



Les aménagements raisonnables dans l'emploi

Travailler avec un handicap

- **Législation**
- **Conseils**
- **Cas concrets**
- **Contacts**



Ensemble pour l'égalité

Sommaire

1	Pourquoi cette brochure ?	4
2	Vers un monde du travail inclusif	5
3	Les aménagements raisonnables	8
	Qu'entend-on par handicap ?	9
	Qu'entend-on par aménagements raisonnables sur le lieu de travail ?	11
	À quels critères doivent répondre les aménagements raisonnables ?	13
	Comment peut-on évaluer le caractère "raisonnable" des aménagements ?	14
	Les "aménagements raisonnables par association"	17
4	Les aménagements raisonnables en pratique	19
	Comment mettre en place des aménagements raisonnables ?	20
	Quelles personnes-ressources ?	23
	Quand mettre en place des aménagements raisonnables ?	25
	Lors de la procédure de sélection	26

	À l'engagement	27
	En cours de carrière	29
	Après un congé de maladie	31
	Lors d'un trajet de réintégration formel	32
	En cas de force majeure médicale/licenciement	34
	Où trouver des aides ?	36
6	Que faire en cas de désaccord sur les aménagements raisonnables ?	37
7	Pour aller plus loin	39
	Ce qu'Unia peut faire pour vous ?	39
	Contacteur Unia	40
	En savoir plus	41
8	Références	42
9	Contacts utiles	46

Disclaimer : Nous avons veillé au maximum à écrire de la manière la plus inclusive possible. Toutefois, pour faciliter la lecture pour les lecteurs non-voyants utilisant une synthèse vocale et dans un souci de lisibilité du texte, les formes masculines « employeur », « travailleur »... ont été utilisées pour désigner les deux sexes, hommes et femmes, ainsi que les différentes formes d'identité ou d'expression de genre.

1

Pourquoi cette brochure ?

Les personnes en situation de handicap rencontrent de nombreux obstacles qui les empêchent de participer de manière égale au marché du travail. C'est pourquoi elles ont droit à des aménagements raisonnables.

Cette brochure vise à mieux faire connaître cette notion auprès des personnes en situation de handicap mais aussi auprès des différents acteurs de l'emploi comme les employeurs, les syndicats, les jobcoachs, les conseillers en prévention, les médecins du travail et autres intermédiaires.

Unia reçoit régulièrement des signalements émanant de personnes avec un handicap qui font part de leurs difficultés à obtenir des aménagements raisonnables en emploi et à faire respecter leurs droits. De leur côté, les employeurs ne connaissent pas bien leurs obligations et ne savent pas ce qu'ils peuvent mettre en place pour permettre aux personnes en situation de handicap d'exercer leur emploi.

C'est pourquoi Unia souhaite, avec l'aide de cette brochure, expliquer sur base d'exemples concrets la notion juridique d'aménagement raisonnable.

La brochure est illustrée de nombreux exemples. Il convient de garder à l'esprit qu'ils ne peuvent pas d'office être transférés d'une personne à une autre, les aménagements raisonnables à prévoir pour une personne handicapée devant toujours être analysés au cas par cas.



2

Vers un monde du travail inclusif

Les personnes en situation de handicap ont le droit de participer pleinement à tous les aspects de la vie en société. Cette participation implique, entre autres, le droit au travail et la possibilité de gagner sa vie en accomplissant un travail librement choisi, dans un milieu de travail ouvert favorisant l'inclusion.

Pour garantir ce droit, il convient de construire un monde du travail qui permette aux personnes en situation de handicap de trouver ou d'évo-luer dans un emploi sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs. Cela implique que l'environnement et l'organisation du travail soient adaptés à leurs besoins.

En Belgique, les chiffres montrent que les personnes en situation de handicap ont beaucoup moins de chance que les autres d'avoir ou de conserver un emploi. **L'inadaptation de l'environnement et de l'orga-nisation du travail reste pour elles un des obstacles majeurs à leur inclusion sur le marché du travail.**

Pour rétablir une forme d'égalité, les entreprises qu'elles soient publi-ques ou privées, ont dorénavant la possibilité de prendre des « actions positives » à l'égard des personnes en situation de handicap. Cela sig-nifie qu'elles peuvent, sous certaines conditions strictes, encourager l'emploi des personnes handicapées ou d'autres groupes cibles, dans le but d'éliminer une inégalité de fait subie par ce(s) groupe(s). Les actions positives peuvent prendre différentes formes : quota d'embauche, promotion ciblée d'offres d'emploi ou d'offres de stages au sein des groupes cibles.

