprès d'entreprises de travail adapté**. Elle ne peut donc pas valoriser d'ETP supplémentaires dans son calcul

L'addition de ces ETP équivaut à 8,75 ETP, soit 2,86% des 306,43 ETP qu'elle déclare à l'ONSS.

AUTRES INDICATEURS

La commune démontre qu'elle a pris plusieurs mesures dans le but de favoriser le recrutement et l'intégration du personnel en situation de handicap au cours de la période de référence

Oui

La commune a participé au groupe de travail de Bruxelles Pouvoirs locaux relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Oui

La situation de la commune au regard de l'obligation d'emploi a évolué favorablement depuis l'entrée en vigueur de la réglementation

Oui

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

🍷 **Collaboration avec DiversiCom**

En septembre 2018, la commune a formalisé et pérennisé son partenariat avec DiversiCom en adhérant à leur charte. L'association transmet chaque trimestre une liste de candidat·es potentiel·les, accompagne la commune dans le choix de stagiaires pour des stages découverte (y compris le Duoday), puis dans le suivi des parcours. Si un stage débouche sur un contrat d'adaptation professionnelle, le plan de formation est conçu conjointement et des entretiens de progression ont lieu après 3 à 6 mois et en fin de contrat.

🍷 **Charte « Autism-Friendly »**

Depuis la signature en avril 2022 de la charte « Autism-Friendly », une attention particulière est portée aux candidat·es ayant des troubles autistiques, tant lors des recrutements que dans l'accompagnement des enfants accueillis dans les crèches et écoles communales.

🍷 **Offres d'emploi inclusives**

La commune mentionne sur le site internet et l'information transmise aux candidat·es : « *La commune de Koekelberg promeut l'égalité des chances. Elle sélectionne les candidats sur base de leurs compétences et de leurs qualités humaines et ne fait pas de distinction d'âge de sexe, d'origine, de croyance, de handicap ou de nationalité* ».

🍷 **Aménagements lors des sélections**

Chaque candidat·e peut introduire une demande d'adaptation lors des épreuves de recrutement (accès PMR, matériel adapté, temps supplémentaire...). Chaque demande est analysée individuellement.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

🍷 **Sensibilisation du personnel**

La commune organise régulièrement des actions de sensibilisation et des formations afin de déconstruire les préjugés sur les compétences des personnes handicapées. Elle propose aussi des stages scolaires, des contrats étudiants et des stages découvertes qui, en cas d'évaluation positive, peuvent déboucher sur un contrat d'adaptation professionnelle de six mois (renouvelable une fois), sur des contrats de remplacement ou, en cas de poste vacant, sur un contrat à durée indéterminée. La Direction des Ressources Humaines porte une attention particulière aux candidatures des personnes ayant reçu une évaluation favorable.

🍷 **Maintien en emploi des agent·es en situation de handicap acquis en cours de carrière**

La Direction des Ressources Humaines accorde une attention particulière aux agent·es dont le handicap résulte d'une maladie chronique ou d'un accident. Le règlement sur les congés a été adapté afin de permettre aux personnes concernées de bénéficier de dix consultations médicales par an (au lieu de quatre). Des aménagements spécifiques, tels que l'adaptation de l'horaire, la révision des tâches ou l'augmentation des jours de télétravail, ont également été mis en place.

Molenbeek-Saint-Jean

Mesures quantitatives

OBLIGATION D'EMPLOI

La commune de Molenbeek-Saint-Jean a déclaré occuper **1072,62 ETP** au 30 juin 2024.

Pour qu'elle respecte son obligation, **min. 2,5%** de ces ETP doivent être occupés par des personnes en situation de handicap, soit **26,82 ETP**.

MOLENBEEK-SAINT-JEAN

17 ETP

en situation de handicap

0 euro

dépensé auprès d'ETA

(=0 ETP suppl.)

Proportion d'ETP pris en considération

1,0% 1,7% 1,7%

1,58%



DONNÉES TRANSMISES PAR LA COMMUNE

Parmi ses salarié-es, la commune déclare employer **17 personnes** en situation de handicap, correspondant à un total de **17 ETP**.

Parmi ces personnes, **11** sont identifiées comme étant des **hommes**, et **6** comme étant des **femmes**. (**65% d'hommes / 35% de femmes**).

Au total, la commune de Molenbeek-Saint-Jean n'a pas fait mention de dépenses **auprès d'entreprises de travail adapté**. Elle ne peut donc pas valoriser d'ETP supplémentaires dans son calcul.

L'addition de ces ETP équivaut à 17 ETP, soit **1,58%** des 1072,62 ETP qu'elle déclare à l'ONSS.

AUTRES INDICATEURS

La commune démontre qu'elle a pris plusieurs mesures dans le but de favoriser le recrutement et l'intégration du personnel en situation de handicap au cours de la période de référence

Oui

La commune a participé au groupe de travail de Bruxelles Pouvoirs locaux relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Oui

La situation de la commune au regard de l'obligation d'emploi a évolué favorablement depuis l'entrée en vigueur de la réglementation

Non

Afin de respecter ses obligations, la commune aurait dû employer 9,82 ETP supplémentaires.

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Collaboration avec des organismes spécialisés

Pour le recrutement de personnes en situation de handicap, la commune s'adresse à des structures compétentes telles que le service PHARE et DiversiCom.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

Formations en langue des signes

La commune propose des formations afin de faciliter la communication avec les membres du personnel sourd·es ou malentendant·es.

Adaptation des postes de travail

Les postes sont aménagés en fonction des besoins spécifiques des employé·es concerné·es.

Télétravail adapté

Un nombre de jours de télétravail supplémentaires peut être accordé selon la situation de la personne en situation de handicap.

Saint-Gilles

Mesures quantitatives

OBLIGATION D'EMPLOI

La commune de Saint-Gilles a déclaré occuper **965,47 ETP** au 30 juin 2024.

Pour qu'elle respecte son obligation, **min. 2,5%** de ces ETP doivent être occupés par des personnes en situation de handicap, soit **24,14 ETP**.

SAINT-GILLES

4,50 ETP

en situation de handicap

0 euro

*dépendé auprès d'ETA
(=0 ETP suppl.)*

Proportion d'ETP pris en considération

0,1% 1,3% 0,4%

0,47% ▲



DONNÉES TRANSMISES PAR LA COMMUNE

Parmi ses salarié-es, la commune déclare employer **5 personnes** en situation de handicap, correspondant à un total de **4,50 ETP**.

Parmi ces personnes, **4** sont identifiées comme étant des **hommes**, et **1** comme étant des **femmes**. (**80% d'hommes / 20% de femmes**).

Au total, la commune de Saint-Gilles n'a pas fait mention de dépenses **auprès d'entreprises de travail adapté**. Elle ne peut donc pas valoriser d'ETP supplémentaires dans son calcul.

L'addition de ces ETP équivaut à 4,50 ETP, soit **0,47%** des 965,47 ETP qu'elle déclare à l'ONSS.

AUTRES INDICATEURS

La commune démontre qu'elle a pris plusieurs mesures dans le but de favoriser le recrutement et l'intégration du personnel en situation de handicap au cours de la période de référence

Oui

La commune a participé au groupe de travail de Bruxelles Pouvoirs locaux relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Non

La situation de la commune au regard de l'obligation d'emploi a évolué favorablement depuis l'entrée en vigueur de la réglementation

Non

Afin de respecter ses obligations, la commune aurait dû employer 19,64 ETP supplémentaires.

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

- 👉 **Accompagnement des personnes reconnues inaptes**
La commune propose une aide spécifique pour les employé·es déclaré·es inaptes dans leurs fonctions par Cohezio ou Medex.
- 👉 **Charte DiversiCom**
La commune est signataire de la charte DiversiCom, renforçant ainsi son engagement en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.
- 👉 **Participation au Jobday**
La commune participe aux événements de type Jobday afin de rencontrer des candidat·es en situation de handicap et de favoriser leur recrutement.
- 👉 **Offres d'emploi inclusives**
Toutes les offres précisent : « *La commune de Saint-Gilles sélectionne les candidats sur la base de leurs compétences et ne fait pas de distinction d'âge, de sexe, d'origine ethnique, de croyance ou de nationalité. Nous encourageons les personnes en situation de handicap à postuler. Nous prenons compte des éventuelles adaptations nécessaires tant en ce qui concerne la procédure de recrutement que de l'intégration au sein de l'administration* ».
- 👉 **Accessibilité des processus de recrutement**
Une attention particulière est portée à l'accessibilité des supports, contenus et canaux de diffusion des offres, ainsi qu'aux aménagements éventuels des lieux d'entretien.
- 👉 **Veille informationnelle**
La commune est inscrite aux newsletters d'organismes spécialisés en diversité et égalité des chances, tels que Bruxelles Pouvoirs locaux, PHARE, Unia ou Emino.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

- 👉 **Accompagnement individualisé**
Les agent·es en situation de handicap bénéficient d'un suivi assuré par des partenaires spécialisés comme DiversiCom, PHARE et/ou Cohezio.

Saint-Josse-ten-Noode

Mesures quantitatives

OBLIGATION D'EMPLOI

La commune de Saint-Josse-ten-Noode a déclaré occuper **778 ETP** au 30 juin 2024.

Pour qu'elle respecte son obligation, **min. 2,5%** de ces ETP doivent être occupés par des personnes en situation de handicap, soit **19,45 ETP**.

SAINT-JOSSE-TEN-NOODE

0 ETP

en situation de handicap

77.923,64 euros

dépensés auprès d'ETA

(=1,94 ETP suppl.)

Proportion d'ETP pris en considération

4,8% 4,7% 1,0%

0,25%



DONNÉES TRANSMISES PAR LA COMMUNE

Parmi ses salarié-es, la commune déclare n'employer **aucune personne** en situation de handicap, correspondant à un total de **0 ETP**.

Au total, la commune de Saint-Josse-ten-Noode a dépensé **77.923,64 euros** auprès d'entreprises de travail adapté : c'est 1,94 fois le salaire annuel brut d'un ETP à l'échelle D4 (10 ans d'ancienneté) dans son administration. Elle peut donc comptabiliser, dans son total, **1,94 ETP** supplémentaire.

L'addition de ces ETP équivaut à 1,94 ETP, soit **0,25%** des 778,00 ETP qu'elle déclare à l'ONSS.

REMARQUE

La rémunération à l'échelle D4 a été calculée sur base du montant communiqué lors du précédent monitoring car la commune n'a pas fourni la donnée conformément à ce qui était demandé.

AUTRES INDICATEURS

La commune démontre qu'elle a pris plusieurs mesures dans le but de favoriser le recrutement et l'intégration du personnel en situation de handicap au cours de la période de référence

Oui

La commune a participé au groupe de travail de Bruxelles Pouvoirs locaux relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Oui

La situation de la commune au regard de l'obligation d'emploi a évolué favorablement depuis l'entrée en vigueur de la réglementation

Non

Afin de respecter ses obligations, la commune aurait dû employer 17,51 ETP supplémentaires.

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

- 🍷 **Recrutement sans distinction**
La commune indique ne jamais poser de questions sur le handicap lors des entretiens, et affirme traiter tous les candidat·es de manière identique.
- 🍷 **Évaluations médicales et adaptations**
La santé des agent·es est suivie par la médecine du travail (Cohezio). Le service interne de prévention évalue les adaptations nécessaires sur le lieu de travail et les met en œuvre en fonction des situations.
- 🍷 **Collaboration avec le service PHARE**
Des contacts sont établis afin de favoriser l'engagement de personnes en situation de handicap, bien que les contraintes techniques du bâtiment communal limitent fortement l'accessibilité, notamment pour les personnes à mobilité réduite.
- 🍷 **Partenariats associatifs**
La commune collabore avec des associations et entreprises de travail adapté telles que la Ferme Nos Pilifs, Groupe FOES et les Ateliers Réunis.
- 🍷 **Instances de consultation et de suivi**
Un Conseil Consultatif de la Personne en situation de Handicap a été créé et une Charte communale de l'inclusion a été établie.
- 🍷 **Screening et projets de job dating**
Quelques screenings de listes de candidat·es reçues de DiversiCom ont été effectués.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

- 🍷 **Aménagements possibles**
En fonction des situations, des aménagements, tels qu'adaptations d'horaires, mise à disposition de matériel spécifique, mutation vers un poste plus adapté ou aménagement des conditions de travail (reprise progressive, limitation de charges lourdes, etc.), sont mis en place.

Schaerbeek

Mesures quantitatives

OBLIGATION D'EMPLOI

La commune de Schaerbeek a déclaré occuper **1283,91 ETP** au 30 juin 2024.

Pour qu'elle respecte son obligation, **min. 2,5%** de ces ETP doivent être occupés par des personnes en situation de handicap, soit **32,10 ETP**.

SCHAERBEEK

15,53 ETP

en situation de handicap

244.556,00 euros

dépensés auprès d'ETA

(=6,09 ETP suppl.)

Proportion d'ETP pris en considération

1,4% 1,7% 1,8%

1,68%



DONNÉES TRANSMISES PAR LA COMMUNE

Parmi ses salarié·es, la commune déclare n'employer **17 personnes** en situation de handicap, correspondant à un total de **15,53 ETP**.

Parmi ces personnes, **9** sont identifiées comme étant des **hommes**, et **8** comme étant des **femmes**. (**53% d'hommes / 47% de femmes**).

Au total, la commune de Schaerbeek a dépensé **244.556,00 euros** auprès d'**entreprises de travail adapté** : c'est 6,09 fois le salaire annuel brut d'un ETP à l'échelle D4 (10 ans d'ancienneté) dans son administration. Elle peut donc comptabiliser, dans son total, **6,09 ETP supplémentaire**.

L'addition de ces ETP équivaut à **21,62 ETP**, soit **1,68%** des 1283,91 ETP qu'elle déclare à l'ONSS.

AUTRES INDICATEURS

La commune démontre qu'elle a pris plusieurs mesures dans le but de favoriser le recrutement et l'intégration du personnel en situation de handicap au cours de la période de référence

Oui

La commune a participé au groupe de travail de Bruxelles Pouvoirs locaux relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Oui

La situation de la commune au regard de l'obligation d'emploi a évolué favorablement depuis l'entrée en vigueur de la réglementation

Non

Afin de respecter ses obligations, la commune aurait dû employer 10,48 ETP supplémentaires.

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Offres d'emploi inclusives

Depuis 2017, toutes les offres de la commune incluent une mention relative à la non-discrimination et aux aménagements raisonnables : « *L'Administration communale s'engage à respecter les mesures luttant contre toutes les formes de discrimination et promeut une politique visant la diversité. Si vous présentez un handicap, un trouble de l'apprentissage ou une maladie et que vous souhaitez bénéficier d'aménagements raisonnables dans le cadre de la procédure de sélection, mentionnez-le dans votre candidature. Nous veillerons à vous accueillir dans les meilleures conditions.* ».

Adhésion à DiversiCom

Depuis 2020, Schaerbeek est affiliée à DiversiCom et adhère à sa charte. L'association accompagne la commune dans la recherche de candidat·es, les procédures de recrutement et l'intégration.

Diffusion des offres auprès d'organismes spécialisés

Les postes vacants sont également publiés auprès des organisations spécialisées dans l'inclusion des personnes en situation de handicap en envoyant tous les postes à jobinclusion.brussels@asah.be.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

Procédure d'aménagements raisonnables

Une procédure encadrant la demande et l'octroi d'aménagements raisonnables existe, tant pour le recrutement que pour la réintégration. Elle a fait l'objet d'un retour d'Unia.

Entretiens préparatoires

Pour chaque nouvel engagement, un entretien préparatoire est organisé avec la personne concernée, le ou la responsable hiérarchique et l'équipe. Cette rencontre permet d'expliquer le handicap, de préciser les ajustements nécessaires et de répondre aux questions de l'équipe.

Collaboration interne

La Direction des Ressources Humaines collabore étroitement avec le Service Égalité des chances, notamment à travers la charte Handicity. Les problématiques concernant les citoyen·nes (accessibilité des bâtiments, communication adaptée, etc.) sont souvent similaires à celles rencontrées par le personnel.

Accessibilité et interprétation en langue des signes

La commune envisage de lancer un marché public cadre afin de faciliter le recours à des services d'interprétation en langue des signes.

Suivi des réintégrations

Dans le contexte budgétaire actuel, la priorité est donnée à une meilleure gestion et un meilleur suivi des trajets de réintégration. Deux mesures ont déjà été prises pour renforcer ce processus.

Cellule de travail adapté

Un projet pilote est en cours au sein de la direction Infrastructures pour créer une cellule de travail adapté. Ce dispositif permet d'offrir un poste temporaire ou permanent aux agent·es nécessitant des conditions adaptées. La formalisation du fonctionnement de cette cellule est prévue prochainement (augmentation des tâches confiées, clarification des critères, etc.).

Uccle

Mesures quantitatives

OBLIGATION D'EMPLOI

La commune d'Uccle a déclaré occuper **769,00 ETP** au 30 juin 2024.

Pour qu'elle respecte son obligation, **min. 2,5%** de ces ETP doivent être occupés par des personnes en situation de handicap, soit **19,23 ETP**.

UCCLE

21 ETP

en situation de handicap

460.880,93 euros

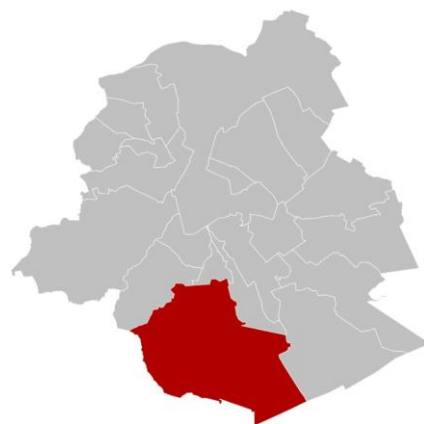
dépensés auprès d'ETA

(=9,61 ETP suppl.)

Proportion d'ETP pris en considération

2,3% 4,0% 3,3%

3,98% ▲



DONNÉES TRANSMISES PAR LA COMMUNE

Parmi ses salarié-es, la commune déclare employer **21 personnes** en situation de handicap, correspondant à un total de **21 ETP**.

Parmi ces personnes, **16** sont identifiées comme étant des **hommes**, et **5** comme étant des **femmes**. (**59% d'hommes / 41% de femmes**).

Au total, la commune d'Uccle a dépensé **460.880,93 euros** auprès d'entreprises de travail adapté : c'est 11,48 fois le salaire annuel brut d'un ETP à l'échelle D4 (10 ans d'ancienneté) dans son administration. Elle peut donc comptabiliser, dans son total, **9,61 ETP supplémentaire**.

L'addition de ces ETP équivaut à 30,61 ETP, soit 3,98% des 769 ETP qu'elle déclare à l'ONSS.

AUTRES INDICATEURS

La commune démontre qu'elle a pris plusieurs mesures dans le but de favoriser le recrutement et l'intégration du personnel en situation de handicap au cours de la période de référence

Oui

La commune a participé au groupe de travail de Bruxelles Pouvoirs locaux relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Non

La situation de la commune au regard de l'obligation d'emploi a évolué favorablement depuis l'entrée en vigueur de la réglementation

Oui

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Offres d'emploi inclusives

Toutes les offres d'emploi de la commune sont ouvertes aux personnes en situation de handicap et comportent une mention explicite de non-discrimination.

Partenariats avec des institutions spécialisées

La commune collabore avec l'Institut communal des Polders (ICPP) pour offrir des stages, des stages découvertes et des contrats d'adaptation professionnelle.

Collaboration spontanée avec d'autres associations

Grâce à son encadrement reconnu, la commune est régulièrement sollicitée par des institutions telles qu'Infosourds, le centre Sésame ou l'ICPP pour accueillir des candidat·es en bénévolat, notamment dans les bibliothèques, lorsque ni stage ni contrat d'adaptation professionnelle ne sont envisageables.

Stages découvertes suivis de contrats d'adaptation professionnelle (CAP)

La commune recourt fréquemment à des stages découvertes de 20 jours, qui peuvent être suivis d'un contrat d'adaptation professionnelle si l'expérience est concluante pour les deux parties.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

Sensibilisation continue

Des séances de sensibilisation sont organisées pour les citoyen·nes (via les événements « Samedifférences ») ainsi que pour le personnel communal. Cette démarche vise à pérenniser l'emploi des personnes en situation de handicap et à sensibiliser les nouveaux agent·es.

Watermael-Boitsfort

Mesures quantitatives

OBLIGATION D'EMPLOI

La commune de Watermael-Boitsfort a déclaré occuper **352,48 ETP** au 30 juin 2024.

Pour qu'elle respecte son obligation, **min. 2,5%** de ces ETP doivent être occupés par des personnes en situation de handicap, soit **8,81 ETP**.

WATERMAEL-BOITSFORT

10,23 ETP

en situation de handicap

10.735,12 euros

*dépensés auprès d'ETA
(=0,27 ETP suppl.)*

Proportion d'ETP pris en considération

1,8% 2,9% 3,1%

2,98%



DONNÉES TRANSMISES PAR LA COMMUNE

Parmi ses salarié-es, la commune déclare employer **12 personnes** en situation de handicap, correspondant à un total de **10,23 ETP**.

Parmi ces personnes, **5** sont identifiées comme étant des **hommes**, et **7** comme étant des **femmes**. (**42% d'hommes / 58% de femmes**).

Au total, la commune de Watermael-Boitsfort a dépensé **10.735,12 euros** auprès d'entreprises de **travail adapté** : c'est 0,27 fois le salaire annuel brut d'un ETP à l'échelle D4 (10 ans d'ancienneté) dans son administration. Elle peut donc comptabiliser, dans son total, **0,27 ETP supplémentaire**.

L'addition de ces ETP équivaut à 10,50 ETP, soit 2,98% des 352,48 ETP qu'elle déclare à l'ONSS.

AUTRES INDICATEURS

La commune démontre qu'elle a pris plusieurs mesures dans le but de favoriser le recrutement et l'intégration du personnel en situation de handicap au cours de la période de référence

Oui

La commune a participé au groupe de travail de Bruxelles Pouvoirs locaux relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Non

La situation de la commune au regard de l'obligation d'emploi a évolué favorablement depuis l'entrée en vigueur de la réglementation

Oui

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

 **Offres d'emploi inclusives**

Toutes les offres comportent une mention de non-discrimination et précisent que la commune encourage les personnes en situation de handicap à postuler.

 **Aménagements lors des entretiens**

La commune prévoit des adaptations spécifiques pour les candidat-es qui en ont besoin pendant les procédures de sélection.

 **Stages découvertes et contrats d'adaptation professionnelle (CAP)**

Des stages découvertes et des contrats d'adaptation professionnelle sont proposés, pouvant déboucher sur des contrats à durée déterminée, renouvelables ou à durée indéterminée.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

 **Sensibilisation du personnel**

Des réunions et séances d'information sont organisées avec différents partenaires associatifs, en fonction des handicaps concernés, afin de favoriser l'intégration et la sensibilisation des équipes.

Woluwe-Saint-Lambert

Mesures quantitatives

OBLIGATION D'EMPLOI

La commune de Woluwe-Saint-Lambert a déclaré occuper **541,24 ETP** au 30 juin 2024.

Pour qu'elle respecte son obligation, **min. 2,5%** de ces ETP doivent être occupés par des personnes en situation de handicap, soit **13,53 ETP**.

WOLUWE-SAINT-LAMBERT

12,00 ETP

en situation de handicap

10.799,25 euros

dépensés auprès d'ETA

(=0,27 ETP suppl.)

Proportion d'ETP pris en considération

2,5% 2,6% 1,7%

2,27% ▲



DONNÉES TRANSMISES PAR LA COMMUNE

Parmi ses salarié·es, la commune déclare n'employer **16 personnes** en situation de handicap, correspondant à un total de **12 ETP**.

Parmi ces personnes, **6** sont identifiées comme étant des **hommes**, et **10** comme étant des **femmes**. (**37% d'hommes / 63% de femmes**).

Au total, la commune de Woluwe-Saint-Lambert a dépensé **10.799,25 euros** auprès d'**entreprises de travail adapté** : c'est 0,27 fois le salaire annuel brut d'un ETP à l'échelle D4 (10 ans d'ancienneté) dans son administration. Elle peut donc comptabiliser, dans son total, **0,27 ETP supplémentaire**.

L'addition de ces ETP équivaut à 12,27 ETP, soit **2,27%** des 541,24 ETP qu'elle déclare à l'ONSS.

AUTRES INDICATEURS

La commune démontre qu'elle a pris plusieurs mesures dans le but de favoriser le recrutement et l'intégration du personnel en situation de handicap au cours de la période de référence

Oui

La commune a participé au groupe de travail de Bruxelles Pouvoirs locaux relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Oui

La situation de la commune au regard de l'obligation d'emploi a évolué favorablement depuis l'entrée en vigueur de la réglementation

Non

Afin de respecter ses obligations, la commune aurait dû employer 1,26 ETP supplémentaires.

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Recours aux Entreprises de Travail Adapté (ETA)

La commune insiste auprès de ses services pour conclure des contrats de marchés publics avec des entreprises de travail adapté. En juillet 2024, un rapport au Collège a rappelé aux élu·es et aux chef·fes de service l'importance de respecter l'ordonnance du 2 février 2017. Le bourgmestre, Olivier Maingain, a exprimé sa volonté d'élargir le recours aux entreprises de travail adapté dans le cadre du budget 2025. Jusqu'à présent, la commune faisait ponctuellement appel à ces entreprises pour des prestations événementielles, mais la conclusion de marchés publics supplémentaires permettra peut-être le respect du quota légal.

Collaboration avec DiversiCom

La commune est adhérente à la charte DiversiCom depuis juin 2023. Avec son appui, trois agent·es en situation de handicap ont bénéficié d'accompagnement et de coaching. DiversiCom a également organisé des sensibilisations pour l'ensemble du personnel. De plus, la commune participe chaque année à leur Jobday.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

Communication interne et sensibilisation

Un ordre de service officiel a été diffusé à l'ensemble du personnel afin d'inciter les agent·es en situation de handicap à transmettre leurs attestations ou autres preuves recevables par Bruxelles Pouvoirs Locaux. Cette démarche vise à garantir la mise en place d'aménagements raisonnables et d'accompagnements adaptés.

Woluwe-Saint-Pierre

Mesures quantitatives

OBLIGATION D'EMPLOI

La commune de Woluwe-Saint-Pierre a déclaré occuper **506,32 ETP** au 30 juin 2024.

Pour qu'elle respecte son obligation, **min. 2,5%** de ces ETP doivent être occupés par des personnes en situation de handicap, soit **12,66 ETP**.

WOLUWE-SAINT-PIERRE

12 ETP

en situation de handicap

169.569,63 euros

dépensés auprès d'ETA

(=4,22 ETP suppl.)

Proportion d'ETP pris en considération

1,5% 2,9% 2,7%

3,20% ▲



DONNÉES TRANSMISES PAR LA COMMUNE

Parmi ses salarié·es, la commune déclare employer **12 personnes** en situation de handicap, correspondant à un total de **12 ETP**.

Parmi ces personnes, **11** sont identifiées comme étant des **hommes**, et **1** comme étant des **femmes**. (**92% d'hommes / 8% de femmes**).

Au total, la commune de Woluwe-Saint-Pierre a dépensé **169.569,63 euros** auprès d'entreprises de **travail adapté** : c'est 4,22 fois le salaire annuel brut d'un ETP à l'échelle D4 (10 ans d'ancienneté) dans son administration. Elle peut donc comptabiliser, dans son total, **4,22 ETP supplémentaire**.

L'addition de ces ETP équivaut à 16,22 ETP, soit 3,20% des 506,32 ETP qu'elle déclare à l'ONSS.

AUTRES INDICATEURS

La commune démontre qu'elle a pris plusieurs mesures dans le but de favoriser le recrutement et l'intégration du personnel en situation de handicap au cours de la période de référence

Oui

La commune a participé au groupe de travail de Bruxelles Pouvoirs locaux relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Oui

La situation de la commune au regard de l'obligation d'emploi a évolué favorablement depuis l'entrée en vigueur de la réglementation

Oui

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

- 📌 **Contrats d'adaptation professionnelle (CAP)**
La commune recrute régulièrement du personnel sous contrat d'adaptation professionnelle, permettant une formation sur le terrain. Certains de ces contrats débouchent sur un contrat à durée indéterminée.
- 📌 **Procédure de recrutement adaptée**
La procédure de sélection est ajustée en fonction des besoins et difficultés spécifiques des candidat·es.
- 📌 **Marchés publics avec une Entreprise de Travail Adapté (ETA)**
Un marché public a été conclu avec l'entreprise de travail adapté La Serre Outils pour l'exécution de tâches de jardinage.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

- 📌 **Collaboration avec DiversiCom**
Une convention et un marché public ont été établis avec DiversiCom afin de promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap.
- 📌 **Sensibilisation du personnel**
Des actions de sensibilisation sont organisées pour amener les équipes à travailler avec des personnes en situation de handicap.

Initiatives complémentaires et distinctions

- 📌 **Label Handicity**
La commune a obtenu le label Handicity pour la mandature 2019-2024, attestant de son engagement en faveur de l'accessibilité et de l'inclusion.
- 📌 **Prix Cap 48 (RTBF)**
En avril 2023, la commune a reçu le prix CAP 48 récompensant sa politique dynamique en matière d'inclusion et d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap, qu'il soit visible ou invisible.