Tendre vers un monde du travail davantage ouvert à tout le monde implique également que l'ensemble des acteurs de l'emploi adopte une démarche proactive qui tienne compte des besoins de tous les travailleurs y compris ceux en situation de handicap. Cette démarche s'appelle la « **conception universelle** ». Elle permet de créer un environ-nement et des conditions de travail accessibles au plus grand nombre de personnes, dans lesquels chaque travailleur fonctionne au mieux de

ses capacités. Elle consiste, par exemple, à concevoir un immeuble de bureaux parfaitement accessible afin d'éviter de devoir, par la suite, faire des adaptations coûteuses si un travailleur est ou devient à mobi-lité réduite. La conception universelle ne s'applique pas uniquement à l'environnement bâti. Elle concerne également les produits utilisés par les entreprises ou bien encore les mesures organisationnelles. Ainsi, adopter un règlement de travail qui autorise les employés à avoir un horaire personnalisé ou à faire du télétravail plusieurs fois par semaine sont des mesures relevant de la conception universelle car elles permet-tent au travailleur en situation de handicap de pouvoir éviter certains déplacements épuisants et/ou par exemple de combiner suivi médical et vie professionnelle.

La conception universelle permet ainsi d'éviter de nombreuses demandes individuelles d'aménagements raisonnables. Toutefois, ceux-ci rester-ont encore nécessaires dans certaines situations pour permettre à des personnes plus lourdement handicapées de participer de manière égale au monde du travail.

Dans un contexte où les personnes travaillent plus longtemps et au vu de l'augmentation importante des absences pour maladie de longue durée, **développer un monde du travail inclusif et conçu pour tout le monde apparaît comme déterminant pour permettre à chaque travailleur, dans sa diversité, d'avoir une réelle qualité de vie au travail.**



3

Les aménagements raisonnables

La législation antidiscrimination prévoit que toute personne en situation de handicap a droit à des aménagements raisonnables. Mais qu'entend-on exactement par handicap et qu'est-ce qu'un aménagement raisonnable ?

Qu'entend-on par handicap ?

Longtemps, on a considéré le handicap comme le problème médical d'une personne. Ces dernières décennies, cette perception du handicap a été totalement remise en question. Aujourd'hui, l'attention ne porte plus seulement sur ce qui ne fonctionne pas chez la personne mais sur ce qui ne fonctionne pas au sein de la société. Ainsi, le handicap naît de la confrontation entre un individu - qui présente une ou des déficiences - et un environnement qui ne s'adapte pas aux particularités de cette personne. La législation antidiscrimination, la Constitution belge et la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (ci-dessous la Convention ONU) s'inscrivent pleinement dans cette nouvelle approche.

Ainsi, la Convention ONU précise que par personnes handicapées, il faut entendre « des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ».

Dans cette définition, l'accent est mis sur ce qui crée la « situation de handicap » et pas seulement sur la personne elle-même : celle-ci pouvant être en situation de handicap dans un contexte donné et pas dans un autre.

Exemple : un travailleur qui marche très difficilement ne sera pas en situation de handicap si son entreprise est équipée d'un ascenseur, mais le sera si son entreprise s'étend sur plusieurs étages sans ascenseur.

Cette approche élargie du handicap inclut les déficiences physiques, sensorielles et intellectuelles mais aussi les maladies chroniques ou dégénératives, les troubles psychiques et même l'obésité dans certains cas. On peut parler de handicap dès qu'il y a une limitation durable à exercer certaines tâches.

Exemple : une personne qui s'est cassé la jambe n'est pas considérée comme une personne en situation de handicap sauf si elle garde des séquelles à plus long terme.

Dans cette vision sociale du handicap, il n'est pas nécessaire d'être reconnu par une instance officielle pour être considéré comme une personne handicapée et donc pour bénéficier d'aménagements raisonnables. L'attestation d'un médecin ou d'une équipe pluridisciplinaire peut suffire.

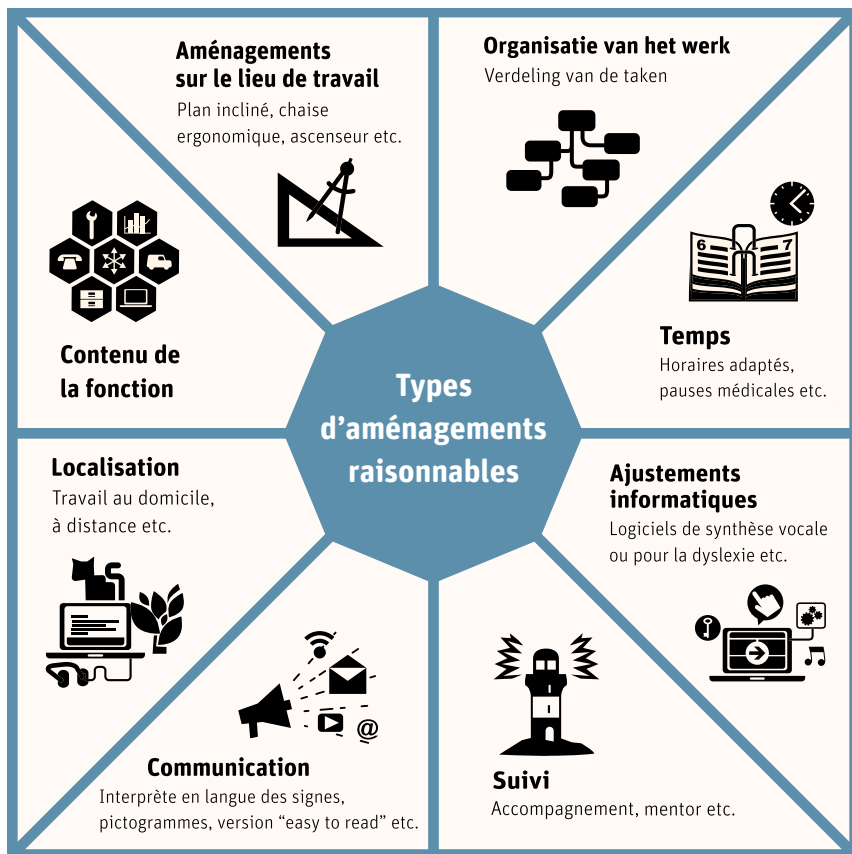
Qu'entend-on par aménagements raisonnables sur le lieu de travail?

Les aménagements raisonnables sont des mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans la vie professionnelle, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée.

Il ne s'agit pas de donner un avantage ou une faveur à la personne concernée, mais bien de compenser les désavantages liés à sa situation de handicap pour lui permettre de participer à la vie professionnelle de la manière la plus autonome possible et sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs.

En fonction des besoins de la personne, les aménagements raisonnables peuvent être :

- **matériels** (adaptation des épreuves de sélection, du poste de travail, aménagement du bâtiment...);
- **immatériels** (accompagnement, coaching, adaptation du règlement de travail...);
- **organisationnels** (réorganisation des tâches, horaire adapté, télétravail, temps partiel...).



À quels critères doivent répondre les aménagements raisonnables ?

- Ils rencontrent les **besoins individuels** du travailleur et sont efficaces. *Exemple* : un logiciel d'agrandissement de traitement de texte peut permettre à une personne malvoyante d'exercer une fonction de bureau mais ne pourra pas lui permettre actuellement de devenir chauffeur de bus.
- Ils permettent à la personne de pouvoir utiliser **de façon égale** les services de l'entreprise. *Exemple* : un interprète en langue des signes est prévu pour un travailleur sourd lors de chaque séance de formation de façon à lui permettre d'accéder à l'ensemble des informations échangées.
- Ils permettent que le travail et les déplacements dans l'entreprise puissent se faire de manière la plus **autonome** possible. *Exemple* : une personne en chaise roulante doit pouvoir ouvrir les portes sans l'aide de tiers.
- Ils assurent la **sécurité** et respectent la **dignité** de la personne en situation de handicap. *Exemple* : un monte-charge ne peut pas être utilisé comme un ascenseur pour un travailleur à mobilité réduite.

En vertu de la législation antidiscrimination, **le refus de mettre en place des aménagements raisonnables pour une personne handicapée constitue une discrimination.**

La seule justification possible pour refuser un aménagement, c'est son caractère déraisonnable. Si la demande est déraisonnable, le refus n'est pas une discrimination.

Comment peut-on évaluer le caractère « raisonnable » des aménagements ?

Le caractère raisonnable des aménagements doit également être évalué au cas par cas, sur base de certains critères dont voici les plus importants :

- **Le coût :** un aménagement dont le coût financier est disproportionné pour l'employeur pourra être considéré comme déraisonnable. On tiendra compte de la capacité financière de l'employeur, de la taille ou de l'importance de l'entreprise. *Exemple :* s'il est raisonnable pour une grande entreprise de placer un ascenseur dans ses locaux pour un travailleur en chaise roulante, cela pourrait représenter une charge excessive pour une plus petite entreprise moins prospère.
- **L'existence d'interventions ou de mesures réduisant la charge financière de l'employeur :** les interventions ou mesures qui réduisent la charge financière de l'employeur auront une influence sur la détermination du caractère raisonnable. *Exemple :* il est raisonnable de désigner une personne dans l'entreprise qui soit chargée du soutien ou de l'accompagnement d'une personne handicapée lorsque ce tutorat est financé par une agence régionale.
- **L'impact sur l'organisation :** l'aménagement ne doit pas désorganiser de manière disproportionnée le fonctionnement de l'entreprise. *Exemple :* lorsqu'une auxiliaire de soins souffrant de problèmes de

dos ne peut plus porter des charges lourdes, l'employeur, s'il dispose de personnel en suffisance, peut revoir la répartition des tâches entre travailleurs et éviter de lui confier des patients dont les soins nécessitent des manutentions trop lourdes. Mais dans le cas d'un employé d'une entreprise de titres-services, qui travaille seul au domicile des clients, les tâches ne pourront être réparties sur d'autres travailleurs, il sera moins facile de lui permettre de ne pas porter de charges.

- **La fréquence et la durée prévue :** Un aménagement coûteux mais utilisé souvent ou pour une longue durée sera plus vite considéré comme raisonnable. *Exemple :* changer les programmes informatiques de l'entreprise peut être un aménagement raisonnable pour un employé aveugle qui a un contrat à durée déterminée d'un an mais pas pour un travailleur qui a un contrat de remplacement d'un mois.