STATISTIQUES DÉRIVÉES

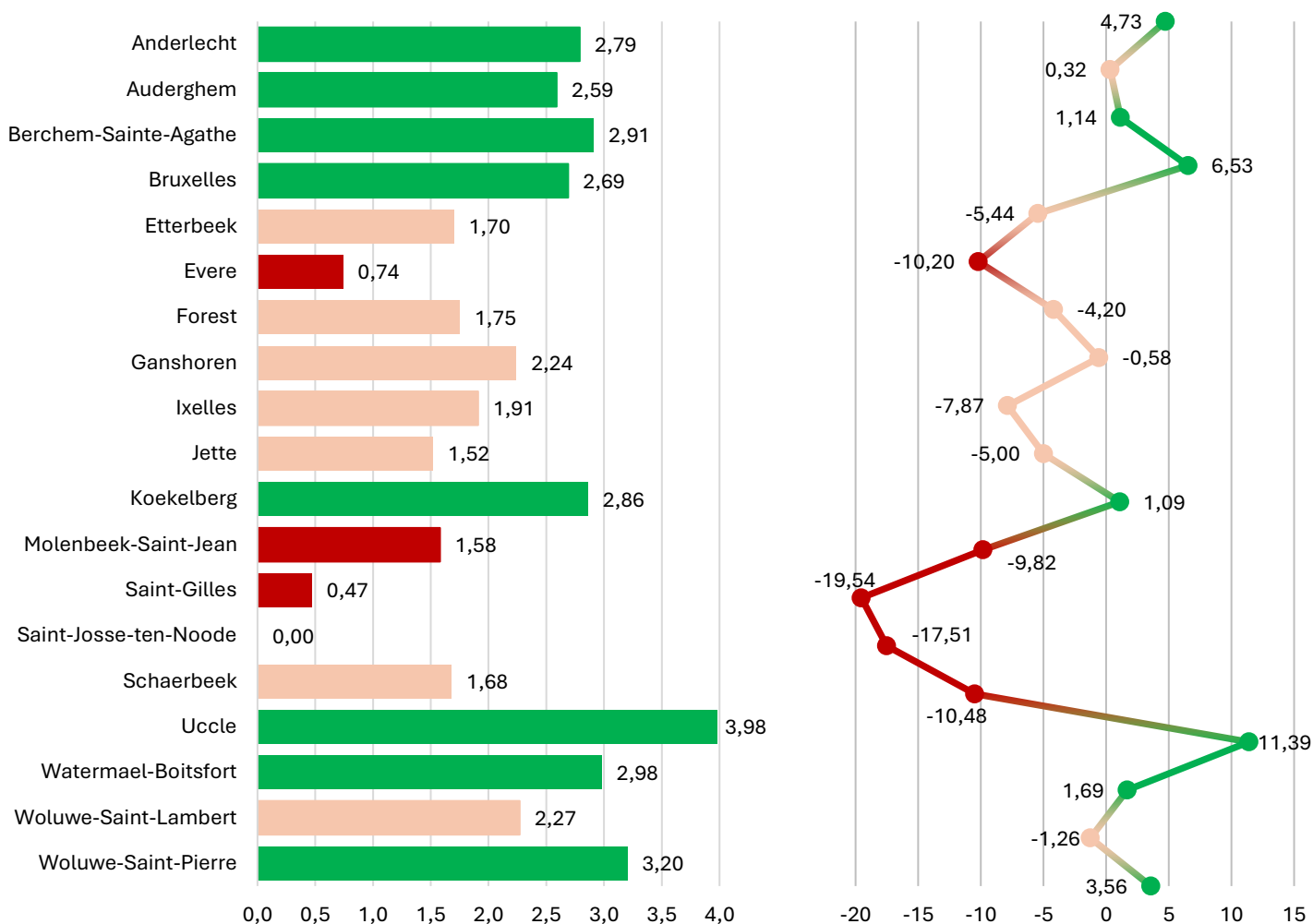
Analyse transversale

ETP en situation de handicap dans chaque commune

Huit administrations communales respectent le seuil légal de 2,5% de personnes en situation de handicap employées au sein de la commune : Anderlecht, Auderghem, Berchem-Sainte-Agathe, Bruxelles, Koekelberg, Uccle, Watermael-Boitsfort et Woluwe-Saint-Pierre.

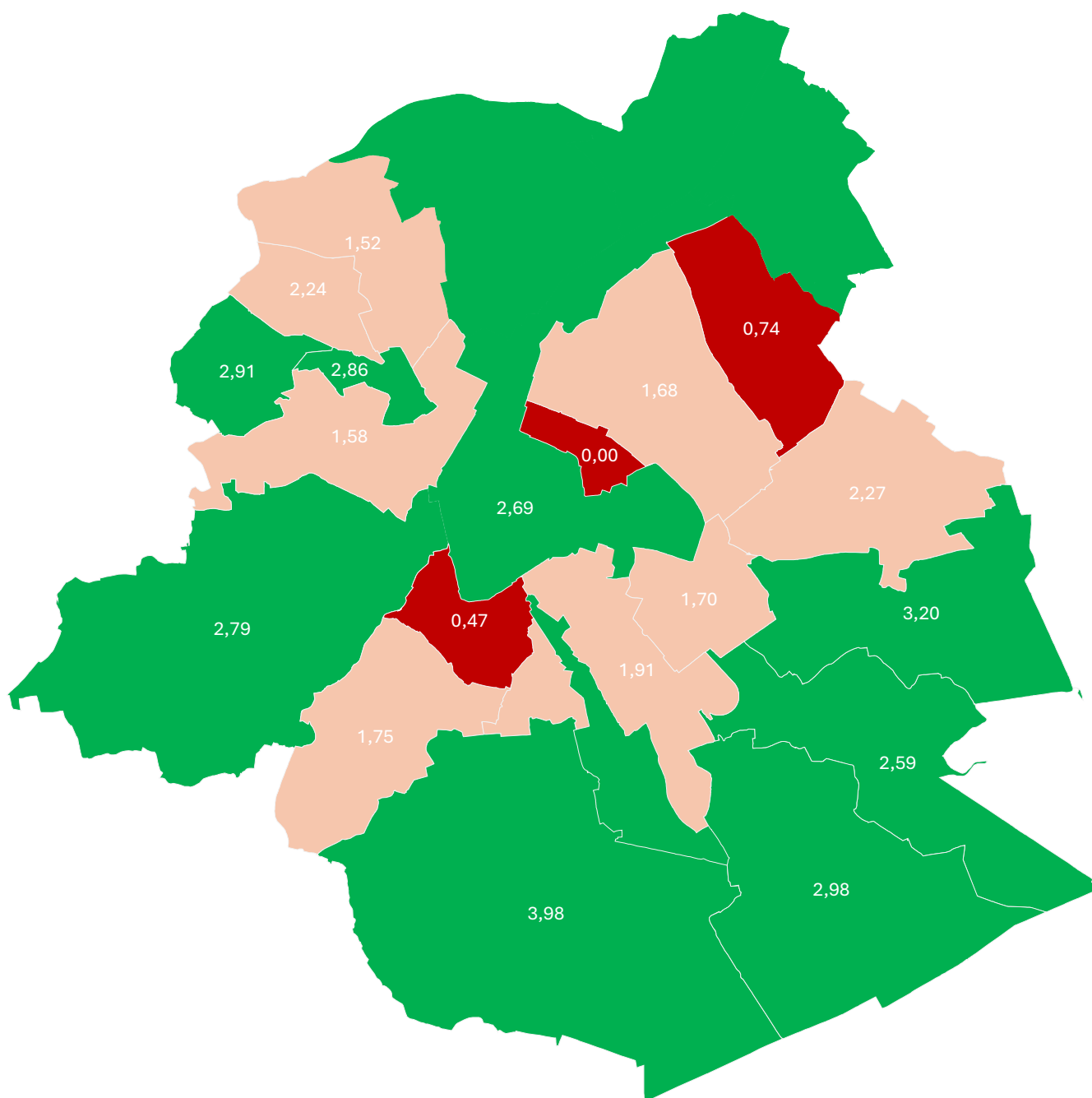
Les communes de Saint-Josse-ten-Noode, Saint-Gilles et Evere enregistrent les pourcentages les plus faibles.

Pourcentage d'ETP en situation de handicap et différence en nombre d'ETP par rapport au seuil légal de 2,5%



Cette répartition par commune peut également se lire sous forme cartographique.

Pourcentage des ETP en situation de handicap,
y compris les contrats avec des ETA



En vert, les communes qui atteignent le seuil légal ou le dépassent ; en rose, celles qui n'atteignent pas ce seuil mais dont la proportion d'ETP en situation de handicap atteint 1,5% ou plus ; en rouge, celles dont le pourcentage se situe en deçà de 1,5.

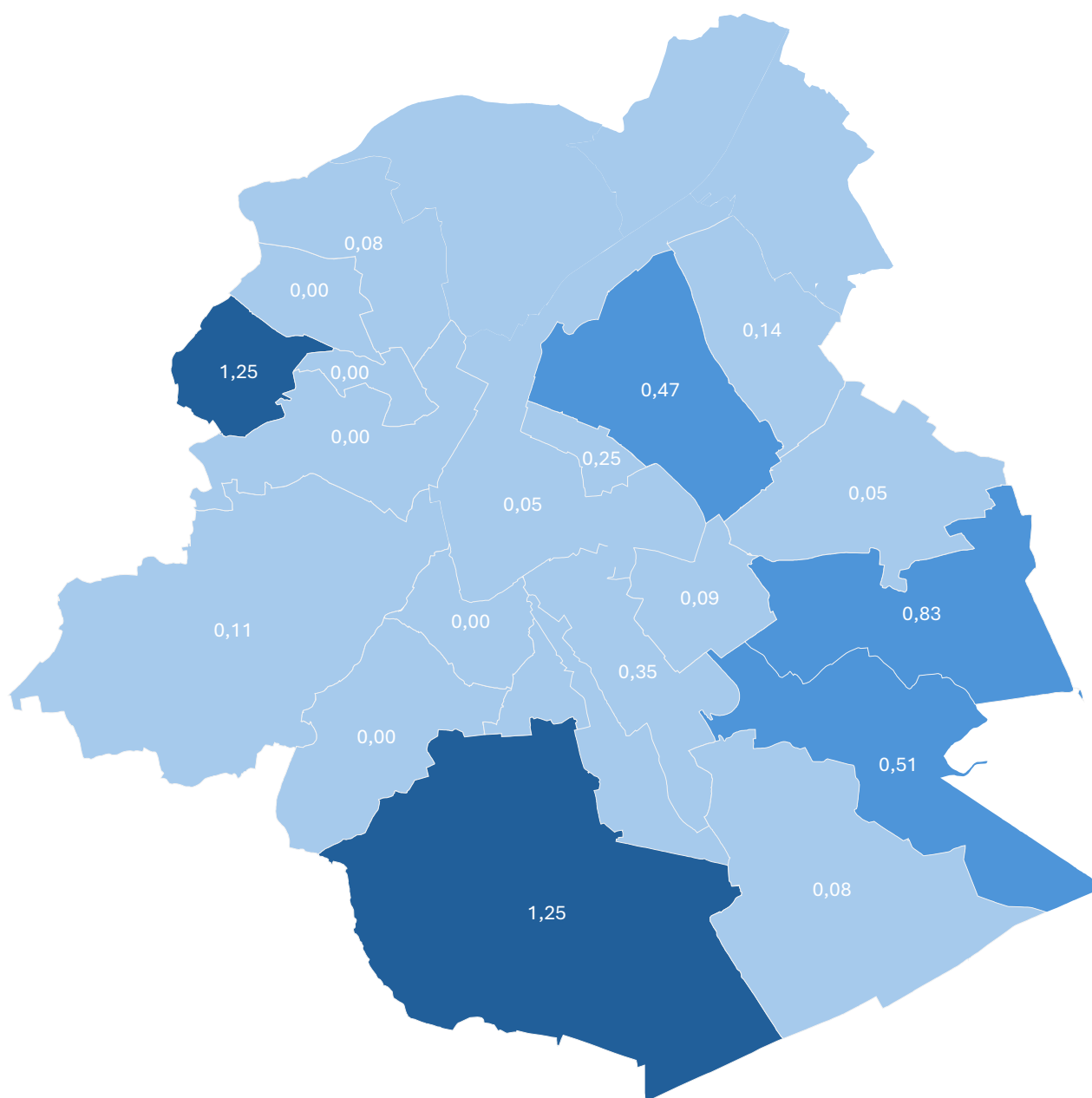
Marchés publics attribués à des ETA dans chaque commune

Part des marchés publics attribués à des ETA dans le pourcentage total des ETP en situation de handicap

Le pourcentage d'ETP représentés par des marchés publics attribués à des Entreprises de Travail Adapté (ETA) dans le total du pourcentage d'ETP en situation de handicap atteint par la commune est le plus élevé dans les communes de Berchem-Sainte-Agathe (1,25%) et d'Uccle (1,25%). Ces deux communes atteignent également le seuil légal de 2,5%.

Certaines communes rapportent n'avoir attribué aucun marché public à des Entreprises de Travail Adapté (ETA), à savoir : Ganshoren, Koekelberg, Molenbeek-Saint-Jean et Saint-Gilles. Dans le cas de Forest, un marché a bien été attribué à une ETA, mais le montant est très faible (659,85 euros).

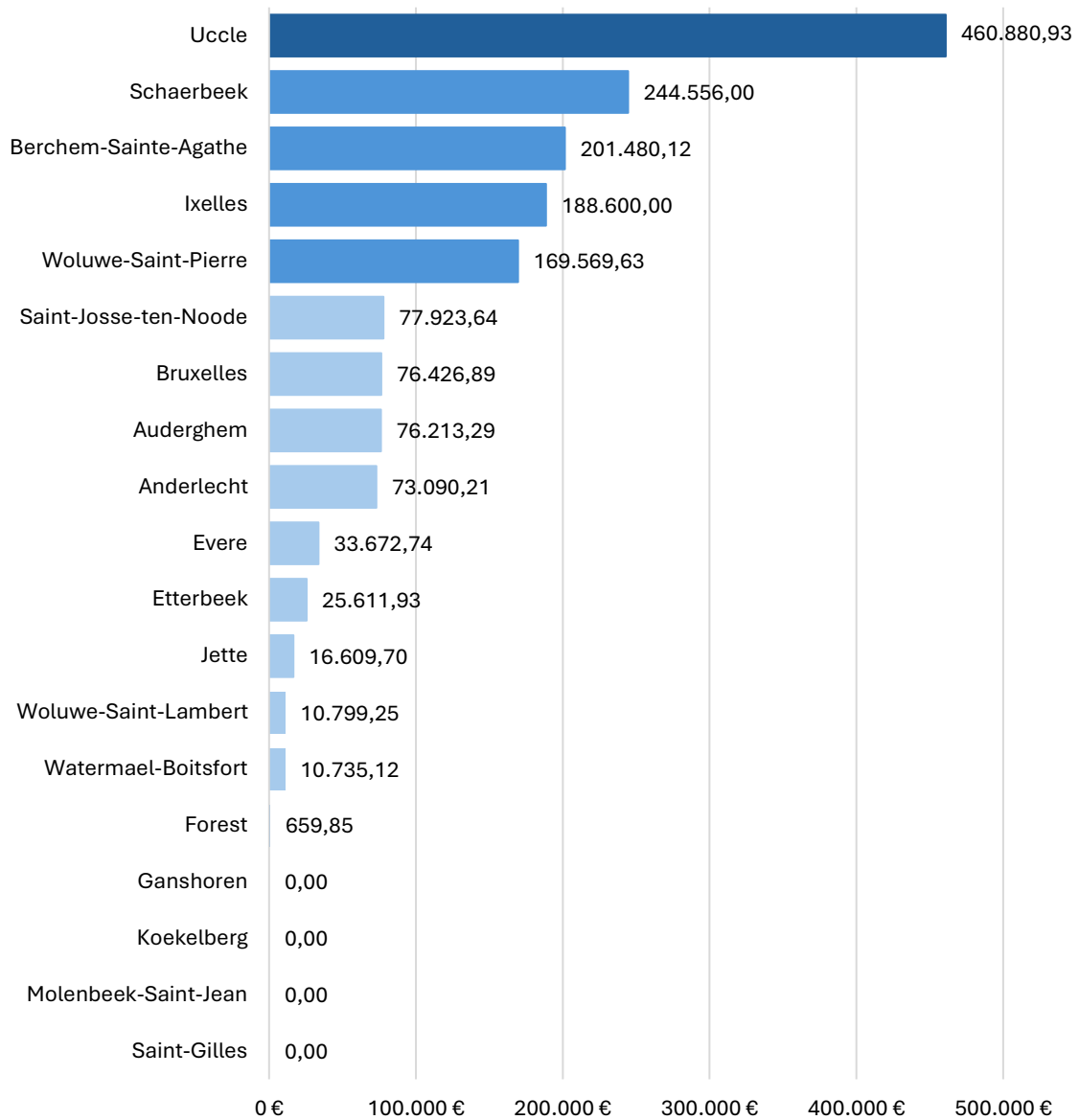
Pourcentage des ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération pour l'obligation d'emploi



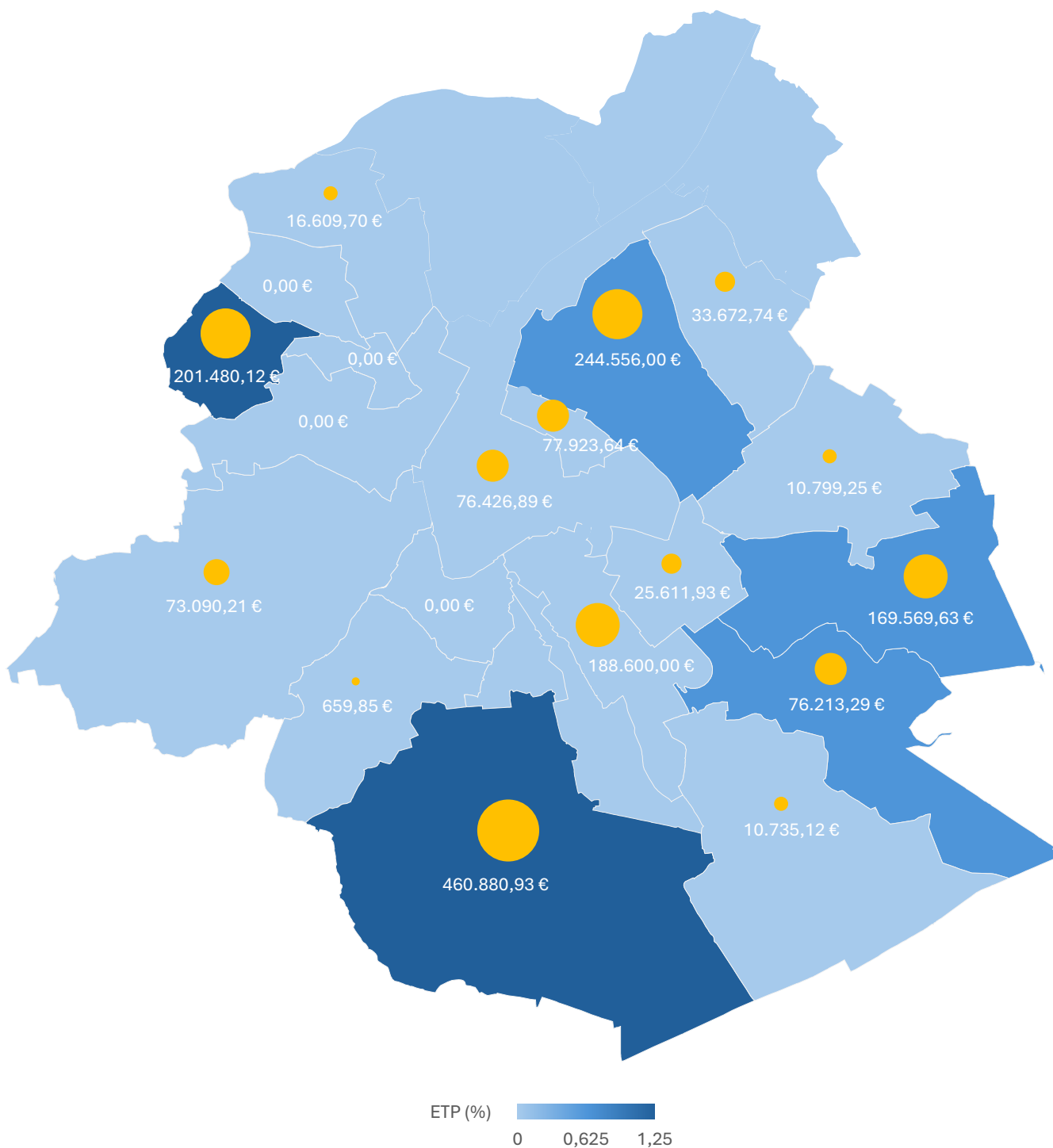
Montant des marchés publics attribués à des ETA

Les communes d'Uccle, Schaerbeek, Berchem-Sainte-Agathe, Ixelles et Woluwe-Saint-Pierre sont celles qui allouent les plus grands montants pour ces marchés. 3 de ces communes atteignent leur quota légal.

Montants des marchés publics attribués à des ETA en euros



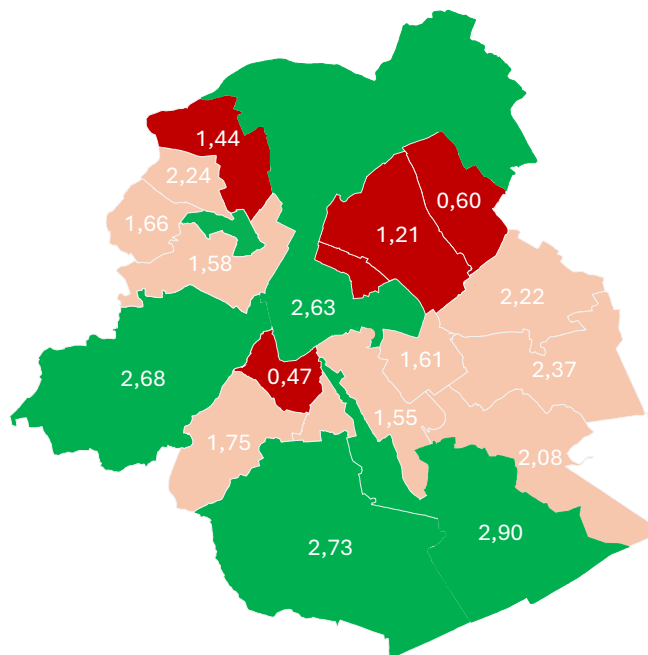
Montant dépensés auprès d'ETA durant la période de référence (en euros) et part des ETP calculés sur base de ces montants dans le nombre total des ETP pris en considération



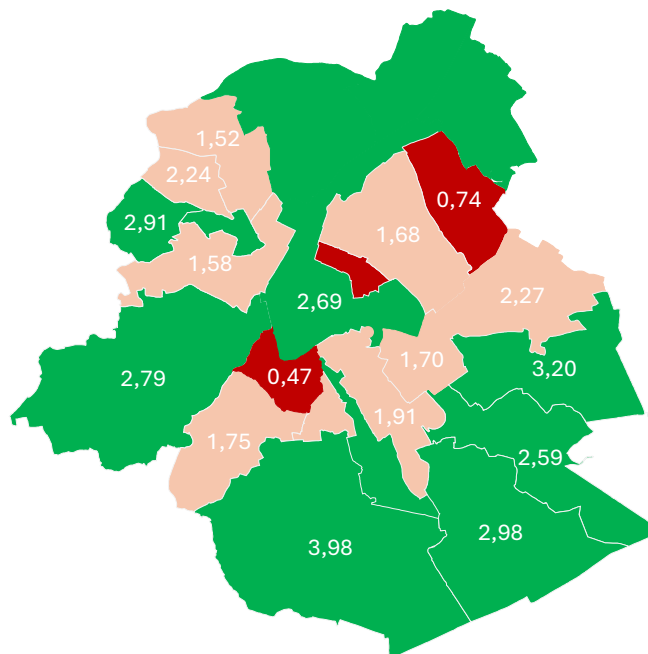
Comparaison du pourcentage d'ETP en situation de handicap avant et après la prise en compte des ETP calculés sur base des montants dépensés auprès d'ETA

Les communes d'Anderlecht, Bruxelles, Koekelberg, Uccle et Watermael-Boitsfort atteignent le seuil légal avant de prendre en compte les ETP supplémentaires calculés sur base des montants qu'elles déclarent avoir dépensés auprès d'entreprises de travail adapté durant la période de référence. Les communes d'Auderghem, Berchem-Sainte-Agathe et Woluwe-Saint-Pierre atteignent le seuil légal grâce à ces ETP. Il y a donc 5 communes qui atteignent le quota sans le recours aux Entreprises de Travail Adapté (ETA) et 3 communes qui atteignent le quota grâce à ce recours.

Pourcentage d'ETP en situation de handicap avant la prise en compte des ETA



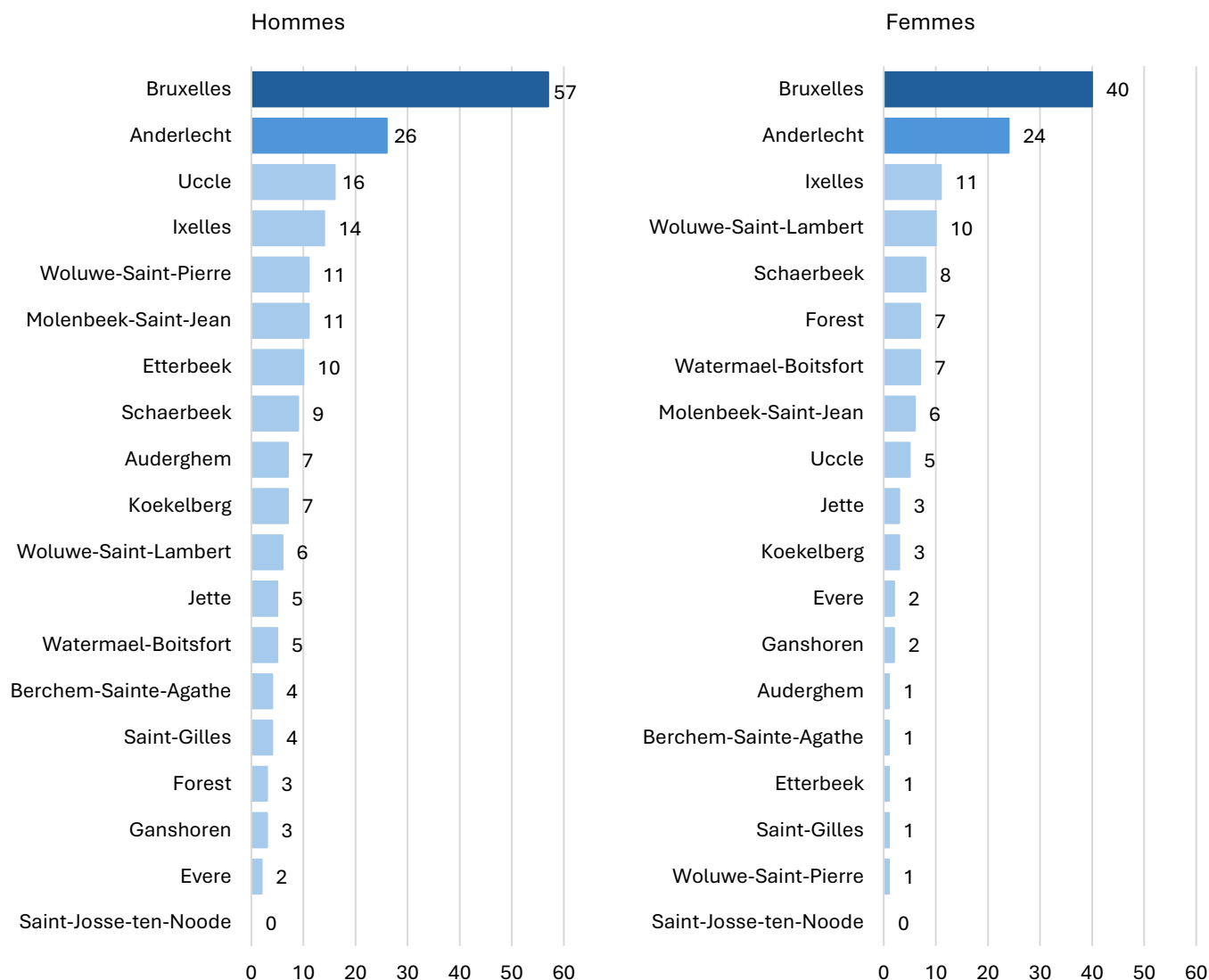
Pourcentage d'ETP en situation de handicap après la prise en compte des ETA



Genre des employé-es en situation de handicap dans chaque commune

Les communes engagent en moyenne moins de femmes que d'hommes en situation de handicap : 200 hommes, contre seulement 133 femmes, sont comptabilisés au sein des administrations des dix-neuf communes bruxelloises.

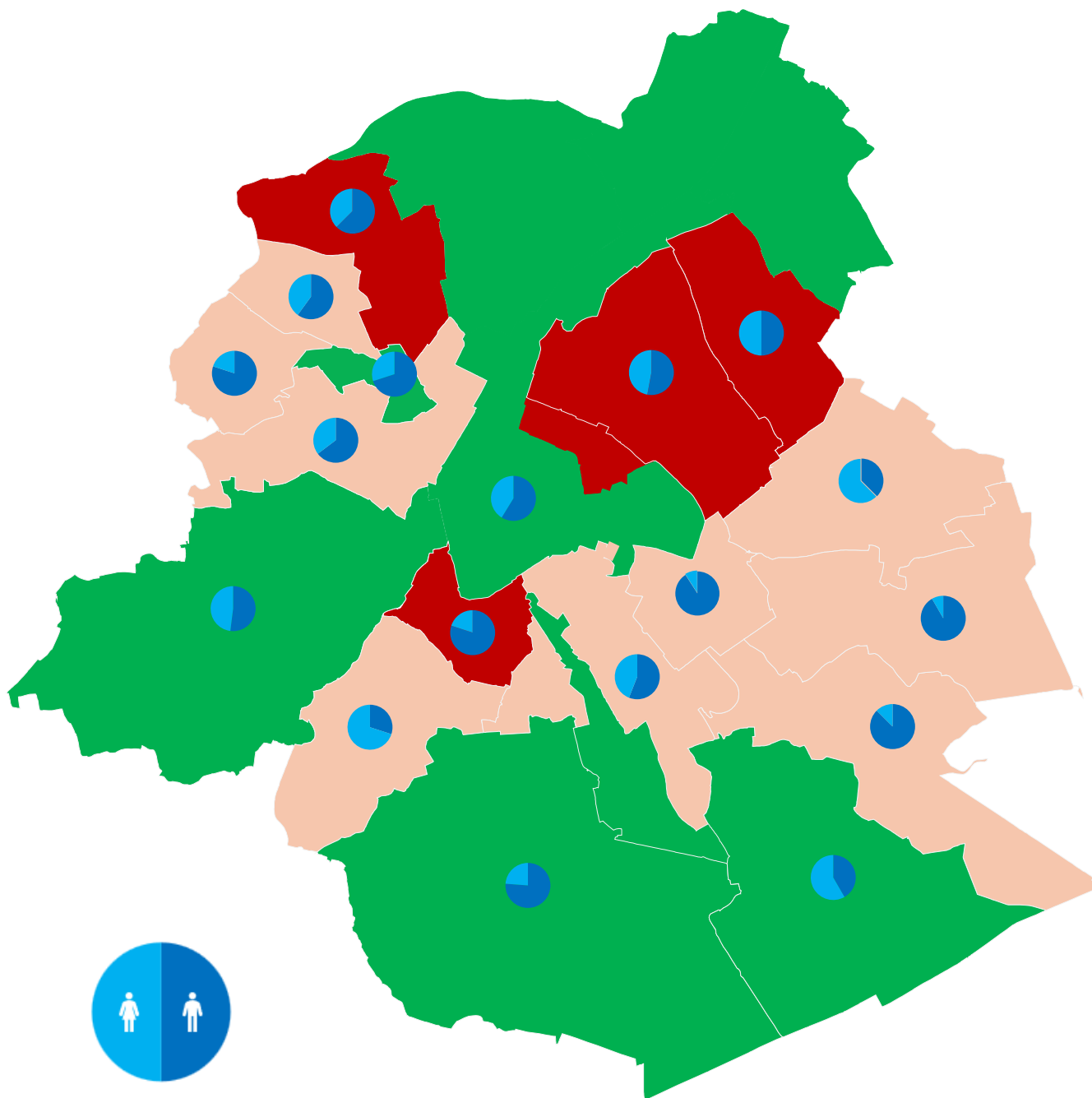
Répartition des employé-es en situation de handicap selon le genre



Seule la commune d'Evere emploie un même nombre d'hommes que de femmes en situation de handicap. Les communes de Forest, Watermael-Boitsfort et Woluwe-Saint-Lambert emploient davantage de femmes que d'hommes en situation de handicap. Toutes les autres communes emploient plus d'hommes. Cette divergence mériterait d'être creusée.