- **L'impact de l'aménagement sur l'environnement et les autres travailleurs :** l'aménagement sera plus vite raisonnable s'il est profitable pour les autres travailleurs. *Exemple :* l'installation d'une rampe d'accès à l'entrée améliore l'accès pour les personnes en chaise roulante mais aussi le confort de l'ensemble des travailleurs (et des livreurs de fournitures).
- **L'absence ou non d'alternatives :** un aménagement sera plus vite considéré comme raisonnable lorsqu'il est inévitable pour cause d'absence d'alternatives équivalentes. *Exemple :* une personne sourde a besoin d'un interprète en langue des signes lors de son entretien d'embauche. Il n'existe pas d'autre alternative qui lui permette de bien défendre sa candidature, de comprendre les questions posées et suivre de manière complète et détaillée ces discussions.
- **La négligence des normes évidentes ou légalement obligatoires :** un aménagement important sera plus vite considéré comme raisonnable lorsque l'employeur a manqué de répondre aux normes de prévention ou d'accessibilité. *Exemple :* L'achat d'un monte-escalier constitue plus rapidement un aménagement raisonnable dans un nouveau bâtiment où les normes d'accessibilité n'ont pas été respectées.

Ces indicateurs de raisonnabilité des aménagements sont définis dans le Protocole relatif au concept d'aménagements raisonnables conclu entre les entités fédérale et fédérées (voir chapitre « Références légales »).

Les « aménagements raisonnables par association » ?

Les aidants proches de personnes en situation de handicap peuvent-ils revendiquer le droit à des aménagements raisonnables sur base de leurs liens de parenté et/ou d'attachement à une personne en situation de handicap ?

Depuis 2024, le « [Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité](#) » prévoit le droit aux aménagements raisonnables pour les aidants proches. Cette disposition n'est actuellement uniquement applicable que pour des demandes d'aménagements raisonnables à des organisations qui relèvent des politiques de l'emploi bruxelloises, par exemple les services publics bruxellois, les agences intérimaires et les organisations d'insertion socioprofessionnelle.

Exemple : Un travailleur obtient un horaire aménagé pour pouvoir accompagner son enfant autiste à ses rendez-vous hebdomadaires chez la logopède. Un employé peut bénéficier de jours de télétravail supplémentaires pour rester auprès d'un parent malade chronique.

Même si les aménagements demandés ne sont pas directement en faveur de la personne en situation de handicap, ils bénéficient indirectement à la personne et constituent une réponse indispensable à l'absence d'alternative fournie par la société pour assurer cette aide.

Unia espère voir cette disposition s'inscrire dans les autres législations antidiscrimination et/ ou dans la jurisprudence. En permettant une meilleure conciliation entre la vie d'aidant-e-proche et la vie en société de l'aidant-e, les « **aménagements raisonnables par association** » peuvent œuvrer sans conteste à plus d'inclusion et de bien-être pour les personnes en situation de handicap.



4

Les aménagements raisonnables en pratique

Dans le secteur de l'emploi, l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées est valable dans **toutes les relations de travail** :

- qu'elles concernent les travailleurs salariés, les apprentis, les volontaires, les indépendants ;
- aussi bien dans l'emploi ordinaire (secteur privé ou secteur public) que dans les entreprises de travail adapté.

Les personnes handicapées peuvent également demander des aménagements raisonnables à **différents moments** : dès la procédure de sélection, lors de l'embauche, en cours de carrière que ce soit pour assister à une formation, pour participer à une procédure de promotion, lors d'un retour au travail après une incapacité de longue durée...

Comment mettre en place des aménagements raisonnables ?

La législation ne prévoit pas de procédure précise pour demander ou prévoir des aménagements raisonnables, à l'exception du trajet de réintégration formel. L'initiative peut venir tant du travailleur lui-même que de l'employeur qui constate que le travailleur a des difficultés à accomplir certaines tâches. Les aménagements raisonnables peuvent aussi être proposés par le médecin traitant ou le conseiller en prévention-médecin du travail.

De plus en plus d'entreprises – notamment publiques - développent à l'heure actuelle des procédures internes pour les demandes d'aménagements raisonnables. Cette pratique permet de mettre en lumière le droit à de tels aménagements pour les travailleurs en situation de handicap au sein de l'entreprise tout en donnant des lignes directrices pour traiter les différentes demandes.

Idéalement, **un point de contact neutre** devrait également être désigné au sein l'organisation pour traiter les demandes d'aménagements raisonnables. Il devrait s'agir de préférence d'un membre de l'équipe des

ressources humaines car il peut s'avérer difficile pour les personnes en situation de handicap de discuter directement des aménagements raisonnables avec leur responsable direct, amené également à les évaluer. Ce point de contact devrait être chargé d'examiner les demandes d'aménagements raisonnables en collaboration avec le responsable et le travailleur.

La procédure peut par exemple se dérouler de la façon suivante :

Une bonne communication entre tous les acteurs concernés est nécessaire afin de lever tous les « a priori » qui peuvent exister autour des situations de handicap.