Le graphique ci-dessous reprend simultanément le pourcentage d'ETP en situation de handicap avant la prise en compte des ETP supplémentaires calculés sur base des marchés publics attribués aux entreprises de travail adapté (puisque'il ne nous est pas possible de générer ces ETP) et la répartition du genre selon chaque commune.

Répartition du genre dans le pourcentage d'ETP en situation de handicap avant la prise en compte des ETA



Analyse longitudinale

L'évolution de la part d'ETP en situation de handicap employés au sein des administrations communales entre 2018 et 2024, comparée au seuil légal de 2,5 %, met en évidence plusieurs tendances.

En 2018, seules 3 communes atteignaient le seuil légal : Saint-Josse-ten-Noode, Auderghem et Woluwe-Saint-Lambert.

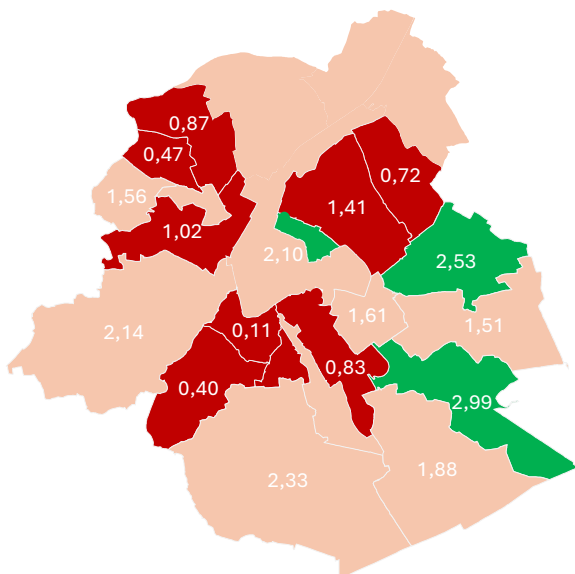
En 2020, ce nombre monte à 7 : Saint-Josse-ten-Noode, Uccle, Watermael-Boitsfort, Woluwe-Saint-Pierre, Anderlecht, Auderghem et Woluwe-Saint-Lambert. Il s'agit des mêmes communes qu'en 2018 auxquelles se sont rajoutées 4 communes supplémentaires.

En 2022, on observe une baisse par rapport à 2020. Il n'y a plus que 5 communes qui atteignent le quota. Saint-Josse-ten-Noode, Auderghem et Woluwe-Saint-Lambert n'atteignent plus le quota, par contre, Berchem-Sainte-Agathe rejoint la liste des communes qui le respectent, en doublant quasiment son pourcentage par rapport à 2022. Aucune explication claire n'apparaît quant à la baisse dans le nombre de communes qui atteignent le pourcentage. Néanmoins, le Covid pourrait expliquer un certain ralentissement dans les recrutements et l'offre d'opportunités tels que les stages découvertes ou les contrats d'adaptation professionnelle.

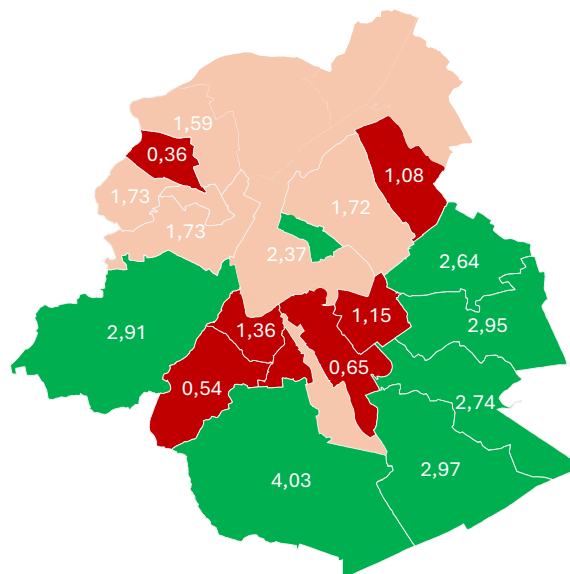
En 2024, les chiffres repartent à la hausse avec 8 communes qui parviennent à remplir leurs obligations légales : Uccle, Woluwe-Saint-Pierre, Watermael-Boitsfort, Berchem-Sainte-Agathe, Koekelberg, Bruxelles-Ville et Auderghem. Il est à noter que si Bruxelles-Ville atteint pour la première fois le quota légal de 2024, elle récolte les fruits d'un travail de longue haleine pour recruter et inclure plus de personnel en situation de handicap alors que sa taille a pour conséquence que le pourcentage de 2,5% de ses ETP représente un nombre conséquent de personnes en situation de handicap à employer. Ainsi, en 2024, elle occupe 97 personnes en situation de handicap pour un équivalent temps plein de 92,85.

Evolution de la part d'ETP en situation de handicap employés au sein des administrations communales entre 2018, 2020, 2022 et 2024

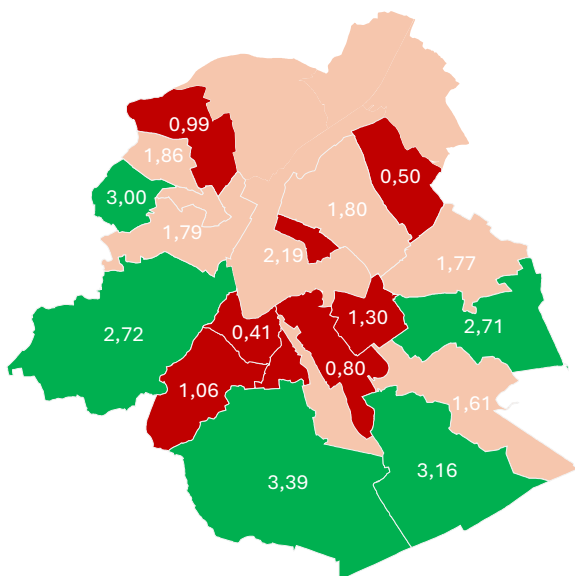
2018



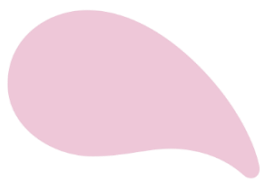
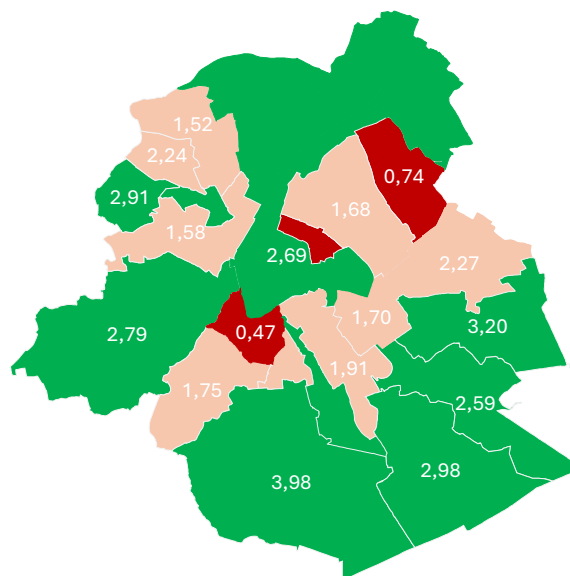
2020



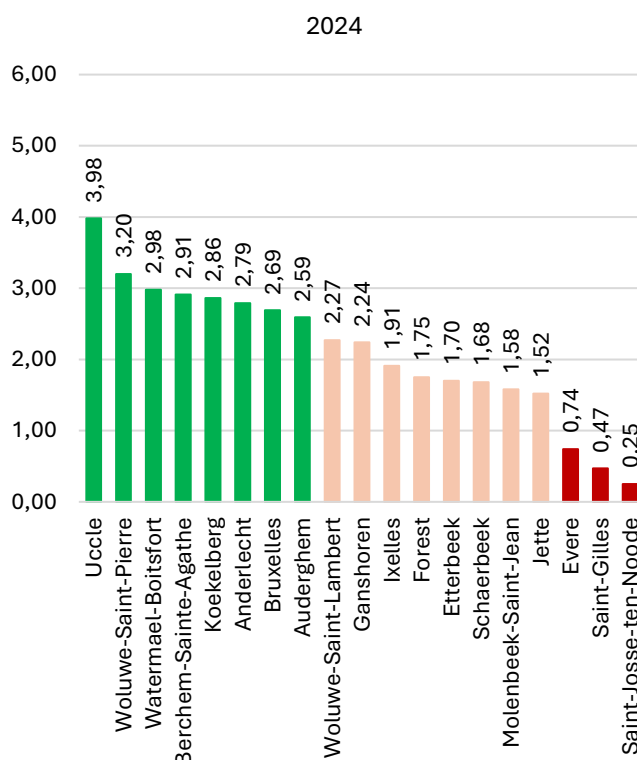
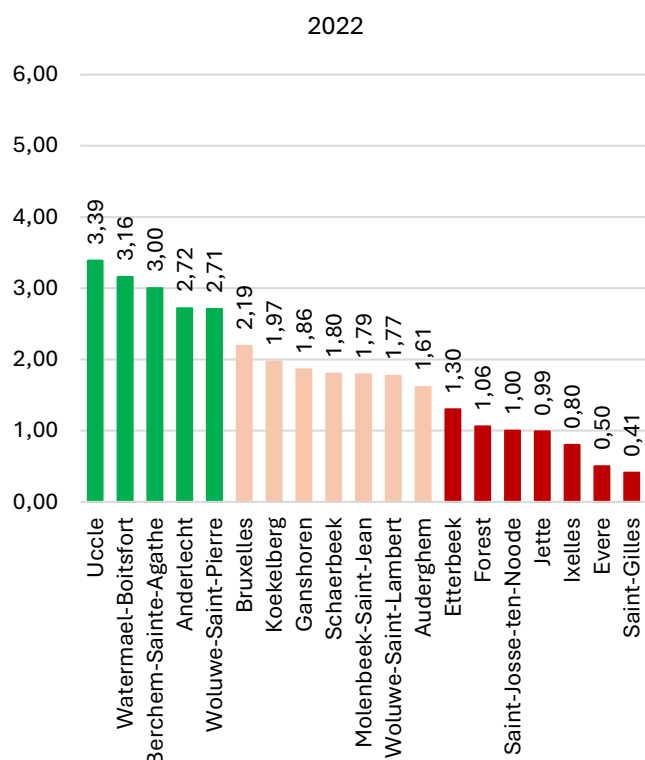
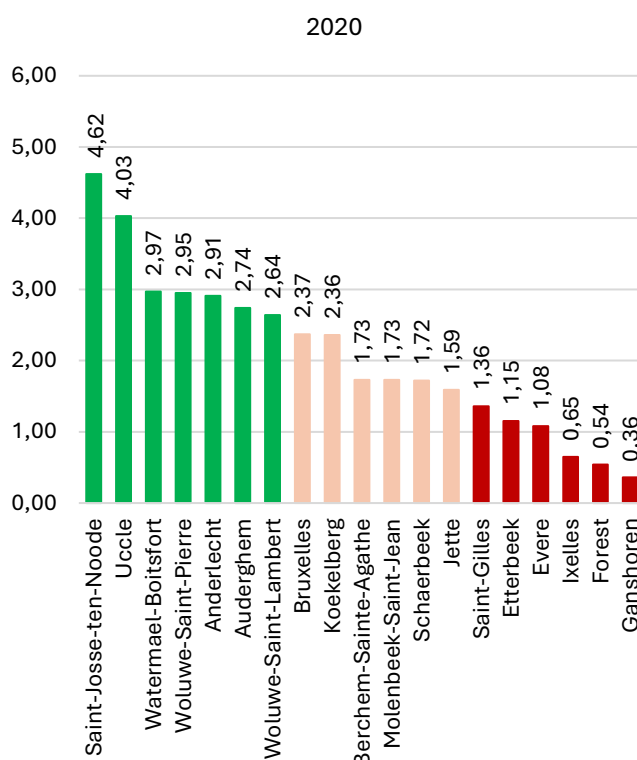
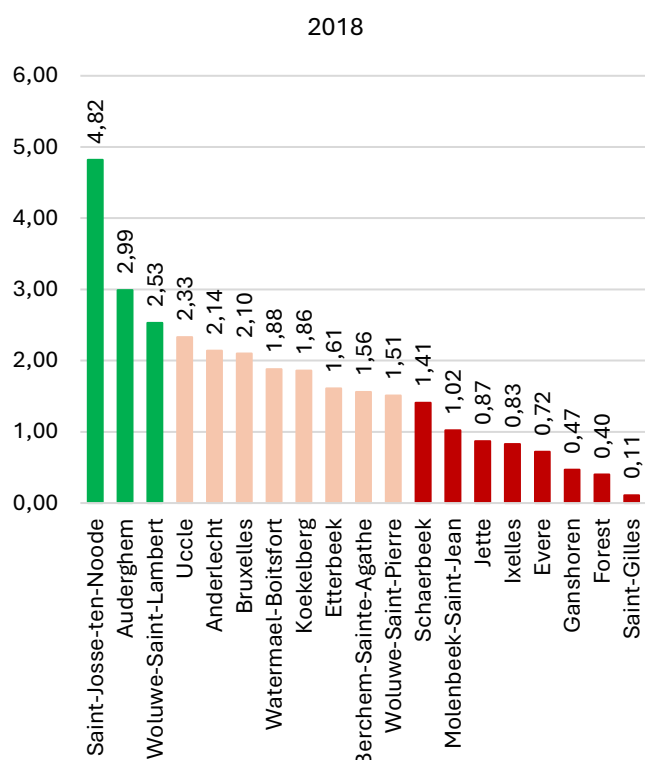
2022



2024



Classement des communes selon le pourcentage d'ETP en situation de handicap en 2018, 2020, 2022 et 2024



SOUTIEN FOURNI PAR BRUXELLES POUVOIRS LOCAUX

Bruxelles Pouvoirs locaux a mis en place plusieurs initiatives pour tenter d'aider les communes à remplir leurs obligations légales concernant l'emploi de personnes en situation de handicap.

Le **groupe de travail organisé par Bruxelles Pouvoirs locaux en 2024 autour de l'embauche des personnes en situation de handicap**, animé avec le concours de l'asbl DiversiCom a certainement contribué à l'échange de bonnes pratiques, au développement d'expertise mais aussi à la stimulation entre communes.

Ce groupe de travail s'est réuni 3 fois de juin à novembre 2024. L'objectif était de coordonner et mutualiser les actions des communes pour augmenter l'emploi des personnes en situation de handicap en leur sein via une dynamique de collaboration et de partage de pratiques mais aussi via l'émergence de réponses et solutions aux défis soulevés par la réflexion collective. DiversiCom y a également présenté ses services : accompagnement de chercheurs et chercheuses d'emploi en situation de handicap, conseil aux employeurs qui veulent recruter des personnes en situation de handicap, diffusion de bonnes pratiques.