- Le travailleur fait connaître sa **demande** d'aménagements raisonnables à son employeur, **idéalement par écrit**.
- Le dialogue part des **besoins concrets du travailleur** pour exercer sa fonction et des conséquences du handicap sur le travail à effectuer. Pour cela, il n'est pas nécessaire de dévoiler le dossier médical et/ou le diagnostic du travailleur. Ces données sont protégées par la loi relative à la protection de la vie privée et ne doivent être communiquées qu'au médecin du travail.
- Le travailleur et l'employeur (ou le responsable direct), avec l'aide du point de contact neutre et d'éventuelles personnes-ressources, examinent ensemble les **différents aménagements possibles** susceptibles de répondre le plus adéquatement aux besoins du travailleur. Il

convient ici de garder à l'esprit les critères d'un bon aménagement : efficacité, participation égale, utilisation autonome, respect de la sécurité et de la dignité.

- Ensuite, il convient d'étudier le **caractère raisonnable** des aménagements retenus en explorant les différentes primes et aides disponibles pour leur financement (voir chapitre « Où trouver des aides ? ») et en tenant compte des possibilités et limites de l'entreprise en termes financiers et organisationnels. Si l'employeur considère les aménagements nécessaires comme non raisonnables, il doit pouvoir en expliquer les raisons.
- Le choix des aménagements raisonnables retenus est idéalement **formalisé par écrit**, afin que chaque acteur concerné sache clairement ce qui est attendu de lui. Cela peut par exemple prendre la forme d'un addendum au contrat de travail.
- Une fois un accord obtenu sur les aménagements raisonnables, il est recommandé d'en **informer les collègues** afin d'éviter d'éventuels malentendus (sauf si la personne en situation de handicap ne le souhaite pas).
- Par la suite, il pourra être utile de se réunir à intervalles réguliers pour **évaluer** si les aménagements raisonnables sont toujours adéquats et procéder aux ajustements nécessaires.

La communication sur les aménagements raisonnables ne peut se faire qu'avec le consentement de l'employé. Néanmoins, il est dans l'intérêt de tou-te-s de parler des aménagements raisonnables. Cela peut permettre, par exemple, d'éviter des situations où des collègues éprouvent du ressentiment car des dispositions différentes sont prises avec tel ou tel collègue et pas avec d'autres.

Quelles personnes-ressources ?

Afin de trouver les meilleurs aménagements possibles pour répondre aux besoins de la personne en situation de handicap, le travailleur et/ou l'employeur ne doivent pas hésiter à faire appel à une ou plusieurs personnes-ressources en interne et/ou en externe. Celles-ci peuvent intervenir à différents moments en fonction de la situation individuelle :

- Au moment de l'embauche, après un accident professionnel ou de vie privée ;
- Après un congé maladie de longue durée ;
- Pour introduire sa demande d'aménagement raisonnable ;
- Pour obtenir un conseil ;
- Lors de la négociation des aménagements raisonnables ;
- En cas de désaccord...

Exemples de personnes-ressources en interne :

- Service du personnel
- Service social de l'entreprise
- Disability Manager (personne au sein de l'entreprise chargée de veiller à la réintégration des travailleurs en incapacité)
- Conseiller en prévention
- Médecin du travail
- Délégué syndical
- Personne de confiance

Exemples de personnes-ressources en externe :

- Ergonome
- Experts en accessibilité et adaptation sur le lieu du travail
- Jobcoach/agent d'insertion socioprofessionnelle
- Agences régionales (AViQ, Actiris, VDAB, DSL)
- Entourage médical, paramédical, psychologique
- Coordinateur « Retour Au Travail » de la mutualité du travailleur
- Syndicat
- Unia
- Institut flamand des droits humains (pour les organisations qui relèvent des politiques de l'emploi en Flandre, telles que les entreprises publiques, les agences intérimaires et les organisations d'insertion socioprofessionnelle)

[Vous trouverez en fin de brochure les coordonnées utiles des personnes-ressources. ➔](#)



5

Quand mettre en place des aménagements raisonnables ?

Lors de la procédure de sélection

Prévoir des aménagements raisonnables est obligatoire lors des épreuves de sélection si un candidat en situation de handicap en fait la demande. Par ailleurs, de plus en plus d'employeurs indiquent spontanément dans leurs offres d'emploi qu'il est possible de demander des aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap.

Exemples :

- **Marissa** a indiqué dans son formulaire de candidature qu'elle avait besoin d'aménagements raisonnables lors de la sélection. Afin de lui faciliter la tâche, le point de contact de l'entreprise l'a préalablement contactée afin de déterminer avec elle ce dont elle a précisément besoin. Il lui a décrit le déroulement pratique du test afin qu'elle puisse mieux évaluer les aménagements raisonnables nécessaires. Après cette discussion, Marissa a demandé de passer le test dans un local isolé l'après-midi plutôt qu'en groupe le matin.
- **Laurence** est dyslexique. Lorsqu'elle doit passer un test d'embauche sur ordinateur, elle demande à l'employeur de prévoir un test approprié (lecture à voix haute des consignes, mise à disposition d'un correcteur orthographique, temps supplémentaire) afin d'être évaluée équitablement sur sa capacité de raisonnement.
- **Kyoo** est autiste. Pour passer le test, il est placé seul dans un bureau faiblement éclairé et éloigné des stimuli sonores de façon à être moins distrait.
- **Rachid** se déplace difficilement et a besoin d'une place de parking réservée proche de l'entrée pour pouvoir participer aux épreuves de sélection.