La première réunion a été consacrée à la présentation du contexte et la construction d'un vocabulaire commun avec une évocation des fondamentaux relatifs à la question de l'emploi des personnes en situation de handicap :

- emploi et handicap : définition et typologie ;
- différents types de reconnaissance du handicap ;
- différents types d'allocation et aides accessibles aux personnes en situation de handicap ;
- faits et chiffres, services d'accompagnements ;
- aides à l'emploi : typologie, modalités et conditions, rôles des agences, transfert de compétences (Phare/VDAB/AVIQ – Actiris) ;
- aménagements raisonnables : définition, typologies et procédures.

Le cadre légal applicable aux communes a également été rappelé, ainsi que les derniers chiffres, présentés par Bruxelles Pouvoirs locaux et une clarification des attentes concernant les données à fournir pour le prochain rapportage.

La deuxième réunion s'est concentrée sur les bonnes pratiques et défis récurrents, avec la présentation de pratiques des communes d'Anderlecht, Ixelles et Woluwe-Saint-Lambert, ainsi que la présence de témoins.

Dans sa présentation, la commune d'Anderlecht a souligné l'importance de créer et d'entretenir des liens avec les associations de terrain et les intermédiaires de mise à l'emploi ; ce qui pour elle a largement porté ses fruits. La manager diversité de la commune a ainsi insisté : *« communiquer, persévérer et faire preuve de patience permet de surmonter nombre d'obstacles, notamment quand il est difficile de mobiliser des partenaires, ou de susciter la confiance chez les personnes concernées »*.

A Ixelles, des efforts ont été accompli en matière de communication interne, en rappelant à l'ensemble du personnel qu'il était accordé écoute et confidentialité aux personnes concernées. Ces efforts ont permis à dix personnes, en questionnement sur la reconnaissance de leur handicap, de solliciter un entretien avec le service RH pour discuter de leur situation et envisager des aménagements raisonnables.

Du côté de l'administration communale de Woluwe-Saint-Lambert, il a été mis en évidence les parcours de personnes embauchées en CDI après être passées par un stage découverte. C'est notamment le cas d'une personne sourde, qui a bénéficié de cette opportunité grâce à une gestion RH proactive, mais aussi parce que son administration a pris plusieurs initiatives en matière d'inclusion. Ainsi, l'ensemble des collègues avec lesquels elle doit collaborer régulièrement ont bénéficié très tôt d'une formation de base en langue des signes. L'agente rapporte des effets bénéfiques : baisse de sa charge mentale, plus d'interactions et une meilleure ambiance.

La session s'est poursuivie en sous-groupes : l'un consacré aux défis rencontrés par les RH, l'autre, ceux des managers et collègues de personnes en situation de handicap et le dernier a travaillé les défis auxquels les employé·es en situation de handicap font face (avec le soutien des témoins).

Avant la dernière session, chaque commune participante a effectué un travail préparatoire pour identifier les mesures existantes et manquements au sein de son administration.

La dernière réunion a été tournée vers l'émission de solutions et recommandations en co-développement sur base des 3 sous-thématiques identifiées en session 2. La synthèse des recommandations émises à l'issue de cet exercice est reprise dans la partie recommandations de ce rapport.

Au total, ce sont 14 communes sur 19 qui ont participé activement à ce groupe de travail qui a rassemblé des responsables diversité et des collaborateurs et collaboratrices aux différentes responsabilités au sein des services ressources humaines des communes.

Un an après la fin du groupe de travail, en juin 2025, une nouvelle réunion a réuni les communes sous l'égide de Bruxelles Pouvoirs locaux, afin de présenter aux communes les chiffres communaux récoltés par Bruxelles Pouvoirs locaux pour l'année 2024, et de récolter leur feedback sur le processus de collecte des données et d'évaluation du respect de l'obligation légale des communes.

Dans la continuité des travaux menés depuis 2024 dans le cadre du groupe de travail relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, **Bruxelles Pouvoirs locaux, en collaboration avec la Fédération bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté (FEBRAP), a organisé le 6 novembre 2025 une matinée de rencontre et de sensibilisation consacrée au rôle des Entreprises de Travail Adapté (ETA).**

La matinée, accueillie au sein même de l'Entreprise de Travail Adapté TRAVIE, poursuivait plusieurs objectifs opérationnels : rappeler le cadre juridique applicable et les modalités de prise en compte des marchés passés avec des ETA dans le calcul du quota ; présenter l'offre de services, les expertises et les champs d'intervention des douze Entreprises de Travail Adapté bruxelloises ; illustrer des pratiques existantes de collaboration entre communes et ETA ; et outiller les administrations locales dans la conception de marchés publics plus inclusifs, compatibles avec leurs besoins opérationnels.

La participation de 40 représentant-es issus de 15 des 19 communes bruxelloises témoigne de l'intérêt croissant des communes pour ce levier complémentaire à l'emploi direct, en particulier dans un contexte où certaines communes rencontrent des difficultés persistantes pour atteindre le seuil légal par le seul recrutement interne.

Les échanges ont mis en évidence un constat partagé : les Entreprises de Travail Adapté (ETA) constituent des prestataires professionnels, fiables et compétitifs, capables de répondre à une grande diversité de besoins communaux tout en contribuant à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Les témoignages présentés et la visite des ateliers ont permis d'illustrer concrètement les possibilités offertes par ces partenariats.

À travers cette démarche, Bruxelles Pouvoirs locaux entendait encourager les communes à recourir davantage et de manière structurelle aux Entreprises de Travail Adapté (ETA), dans le respect du cadre légal, tant comme outil d'inclusion que comme moyen effectif de progression vers le respect du quota légal.

ANALYSE QUALITATIVE

De manière générale, les communes bruxelloises poursuivent leurs efforts pour recruter davantage de personnes en situation de handicap et pour améliorer leur intégration. Il semble que l'importance de l'emploi des personnes en situation de handicap est de plus en plus perçue par les communes. La publication régulière des chiffres par Bruxelles Pouvoirs locaux exerce certainement un effet stimulant à cet égard. Néanmoins, de nombreuses communes relatent à Bruxelles Pouvoirs locaux les difficultés éprouvées lorsqu'elles tentent de rencontrer leurs obligations légales, et ce malgré beaucoup de bonne volonté.

Les mesures varient en ampleur et en précision, mais globalement on retrouve les mêmes tendances que précédemment. Les différences entre communes concernent surtout le nombre de mesures mises en place, leur structuration et institutionnalisation et le recours ou non aux Entreprises de Travail Adapté (ETA) mais pour le reste les tendances sont globalement les mêmes au sein de chaque commune.

Mesures liées au recrutement

La plupart des communes ont recours aux **stages découvertes et aux contrats d'adaptation professionnelle (CAP)**, souvent en collaboration avec le service Phare. Ce dispositif reste une porte d'entrée importante vers l'emploi durable : dans de nombreuses communes, des personnes engagées sous contrat à durée indéterminée ont commencé leur parcours via un contrat d'adaptation professionnelle.

Dix communes mentionnent spécifiquement le contrat d'adaptation professionnelle dans le descriptif des mesures qualitatives qu'elles mettent en place pour favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap. Certaines communes ne mentionnent pas le contrat d'adaptation professionnelle mais ont développé des partenariats privilégiés avec l'enseignement spécialisé (ex. Berchem-Sainte-Agathe et Ganshoren). Certaines communes ont rédigé un descriptif assez vague de ce qu'elles mettent en place, citant par exemple des « partenariats » avec le Phare ou DiversiCom sans que la nature concrète de ce partenariat ne soit explicitée.

De nombreuses communes (15 sur 19) mentionnent une collaboration avec **DiversiCom**, que ce soit pour la diffusion de CV, la recherche de candidat·es, l'accompagnement dans le processus de recrutement ou la sensibilisation des équipes. Ceci témoigne d'une bonne connaissance des services offerts par cette asbl chez les communes bruxelloises. A noter que parmi les communes qui ne mentionnent pas un tel partenariat, on retrouve autant de communes qui atteignent (2) que de communes qui n'atteignent pas (2) leur quota. Le partenariat avec DiversiCom ne suffit donc pas à atteindre les obligations légales et une multiplication des mesures et des partenariats avec des asbl spécialisées est à conseiller. Certaines communes mentionnent d'autres partenariats pour trouver des candidat·es en situation de handicap comme des instituts d'enseignement spécialisé, Insertion-Transition, le Bataclan, Saham, Infosourds, Centre Sesame...

Plus de la moitié des communes (13) mentionnent l'ajout systématique d'une **clause de non-discrimination** et d'une indication explicite d'ouverture aux candidat·es en situation de handicap dans leurs offres d'emploi. Ces clauses sont très similaires dans chaque commune qui les utilise. Elles ont vocation à encourager les candidatures de personnes en situation de handicap en envoyant le signal d'une commune sensibilisée et engagée pour l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. On remarque que dans la très grande majorité de ces clauses, on parle de « candidats » au masculin ce qui pose une autre question d'inclusivité. La formulation de la commune de Schaerbeek, faisant usage d'une adresse directe (« vous ») est de ce point de vue intéressante de part son inclusivité sans dédoublement.

Ce type de clause devrait en toute logique s'accompagner d'une communication sur **l'offre d'aménagements raisonnables de la procédure de sélection et d'une procédure structurée pour solliciter de tels aménagements**. On ne retrouve cependant l'existence de cette possibilité que chez 8 communes.

15 communes sur 19 mentionnent le recours à des marchés publics à des Entreprises de Travail Adapté (ETA), avec certaines pour des montants très importants comme Uccle (460.880,93 euros) et Berchem-Sainte-Agathe (201.480,12 euros). 4 communes ne font pas encore appel aux Entreprises de Travail Adapté (ETA). À noter qu'à Forest le montant du marché concerné est extrêmement faible (659,85 euros).

Mesures liées à l'intégration

Les mesures mises en place par les communes pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap s'articulent principalement autour de l'accompagnement individualisé, de l'adaptation des postes de travail et de la sensibilisation des équipes.

Un premier levier largement mobilisé concerne la **désignation de référent·e·s ou de services ressources** chargés d'accompagner les agent·es en situation de handicap. Plusieurs communes mentionnent l'intervention conjointe des services des ressources humaines, des assistant·es sociaux·ales, des services internes de prévention et de la médecine du travail (notamment Cohezio), afin d'assurer un suivi personnalisé, d'identifier les besoins spécifiques et de coordonner la mise en œuvre des aménagements raisonnables. Dans certains cas, cet accompagnement est renforcé par le recours à des partenaires spécialisés tels que DiversiCom ou le service PHARE, qui interviennent tant pour le suivi individuel que pour le soutien aux équipes.

Les **aménagements raisonnables** constituent un deuxième axe central. Les communes évoquent des adaptations variées, en fonction des situations rencontrées : aménagement des horaires, octroi de jours supplémentaires de télétravail, fourniture de matériel ou de logiciels spécifiques, adaptation des tâches, réorganisation du poste ou mutation vers une fonction plus compatible avec l'état de santé dans le cas d'un handicap acquis. Certaines administrations ont également développé des dispositifs plus structurés, tels que des cellules de travail adapté ou des procédures formalisées encadrant la demande et l'octroi d'aménagements, tant lors de l'entrée en fonction que dans le cadre d'une réintégration après une incapacité de travail.

La **préparation et la sensibilisation des équipes** apparaissent comme un troisième levier récurrent. Plusieurs communes organisent des entretiens préparatoires avec les responsables hiérarchiques et les collègues avant l'arrivée d'un·e agent·e en situation de handicap, afin d'expliquer le handicap, d'anticiper les ajustements nécessaires et de répondre aux questions. Des formations et actions de sensibilisation sont également mises en place, portant notamment sur la diversité, le handicap, la langue des signes ou l'accueil des personnes en situation de handicap. Ces actions visent à déconstruire les préjugés, à favoriser un climat de travail inclusif et à faciliter la collaboration au sein des équipes.

Enfin, certaines communes accordent une attention particulière au **maintien en emploi et aux trajectoires de réintégration**, en accompagnant les agent·es dont le handicap est acquis en cours de carrière. Des dispositifs de suivi sont prévus pour adapter progressivement les conditions de travail, réviser les tâches ou soutenir les démarches administratives liées à la reconnaissance du handicap.

L'une ou l'autre commune mentionne la **communication d'informations concernant l'accessibilité des locaux** de l'administration. En effet, il est difficile pour une personne ayant un handicap physique de se projeter au sein d'une administration dont elle ignore tout du niveau d'accessibilité des bâtiments. Une telle pratique devrait être généralisée. Il en va de même pour **l'accessibilité de la communication concernant les offres d'emploi**. Cette information est mentionnée par très peu de communes. Pourtant bien que l'accessibilité numérique des sites des administrations publiques soit régie au niveau légal, dans les faits l'accessibilité réelle de l'information fait parfois défaut et une attention explicite sur ce point n'est donc pas superflue.

Dans l'ensemble, les mesures d'intégration décrites témoignent d'une prise de conscience croissante des enjeux liés à l'inclusion durable des personnes en situation de handicap. Toutefois, leur degré de formalisation et de systématisation varie fortement d'une commune à l'autre. Les administrations disposant de procédures claires, de référent·es identifi·es et d'une articulation structurée avec des partenaires spécialisés semblent mieux outillées pour assurer une intégration effective et pérenne du personnel concerné.

BONNES PRATIQUES

Charte « Autism-Friendly » de la commune de Koekelberg

La commune de Koekelberg s'est engagée depuis de nombreuses années en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Dans ce cadre, elle a adopté, en mars 2022, une charte « Autism-Friendly », qui constitue un outil structurant visant à améliorer l'accueil, l'accompagnement et la participation des personnes présentant un trouble du spectre de l'autisme (TSA), à travers une approche transversale et progressive.

Un engagement politique formalisé et assumé

La charte s'inscrit dans le prolongement des engagements portés par la commune, notamment à travers le label Handicity, et se réfère explicitement aux principes consacrés par la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par la Belgique. Elle repose sur une vision inclusive selon laquelle les personnes en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits et opportunités que l'ensemble de la population, dans le respect de leurs besoins spécifiques.

Adoptée par le Conseil communal, cette charte traduit une volonté politique claire de faire de l'inclusion des personnes avec un trouble du spectre de l'autisme (TSA) un axe de travail communal, tout en reconnaissant la nécessité d'adapter les actions aux réalités de terrain et aux moyens disponibles.

Une approche transversale couvrant l'ensemble du parcours de vie

La charte « Autism-Friendly » se distingue par son ambition globale, couvrant différents champs d'action communaux et s'adressant aux personnes présentant un trouble du spectre de l'autisme (TSA) de la petite enfance à l'âge adulte, y compris les publics vieillissants.

Parmi les engagements pris figurent notamment :

- la détection précoce des signes de TSA ;
- la sensibilisation des enfants et des jeunes à la diversité et au handicap ;
- la mise en place d'aménagements et d'outils favorisant l'inclusion notamment dans la politique de diversité de la commune ;
- l'ouverture des activités culturelles, sportives et de loisirs aux personnes présentant un TSA.

Dans le secteur de la petite enfance, la commune a, par le passé, collaboré avec une antenne de Psybru, Connect, active dans la détection précoce en milieu d'accueil, y compris pour le spectre autistique. Si ce partenariat n'est plus en cours actuellement, les équipes de crèche restent expérimentées et encadrées, notamment par un médecin généraliste formé par l'ONE aux spécificités de l'accueil en crèche. Il est toutefois souligné que, à ce stade de développement, l'identification formelle d'un TSA demeure complexe et prudente.

Formation et sensibilisation : un levier central

La charte accorde une place importante à la sensibilisation et à la formation des professionnel·les, tant au sein de l'administration que dans les structures en contact avec le public. Elle prévoit notamment :

- des actions de formation pour le personnel communal et de terrain ;
- la mobilisation d'acteurs spécialisés pour diffuser des bonnes pratiques ;
- des campagnes de sensibilisation à destination du grand public, dont l'organisation annuelle d'une journée consacrée au TSA.

Trouble du spectre de l'autisme (TSA) et politique de diversité

Sur le plan de l'emploi, la commune de Koekelberg constate que la détection et la reconnaissance des troubles du spectre de l'autisme chez les adultes restent globalement peu accompagnées. À ce jour, aucun·e candidat·e n'a explicitement fait état d'un trouble du spectre de l'autisme (TSA) lors des procédures de recrutement, malgré la charte de la commune.

Cette situation met en évidence un décalage fréquent entre les cadres politiques volontaristes et les réalités vécues, en particulier en matière de visibilité du handicap et d'auto-déclaration par les personnes concernées.

Au-delà de cet engagement particulier en faveur de l'inclusion des personnes présentant un TSA, la commune a développé un solide partenariat avec l'asbl DiversiCom. Dans ce cadre, une personne présentant un léger retard mental a été engagée en 2025 pour travailler à la lingerie d'une crèche, après un parcours de stages via le service Phare, sous le dispositif Activa – aptitude réduite. Cet engagement illustre la capacité de la commune à traduire ses principes inclusifs en actions concrètes, au-delà du seul champ du TSA.

Une charte comme outil évolutif et inspirant

La charte « Autism-Friendly » de Koekelberg constitue ainsi une bonne pratique structurante, non seulement par les engagements qu'elle formalise, mais aussi par la dynamique de réflexion et d'amélioration continue qu'elle suscite. Elle offre un cadre de référence clair, tout en laissant place à des ajustements progressifs, fondés sur l'expérience de terrain et les partenariats.

À ce titre, elle représente une source d'inspiration pour les autres communes bruxelloises, en montrant qu'une politique inclusive efficace repose à la fois sur une vision politique affirmée, une transversalité entre services et une prise en compte réaliste des défis rencontrés.

Retrouvez l'intégralité de la charte Autism-Friendly de Koekelberg dans les annexes de ce rapport.

Témoignage de terrain : un parcours professionnel inclusif à la commune d'Anderlecht

L'expérience de la commune d'Anderlecht illustre de manière concrète comment une politique inclusive, portée à la fois par l'institution, la hiérarchie, le politique et les services de supports peut favoriser l'intégration durable des personnes en situation de handicap au sein de l'administration communale.

Un parcours d'intégration progressif et réussi

Engagé à la commune d'Anderlecht depuis 2019, Johny Henrard a d'abord intégré l'administration dans le cadre d'un stage découverte de 20 jours, grâce à la Ligue Braille, qui a assuré le premier contact avec la commune. Cette première expérience a débouché sur un Contrat d'Adaptation Professionnelle (CAP) de six mois, avant qu'une opportunité d'emploi ne se présente. Grâce à l'implication de son responsable, Johny a ensuite été engagé comme agent contractuel subventionné (ACS), pour finalement bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI). Il entame aujourd'hui sa sixième année de service au sein de la commune.

À son arrivée, Johny était en reconversion professionnelle, passant d'un métier de technicien informatique à une fonction administrative. Il a débuté comme agent administratif au sein du service de la cohésion sociale, avant d'évoluer vers un poste de chargé de projets en citoyenneté, où il développait des initiatives à destination des citoyens et citoyennes.

Une valorisation des compétences et évolution de carrière

En 2021, la commune d'Anderlecht, grâce à un subside de la Fondation Roi Baudouin, a acquis du matériel informatique et ouvert un Espace Public Numérique (EPN). Compte tenu de ses compétences en informatique, Johny a naturellement été sollicité pour participer à ce projet, avant d'en devenir le responsable.

Aujourd'hui, il assure la gestion complète de l'Espace Public Numérique (EPN) :

- organisation et animation de formations numériques ;
- mise en place d'activités à destination des seniors ;
- développement de projets transversaux en collaboration avec le service jeunesse.

L'Espace Public Numérique (EPN) est implanté au sein du bâtiment « 16 Arts », qui accueille également deux maisons de jeunes et une AMO, favorisant ainsi les synergies entre services.

Des aménagements raisonnables adaptés et efficaces

Johny est malvoyant et souffre de rétinite pigmentaire, une pathologie qui rend les environnements sombres particulièrement contraignants, lui faisant perdre 50% de vision en cas d'obscurité. Dès son entrée en fonction, des aménagements raisonnables ont été mis en place et une demande de prime introduite auprès du service Phare de la COCOF.

Les adaptations mises en place répondent précisément à ses besoins :

- un écran de grande taille (32 pouces), avec la possibilité d'ajuster la résolution et les contrastes ;
- un poste informatique fixe, nécessaire à l'utilisation de cet équipement spécifique ;
- une flexibilité horaire en période hivernale, afin de tenir compte des contraintes liées à la luminosité, notamment le matin.

Ces aménagements lui permettent d'exercer pleinement ses missions. Si la tenue de réunions à l'extérieur est plus complexe, cela ne constitue pas un frein réel dans le cadre de ses fonctions. Johny se déplace ponctuellement dans d'autres bâtiments communaux qu'il connaît bien et utilise, le cas échéant, sa tablette ou son téléphone. Ses trajets domicile-travail en transports en commun ne posent pas de difficulté dès lors qu'ils sont connus et routiniers.

Un environnement de travail soutenant et collaboratif

La collaboration avec les collègues et la hiérarchie est décrite comme fluide et positive. Par le passé, Johny partageait son bureau avec plusieurs collègues, avec lesquels les relations se déroulaient très bien.

Aujourd'hui, il travaille sous la responsabilité de la cheffe du service jeunesse, avec laquelle la communication est régulière et constructive.

Dans le cadre de ses missions, il collabore avec de nombreux services communaux et souligne n'avoir jamais rencontré de difficulté particulière dans ces partenariats.

Un accompagnement structuré autour des CAP

Au sein de la commune, Stéphanie Coppens, responsable diversité, joue un rôle central dans l'accueil et le suivi des agents engagés sous Contrat d'Adaptation Professionnelle (CAP). Elle assure :

- l'accueil des personnes en CAP ;
- la gestion administrative des dossiers (notamment avec le service Phare) ;
- l'introduction des demandes de primes ;
- le maintien d'un lien régulier avec les agent·es concerné·es.

Si aujourd'hui Johny n'est plus en CAP depuis longtemps, le contact avec Stéphanie perdue « *on se voit très régulièrement* » commente Johny.

Cette fonction de personne référente contribue fortement au sentiment d'encadrement et de sécurité exprimé par Johny. Si le suivi est plus aisé pour les agent·es travaillant à proximité, la commune reste attentive à renforcer les contacts avec celles et ceux affecté·es dans des antennes plus éloignées.

En complément, d'autres acteurs interviennent selon les situations : le SIPPT, le service social du personnel pour les agent·es acquérant un handicap en cours de carrière, ainsi que le pôle handicap de la commune composé notamment d'ergothérapeutes, d'ergonomes et d'assistant·es sociaux·ales dont la mission est répondre aux questions et de proposer des solutions aux personnes en situation de handicap résidant dans la commune et de promouvoir la mise en œuvre du handistreaming dans les compétences communales. La collaboration interne avec ce pôle est appelée à se renforcer, malgré les contraintes liées à la confidentialité des dossiers.

Une culture de solidarité et de transversalité

Un projet récent illustre particulièrement les valeurs portées par la commune. Une autre collaboratrice malvoyante, engagée en CDI dans un autre département, rencontrait des difficultés liées à un équipement informatique inadapté, sans oser solliciter une adaptation. Grâce à la réactivité de son responsable, qui a identifié la situation, du SIPPT, de la Ligue Braille et de la responsable Diversité, le nécessaire a été fait pour améliorer son poste de travail et il a été demandé à Johny (avec le soutien de sa hiérarchie) de l'accompagner dans l'utilisation des outils numériques. Ce parrainage informel a permis de créer du lien, de renforcer la confiance et de traduire concrètement les valeurs de respect, de partage et de solidarité promues par la commune.

Cette situation met également en lumière un enjeu important : malgré l'existence de procédures claires et leur mention dans le règlement de travail et sur l'intranet, certaines personnes hésitent encore à exprimer leurs besoins, par crainte de se distinguer. Les niveaux d'acceptation du handicap varient d'une personne à l'autre, rendant la communication et la sensibilisation essentielles.

Des facteurs clés de réussite

Selon les personnes interrogées, la réussite de cette politique inclusive repose sur plusieurs éléments déterminants :

- la transversalité entre services ;
- le soutien de la hiérarchie et du politique ;
- l'existence de référent·es clairement identifié·es ;
- et une culture organisationnelle favorisant l'écoute et la coopération.

L'exemple de la commune d'Anderlecht démontre qu'un accompagnement individualisé, allié à une volonté institutionnelle forte, permet non seulement l'intégration, mais aussi l'épanouissement professionnel des personnes en situation de handicap au sein des administrations locales.

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

Les constats issus de ce rapport, mis en perspective avec les échanges menés dans le cadre du groupe de travail « Emploi des personnes en situation de handicap » et les analyses partagées lors du colloque du 28 novembre 2023 organisé par le Conseil bruxellois des Personnes Handicapées sur les enjeux de l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap, montrent que les freins à l'emploi des personnes en situation de handicap relèvent autant de facteurs individuels que de facteurs structurels et organisationnels.

S'il existe de nombreuses initiatives et dispositifs pertinents, ceux-ci demeurent encore trop souvent fragmentés, insuffisamment coordonnés ou méconnus. Une amélioration durable de l'accès, de l'intégration et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap suppose dès lors une approche plus transversale, structurée et continue.

Dans ce contexte, il est recommandé aux communes bruxelloises de renforcer ou de développer les axes d'action suivants :

🍷 Inscrire l'emploi des personnes en situation de handicap dans une approche globale et transversale

L'emploi des personnes en situation de handicap ne peut être envisagé isolément. Il s'inscrit dans des **parcours professionnels souvent discontinus**, marqués par des transitions successives (formation initiale, stages, recherche d'emploi, mise à l'emploi, maintien en emploi, reconversion, fin de carrière).

Il est recommandé de :

- inscrire la question du handicap dans une **vision transversale**, intégrée aux politiques de ressources humaines, de diversité, de formation, de prévention et de bien-être au travail ;
- renforcer la **coordination entre services** (RH, prévention, diversité, services sociaux, encadrement), afin de limiter les ruptures de parcours et le fonctionnement en silo ;
- identifier clairement les rôles et responsabilités internes, notamment par la désignation de **réfèrent-es ou coordinateur-rices handicap**, garant-es de la cohérence des actions.

🍷 Structurer et valoriser les Contrats d'Adaptation Professionnelle (CAP) et les stages découvertes

Les retours de terrain montrent que les **CAP et stages découvertes constituent des leviers majeurs d'accès à l'emploi durable**, permettant de réduire les craintes, d'adapter progressivement les postes et de valoriser les compétences des personnes en situation de handicap.

Il est recommandé de :

- recourir largement aux CAP comme outil de pré-embauche, en lien avec les besoins réels des services ;
- formaliser des **procédures claires de sélection et de suivi** des CAP, en impliquant les managers dès l'amont ;
- définir des indicateurs de suivi (nombre de CAP, taux de transformation en CDD/CDI), afin d'objectiver les résultats et d'ajuster les pratiques ;
- développer des partenariats avec l'enseignement spécialisé et les acteurs de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap afin de faciliter l'accès aux stages découverte et CAP.

🍷 Améliorer l'accessibilité et la lisibilité des procédures de recrutement

Si la plupart des communes mentionnent des clauses de non-discrimination dans leurs offres d'emploi, ces engagements doivent s'accompagner de **procédures opérationnelles accessibles et compréhensibles**.

Il est recommandé de :

- communiquer explicitement sur la possibilité de bénéficier d'**aménagement raisonnables** tout au long de la procédure de sélection ;
- veiller à l'**accessibilité de la communication des offres d'emploi**, des supports, des épreuves et des lieux de sélection, y compris pour les handicaps invisibles ;

- **former les acteurs impliqués dans le recrutement** afin de garantir une application homogène des principes d'inclusion ;
- structurer et rendre visibles les procédures internes permettant de traiter rapidement les demandes d'adaptation.

Renforcer la sensibilisation, l'accompagnement des équipes et la transformation de la culture organisationnelle

Les travaux du groupe de travail ont mis en évidence que les freins à l'intégration relèvent aussi de peurs, de préjugés et de représentations persistantes chez les collègues et les managers. La sensibilisation constitue dès lors un levier central de transformation des pratiques.

Il est recommandé de :

- déployer une stratégie de sensibilisation continue, intégrée aux politiques RH et de diversité, et non limitée à des actions ponctuelles ;
- organiser des formations adaptées aux différents publics internes :
 - sensibilisation générale à destination de l'ensemble du personnel ;
 - formations ciblées pour les managers (gestion d'équipe inclusive, adaptation des postes, accompagnement) ;
 - formations thématiques (langue des signes, handicaps invisibles, santé mentale, TSA, etc.) ;
- systématiser des temps de sensibilisation lors de l'onboarding d'une personne en situation de handicap ;
- mettre en place des dispositifs de parrainage ou de mentorat, favorisant un climat de confiance et de responsabilité partagée ;
- valoriser les expériences positives et les bonnes pratiques via la communication interne ;
- assurer un suivi régulier des situations afin d'ajuster les mesures et d'ancrer les apprentissages organisationnels.

Simplifier, standardiser et sécuriser la mise en œuvre des aménagements raisonnables

Les aménagements raisonnables sont un levier essentiel d'intégration et de maintien en emploi, mais leur mise en œuvre est parfois perçue comme complexe et lente.

Il est recommandé de :

- centraliser la gestion des demandes d'aménagements auprès des services ressources humaines ou de prévention ;
- prévoir un budget annuel dédié, proportionné à la taille de l'administration ;
- standardiser certains types d'aménagements afin de réduire les délais et les coûts ;
- développer un catalogue de solutions mobilisant les compétences internes lorsque cela est possible (par exemple, les menuisiers de la commune pour les plans inclinés, rehausseurs d'écran...) ;
- assurer un suivi régulier des aménagements, notamment dans les situations de handicap acquis en cours de carrière.

Consolider les partenariats et renforcer le travail en réseau

L'accompagnement des personnes en situation de handicap vers l'emploi repose sur une pluralité d'acteurs spécialisés.

Il est recommandé de :

- renforcer et formaliser les partenariats avec le service PHARE, DiversiCom et d'autres associations spécialisées (Ligue Braille, Infosourds, le Bataclan, Le gué, La Braise, L'escale, CAD De werkljijn...) mobiliser les associations locales communales ;
- clarifier les rôles et modalités de collaboration afin d'améliorer la lisibilité des dispositifs ;
- poursuivre l'investissement dans les espaces d'échange de bonnes pratiques entre communes offerts par Bruxelles Pouvoirs locaux.

Mobiliser les marchés publics comme levier complémentaire d'inclusion

Le recours aux Entreprises de Travail Adapté (ETA) constitue un levier reconnu par la réglementation et déjà mobilisé par de nombreuses communes.

Il est recommandé de :

- intégrer de manière plus structurelle les ETA dans les marchés publics communaux, lorsque cela est compatible avec les besoins opérationnels ;
- veiller à un équilibre entre emploi direct et sous-traitance inclusive ;
- sensibiliser les services concernés aux possibilités offertes par ce levier.

Intégrer une approche sensible au genre et à l'intersectionnalité

Les données montrent une sous-représentation persistante des femmes en situation de handicap, ainsi que des situations de discriminations cumulées.