À l'engagement

Lorsqu'un travailleur en situation de handicap vient d'être engagé, il est parfois nécessaire de prévoir des aménagements raisonnables. Idéalement, il convient de les mettre en place au plus vite afin de permettre à la personne d'effectuer directement ses missions dans de bonnes conditions.

Exemples :

- **Veerle** fait des études pour devenir infirmière. Comme elle est malentendante, elle a demandé un stéthoscope adapté (avec amplificateur) à l'hôpital où elle fait son stage.
- L'employeur de **Ricardo** a repeint les chambranles et poignées de portes de l'entreprise avec une couleur contrastante afin de faciliter les déplacements de Ricardo qui est malvoyant.
- **Malik** est géomètre et se déplace en fauteuil roulant. Lorsqu'il doit travailler dans des lieux difficilement accessibles, il se fait remplacer par des collègues et reprend en compensation certaines de leurs missions.
- Pour aider **Annie** qui est trisomique à réaliser son travail quotidien, son chef lui a écrit des consignes en langage simplifié avec des images en support.
- **Julan** souffre d'une maladie musculaire qui le gêne fortement dans ses activités quotidiennes. L'employeur paie le salaire de son assistant personnel qui l'aide dans ses déplacements pour se rendre au travail, à manipuler ses équipements de travail et à utiliser les toilettes.
- **Gino** travaille comme assistant vétérinaire. Il souffre d'hypersomnie idiopathique, ce qui le rend souvent somnolent pendant la journée.

Son employeur lui accorde des pauses prolongées pour dormir après la pause-déjeuner et il reçoit l'aide d'un collègue pour les opérations complexes.

- À la demande d'**Ali**, qui a des troubles de l'attention, ses supérieurs lui confient des missions variées et bien réparties dans le temps.
- **Tim** est laborantin et travaille dans un hôpital. Il est malentendant. Ses collègues veillent à bien articuler et à ne pas être en contre-jour lorsqu'ils s'adressent à lui. Le laboratoire a également été équipé d'une sonnette avec image vidéo.
- **Asha** est agoraphobe. Son employeur a accepté d'adapter ses horaires de travail afin qu'elle puisse se déplacer en transports publics hors des heures d'affluence.



- **Amira** est capable de rédiger des textes, mais comme elle est dyslexique, elle fait beaucoup de fautes d'orthographe. Son nouvel employeur a installé un correcteur d'orthographe adapté sur son ordinateur. De plus, un de ses collègues relit systématiquement ses correspondances vers l'extérieur.

En cours de carrière

Au cours de sa carrière, le travailleur peut se retrouver en situation de handicap suite à une maladie, un accident de vie privée ou professionnel. Il doit pouvoir également bénéficier d'aménagements raisonnables. Ainsi, le travailleur peut continuer à exercer ses fonctions dans de bonnes conditions, prendre part à des formations ou bien encore bénéficier d'une promotion.

Exemples :

- **Marc** a depuis quelques mois des problèmes de dos et il n'y a pas de perspective d'amélioration rapide. Son poste de travail a été aménagé de manière ergonomique pour lui éviter des douleurs.
- **Nicole** est cheffe de service. Sa vue s'est fortement détériorée avec les années. Lors de présentations, ses employés veillent à lui fournir le support électronique à l'avance en format accessible et/ou lui lisent le contenu à voix haute.
- L'entreprise de nettoyage où travaille **Elise** a revu son mode de fonctionnement. Chaque équipe de nettoyage doit dorénavant s'occuper chaque mois d'un bâtiment différent. Comme Elise, en raison de sa déficience intellectuelle, éprouve d'importantes difficultés à s'adapter

à ce changement, elle ne doit pas participer à ce nouveau système de rotation.

- **Rudy** est séropositif. Son traitement médical lui impose de se rendre régulièrement et de façon urgente aux toilettes. Son bureau a été déplacé à un endroit plus proche des sanitaires.
- Dans l'entreprise de **Hannah**, chaque travailleur peut faire une fois par semaine du télétravail. Comme Hannah souffre de déficit immunitaire, elle travaille toujours à domicile et ses tâches ont été adaptées. Elle a droit à un mi-temps médical avec un horaire adapté à ses besoins médicaux.
- **Lily** travaille dans une entreprise de travail adapté et a depuis peu le diabète. Elle peut, quand elle est en hypoglycémie, faire une pause supplémentaire pour manger quelque chose.
- **Jan** est un travailleur autiste. Lors des réunions d'équipe, il a parfois des difficultés à formuler ses remarques oralement de manière structurée. C'est pourquoi sa cheffe d'équipe lui permet de réagir par écrit dans un délai de 2 jours après la réunion.
- **Sophie** fait régulièrement des crises de panique dans les transports en commun. Lorsqu'elle a des réunions à l'extérieur, elle se déplace avec sa voiture personnelle et son employeur a accepté de l'assurer pour usage professionnel.
- **Eric** est bipolaire. Il alterne des périodes de manie et de dépression. Durant certaines périodes, il est moins productif mais se rattrape à d'autres moments. Plutôt que d'évaluer la réalisation de ses objectifs tous les 3 mois, son chef de service les évalue tous les 6 mois.
- **Marianne** est avocate et se déplace en fauteuil roulant suite à un accident. Elle est amenée à plaider régulièrement dans une salle d'audience précédée de marches. Elle a demandé à l'État, propriétaire du bâtiment, de prévoir un plan incliné à l'entrée de la salle.