Il est recommandé de :

- intégrer une approche sensible au genre dans les politiques de diversité et de recrutement ;
- tenir compte des situations de cumul de vulnérabilités (handicap, précarité, origine, âge, statut administratif) ;
- renforcer les actions d'information et d'empowerment à destination des personnes concernées.

Renforcer l'évaluation, le suivi et le pilotage des politiques mises en œuvre

L'absence de données consolidées limite l'évaluation de l'efficacité des mesures.

Il est recommandé de :

- développer des indicateurs qualitatifs et quantitatifs communs ;
- améliorer le reporting, dans le respect des règles de confidentialité ;
- inscrire les actions communales dans une démarche d'amélioration continue, appuyée par l'accompagnement de Bruxelles Pouvoirs locaux.

Ces recommandations soulignent que l'amélioration de l'emploi des personnes en situation de handicap ne repose pas sur une mesure isolée, mais sur une combinaison cohérente de leviers, inscrite dans une vision transversale, évaluée dans le temps et soutenue par une gouvernance claire.

RECOMMANDATIONS ISSUES DU GROUPE DE TRAVAIL « EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES » DE 2024

Sous-groupe « Responsables RH / Diversité & Inclusion » : *Comment résoudre la complexité et la lenteur des procédures internes pour obtenir un aménagement raisonnable ?*

👉 Standardisation des aménagements

- Évaluer les possibilités de standardiser divers types d'aménagements (accessibilité des bâtiments, flexibilité des horaires, adaptation des postes de travail) afin de simplifier les démarches et de réduire les délais.

👉 Planification

- Introduire une nouvelle approche budgétaire pour l'année à venir, en fixant des objectifs clairs pour standardiser au moins un certain nombre de processus liés aux aménagements.

👉 Prévision budgétaire

- Allouer un budget annuel spécifique dédié aux aménagements selon la taille de l'administration (par exemple, 10 000 €).
- Centraliser ce budget auprès du service ressources humaines ou du SIPPT.
- Disposer d'un système clair pour gérer les fonds non-utilisés en fin d'année, tout en maximisant leur réaffectation pour répondre aux besoins.

👉 Gestion centralisée des demandes

- Centraliser toutes les demandes d'aménagements auprès du service ressources humaines.
- Nommer un·e coordinateur·ice pour faciliter les échanges entre les différents départements.

👉 Évaluation et validation des besoins

- Mettre en place un processus d'évaluation des besoins d'aménagement en collaboration avec des expert·es internes (ergonomes, médecine du travail) ou externes.

👉 Création d'un catalogue de solutions

- Établir un catalogue des compétences et ressources internes qui peuvent être mobilisées pour réaliser certains aménagements, ce qui permettrait de réduire les coûts et les délais d'exécution.

👉 Sensibilisation et mobilisation

- Promouvoir une campagne de sensibilisation autour de l'adaptation des postes de travail pour les personnes en situation de handicap et de leur caractère d'urgence.
- Informer les décideurs·euses sur l'impact positif de ces aménagements.

👉 Engagement communal / plan d'action

- Formuler des objectifs spécifiques en matière d'aménagements raisonnables, à prenant en compte ses contraintes organisationnelles et s'engager à progresser dans ce domaine dans un délai de deux ans.

Sous-Groupe « Collègues et Managers » : Comment travailler sur les peurs et préjugés multiples ressentis par les collègues et les managers, et sur une transformation de la culture ?

🍷 Sensibilisation et formation

- Organiser des sessions de sensibilisation où collègues et managers peuvent se mettre dans la peau d'une personne en situation de handicap.
- Compléter ces activités par des formations qui montrent que le handicap, s'il est bien accompagné, ne doit pas forcément être perçu comme un obstacle au travail.
- Systématiser des réunions de sensibilisation adaptées à chaque onboarding de personnes en situation de handicap.

🍷 Création de postes (CAP)

- Développer des postes spécifiques sous CAP pour les personnes en situation de handicap, permettant de valoriser leurs compétences tout en tenant compte de leurs limitations. Cette mesure permet un ajustement du poste et évite la mise en concurrence qui est forte sur les postes ouverts par ailleurs. Au terme des CAP, les craintes sont traitées et les chances d'engagements sont plus grandes.

🍷 Création d'un guide vademecum

- Élaborer un guide pour les personnes en situation de handicap et leurs managers, détaillant les compétences, les attentes, et les outils nécessaires pour une collaboration réussie.

🍷 Parrainage et mentorat

- Mettre en place un système de parrainage avec des employé·es sensibilisé·es au handicap pour accompagner les personnes en situation de handicap dans leur intégration, favorisant un climat de confiance et de responsabilité.

🍷 Suivi et évaluation

- Mettre en place un suivi régulier des personnes en situation de handicap et de leurs managers pour ajuster les besoins et s'assurer de la bonne intégration. Ce suivi permettra de conserver les expériences positives et d'ajuster les mesures nécessaires au fur et à mesure.

🍷 Partenariats avec écoles spécialisées

- Établir des accords avec des écoles spécialisées pour faciliter les stages et les CAP.

🍷 Communication des bonnes pratiques

- Utiliser tous les canaux de communication disponibles (journal interne, site web, LinkedIn) pour partager les réussites et les bonnes expériences d'intégration des personnes en situation de handicap, afin de casser les stéréotypes et promouvoir une culture positive autour du handicap.

🍷 Reconnaissance et valorisation

- Mettre en avant les contributions et réussites des membres du personnel impliqués dans l'intégration des personnes en situation de handicap auprès du haut management, afin d'encourager davantage d'initiatives inclusives.

Sous-groupe « Personnes en situation de handicap » : Pourquoi et comment se faire reconnaître pour son handicap (reconnaissance officielle, reconnaissance au travail...) ?

Communication multicanale

- Utiliser tous les médias possibles (flyers, notes de service, newsletters, site intranet) pour communiquer sur l'importance de la reconnaissance du handicap.
- Organiser des interventions lors de réunions avec le service communication et susciter des échanges directs avec les agent·es concerné·es.

Sensibilisation à la reconnaissance

- Expliquer pourquoi il est crucial pour les personnes en situation de handicap de se faire reconnaître. Mettre en avant les bénéfices tels que :
 - des aménagements des conditions de travail (matériel adapté, flexibilité des horaires) ;
 - des opportunités de réorientation professionnelle ou de mobilité interne si nécessaires ;
 - l'importance de la reconnaissance dans le cadre de maladies dégénératives où le handicap peut devenir plus prononcé avec le temps.

Cadre légal et obligations

- Rappeler les obligations légales concernant l'emploi des travailleurs et travailleuses handicapé·es, ainsi que les recommandations d'aménagements raisonnables émanant de la médecine du travail.

Accompagnement

- Mettre en place un dispositif d'accompagnement interne ou externe pour aider les employé·es à naviguer dans le processus de reconnaissance.

Mobilisation des managers et collègues

- Sensibiliser les nouveaux collègues et les managers sur la thématique du handicap pour faciliter la réorganisation des tâches.
- Créer un climat propice à une meilleure prise en charge des besoins spécifiques des personnes en situation de handicap.

Protection des données

- Faire preuve de vigilance sur les aspects réglementaires (comme le RGPD) concernant le partage d'informations médicales

ANNEXES

Charte « Autism-Friendly » : pour l'inclusion des personnes en situation de TSA à Koekelberg



Charte « Autism-Friendly » : pour l'inclusion des personnes en situation de TSA à Koekelberg

31 mars 2022



INTRODUCTION

Aujourd'hui en Belgique, 1 personne sur 100 naît avec une forme plus ou moins grave des troubles du Spectre de l'autisme (TSA). Si l'imaginaire collectif associe la plupart du temps le TSA à des troubles intellectuels, il est important de souligner que de nombreuses personnes présentant un TSA ne présentent aucune déficience intellectuelle ou un profil cognitif atypique.

Depuis 2006, la commune de Koekelberg s'engage au quotidien, à travers le label Handicity, à l'inclusion de ses habitant.e.s en situation de handicap.



PROJET "AUTISM- FRIENDLY"

Les personnes en situation de handicap doivent pouvoir jouir des mêmes droits et privilèges que ceux de toute la population dans la mesure de leurs possibilités et en considération de leur meilleur intérêt en visant l'inclusion, l'intégration et la qualité de vie pour tous. Les déclarations de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées signée et ratifiée par la Belgique en 2009 ainsi que les autres déclarations à propos des Droits de l'Homme et des Droits de l'Enfant doivent être prises en considération.

En menant un projet "Autism-Friendly", nous avons l'opportunité de faire un plus grand pas en matière d'inclusion et de TSA. Ainsi, cette charte a pour ambition, à travers une politique transversale, de tendre vers l'inclusion des personnes présentant un TSA et d'avoir une attention particulière dès leur plus jeune âge jusqu'à l'âge adulte.



Cette charte résume en dix points les actions auxquelles nous nous engageons à :

1. Former les enseignants à la détection des signes des troubles du spectre de l'autisme et à la compréhension du fonctionnement des TSA ainsi qu'aux stratégies spécifiques à l'inclusion des élèves présentant un TSA;
2. Sensibiliser les élèves à la richesse des différences liées au handicap, notamment le 3 décembre dans le cadre de la journée des personnes en situation de handicap;
3. Former les puéricultrices à la détection du trouble du spectre de l'autisme dès le plus jeune âge;
4. Mettre en place, quand cela est possible, des mesures et équipements favorisant l'inclusion des élèves en situation de TSA via des aménagements spécifiques, des remédiations etc;
5. Sensibiliser les clubs culturels et sportifs à accueillir des personnes en situation de TSA et leur proposer des formations et des outils nécessaires.

Cette charte résume en dix points les actions auxquelles nous nous engageons à :

6.Sensibiliser les organisateurs d'activités ou stages de vacances à l'inclusion des enfants et des adolescents avec un TSA;

7.Veiller à l'inclusion des personnes vieillissantes présentant un TSA dans les activités organisées pour les seniors;

8.Mettre en place une fonction référent handiccontact au sein de l'administration communale avec une formation spécialisée à l'appréhension et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap, dans le but d'informer les habitants des différentes activités;

9.Sensibiliser et organiser des formations opérées par les acteurs de terrain pour mettre en place les bonnes pratiques pour le personnel communal, le personnel de terrain et dans les structure paracommunales en contact avec un public;

10.Mener une campagne de sensibilisation grand public sur le TSA, avec l'organisation annuelle d'une journée de sensibilisation au TSA.

ENGAGEMENT

Nous, Conseil communal,

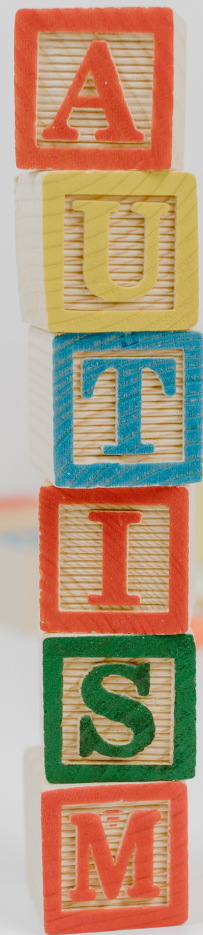
Commune de Koekelberg, garants des droits et des devoirs des citoyens;

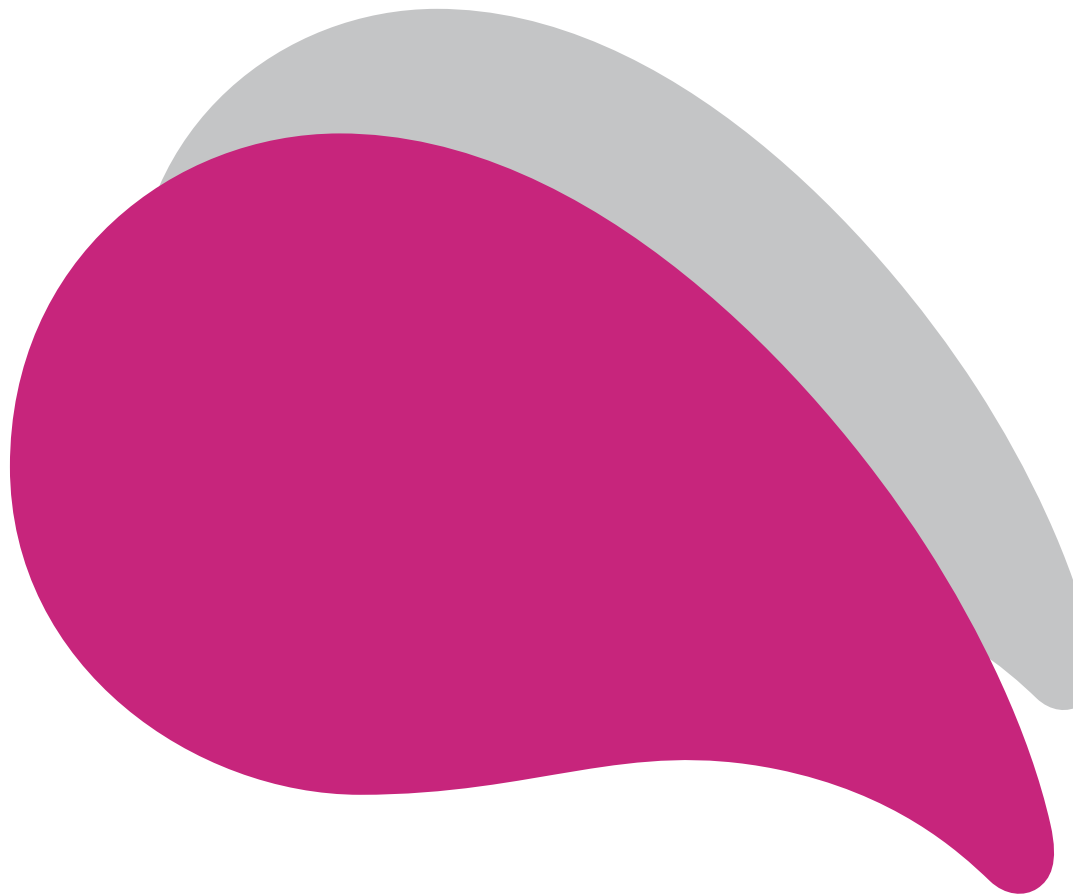
Convaincus que le bien-être et l'épanouissement passent par l'autonomie et le respect de ses besoins;

Estimant que les efforts réalisés pour l'inclusion des personnes en situation de handicap profitent à l'ensemble de la communauté ;

Par décision ratifiée par le Conseil Communal en sa séance du.....

Nous nous engageons à prendre les dispositions nécessaires pour concrétiser les prescriptions énoncées ci-avant le cas échéant selon des priorités aménagées en fonction de nos réalités de terrain.





TITRE DE L'OUVRAGE
L'emploi des personnes en situation de handicap
dans les communes bruxelloises

RÉDACTION
Mélina Vanden Borre
Erol Tepeli
Direction Subventions et Égalité

MISE EN PAGE
Bruxelles Pouvoirs locaux

TRADUCTION
Bruxelles Synergie – Direction Traduction

ÉDITEUR RESPONSABLE
Rochdi Khabazi
Directeur général de Bruxelles Pouvoirs locaux

CONTACT
Bruxelles Pouvoirs locaux
pouvoirs-locaux@sprb.brussels
www.pouvoirs-locaux.brussels

Dépôt légal : 2026/14.404/04
© 2026 SPRB – Bruxelles Pouvoirs locaux - Tous droits réservés

Ce document existe uniquement en format digital.
N'imprimez que si nécessaire.