Après un congé de maladie

Suite à un accident ou une absence de longue durée pour cause de maladie, les travailleurs sont parfois limités de manière permanente dans l'exercice de leurs fonctions. Pour les travailleurs handicapés, des aménagements raisonnables, temporaires ou non, sont nécessaires pour rendre possible la réintégration sur le lieu de travail.

Exemples :

- **Agnieszka** est magasinière et reprend son travail après un accident. Selon le médecin du travail, son état de santé ne lui permet pas encore de rester debout toute la journée pour traiter des commandes. Son employeur a donc décidé de lui confier provisoirement des tâches administratives chaque après-midi.
- **Ramon** se rétablit d'un cancer et voudrait recommencer à travailler. Il souhaite travailler moins qu'avant afin de ne pas compromettre sa guérison. Après un entretien avec son employeur, il décide de reprendre le travail à mi-temps en gardant ses indemnités de maladie pour l'autre mi-temps.
- **Manu** est atteint de sclérose en plaques. L'entreprise de call center où il travaille en tant qu'opérateur lui accorde des pauses supplémentaires. Il doit également traiter moins d'appel que ses collègues.
- **Ahmet** a été absent pendant un an pour cause de burn-out. Il a convenu avec son employeur de reprendre des demi-journées de travail au service communication de son entreprise au cours des prochains mois, avec la possibilité de faire du télétravail.

Lors d'un trajet de réintégration formel

La demande d'aménagements raisonnables après un congé de maladie peut se faire de manière informelle mais aussi dans le cadre d'un trajet de réintégration formel assorti de délais, de procédures et de garanties. Le trajet formel de réintégration peut être demandé par le travailleur ou l'employeur après une période de congé de maladie, mais c'est le conseiller en prévention-médecin du travail qui initie le trajet de réintégration et mène une enquête sur les capacités du travailleur et les aménagements nécessaires pour sa réintégration.

Lors de l'évaluation de la réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail décide si le travailleur est temporairement ou définitivement inapte au travail convenu et quelles sont les adaptations nécessaires à la réintégration sur le lieu de travail (travail adapté ou parfois reclassement dans une autre fonction).

Ensuite, l'employeur doit examiner sérieusement les possibilités concrètes d'aménagements raisonnables, en se basant sur les indicateurs décrits ci-dessus (voir partie 2). Si l'employeur estime qu'un plan de réintégration est impossible (voir partie 3), il est tenu de justifier pourquoi les aménagements demandés ne sont pas raisonnables.

Exemples :

- **Ayse** souffre de grave urticaire aux mains en raison de l'utilisation de détergents biocides dans le cadre de son travail de nettoyage. Son allergie ne lui permet plus de travailler dans des locaux qui nécessitent d'être désinfectés à l'aide de ces produits. Son employeur ne veut pas la croire et continue à lui demander de nettoyer dans de tels espaces. Contrainte de rester en congé de maladie, elle demande à bénéficier d'un trajet de réintégration. Le médecin du travail estime qu'elle est définitivement inapte à effectuer le travail convenu et ordonne qu'un autre travail ou un travail dans un environnement différent lui soit fourni. L'employeur se conforme à cet avis et lui permet d'entamer une formation d'assistante administrative.
- **Frank** a eu un accident vasculaire cérébral. Il travaillait auparavant comme chauffeur de taxi et souhaite retourner au travail. Il a demandé un trajet de réintégration. Le médecin du travail a indiqué qu'il ne pouvait plus exercer son ancienne fonction car il était trop vite fatigué. Le médecin a demandé à l'employeur de rechercher une nouvelle fonction pour Frank. Son entreprise l'a alors reclassé dans une fonction de dispatching après une formation.

En cas de force majeure médicale/licenciement

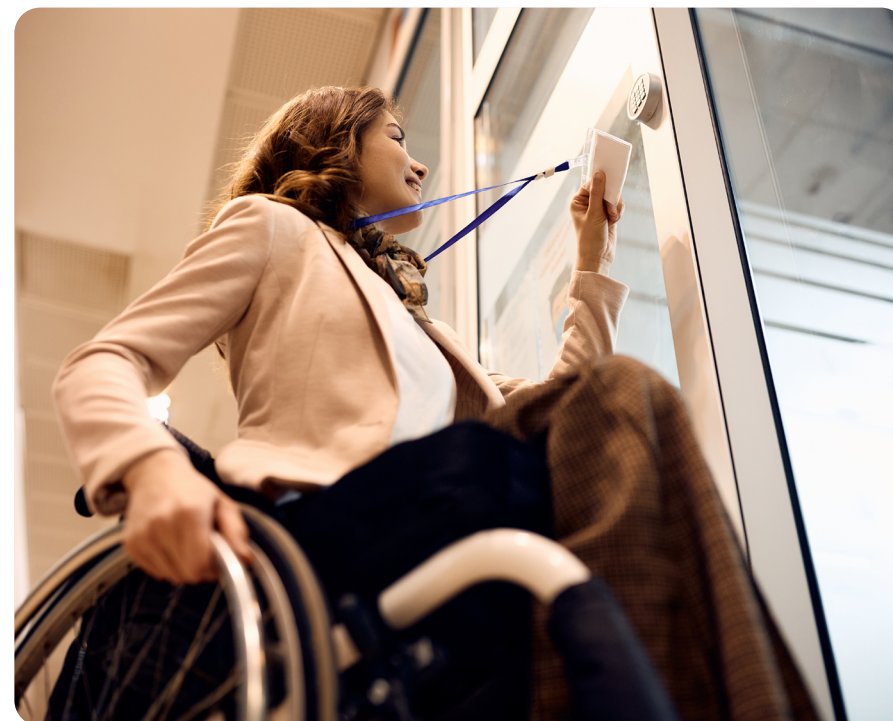
Il arrive qu'un travailleur en situation de handicap soit absent pendant une longue période et que l'employeur (ou le travailleur) veuille mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure médicale. Il faut alors que le conseiller en prévention-médecin du travail établisse qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu et qu'aucun aménagement raisonnable n'est possible.

L'employeur ou le travailleur peut engager une procédure de force majeure médicale après 9 mois d'absence et à condition qu'aucune procédure formelle de réintégration ne soit en cours. Cette procédure donne au travailleur en situation de handicap plusieurs occasions de demander explicitement des aménagements raisonnables, par le biais d'une procédure formelle de réintégration ou de manière informelle. Il incombe à l'employeur de prouver que les aménagements demandés ne sont pas raisonnables.

Dans les cas où un employeur souhaiterait licencier un employé pour des raisons qui découlent (in)directement de sa situation de handicap (par exemple, perturbation du service en raison de l'absence, réduction de la productivité, problèmes sociaux...), il doit toujours rechercher auparavant des aménagements raisonnables possibles pour le travailleur. En effet, un employeur qui refuse de mettre en place des aménagements raisonnables et qui licencie ultérieurement un employé en situation de handicap risque de commettre une discrimination.

Exemple :

- À la suite d'une maladie, la vue de **Rudy** a fortement baissé. Son employeur a cherché activement des aides techniques qui lui permettraient de continuer à exercer son métier de contrôleur aérien. Malheureusement, aucune adaptation n'a été trouvée. L'employeur a également cherché à savoir si Rudy pouvait exercer un autre emploi dans l'entreprise moyennant une formation, mais ce n'était pas possible. L'employeur a donc pris des mesures pour mettre fin au contrat de Rudy pour cause de force majeure médicale en motivant explicitement les raisons.



Où trouver des aides ?

Différentes interventions ou mesures peuvent réduire la charge financière ou organisationnelle de l'employeur qui emploie des personnes handicapées ou bien pour les entrepreneurs eux-mêmes en situation de handicap.

Citons, par exemple, les contrats d'adaptation professionnelle, les primes d'insertion ou de compensation, les primes à l'engagement. Il existe également des primes pour l'adaptation du poste de travail et des primes de tutorat.

Pour pouvoir bénéficier de ces interventions, le travailleur doit pouvoir être reconnu comme personne handicapée par les agences qui octroient ces aides.

Pour plus d'informations à ce propos, il convient de contacter les agences régionales : AViQ, Actiris (les aides à l'emploi seront transférées de PHARE à Actiris, normalement courant 2026), VDAB, DSL (voir chapitre « Contacts utiles »).

Le choix de l'organisme compétent dépend de la Région où le travailleur habite (et non du lieu où se situe l'entreprise).



6

Que faire en cas de désaccord sur les aménagements raisonnables ?

Si le dialogue est difficile, le travailleur peut faire appel à différentes organisations pour se faire aider dans ses démarches de conciliation :

- Unia
- L'Institut flamand des droits humains (pour des situations dans des organisations qui relèvent des politiques de l'emploi en Flandre, par exemple les entreprises publiques, les agences intérimaires et les organisations d'insertion socioprofessionnelle) ;
- Des associations de défense des droits des personnes handicapées ;
- Les syndicats ;
- Les services de prévention et de protection au travail.

Ces organisations peuvent également orienter le travailleur vers les **services de l'inspection** du travail qui sont notamment chargés de constater des discriminations à l'embauche, sur le lieu de travail, dans les conditions de travail, etc. Sous certaines conditions, les inspecteurs du travail peuvent également procéder à des tests de situation pour constater des discriminations au travail.

En l'absence d'accord au sujet des aménagements raisonnables, le travailleur (avec le soutien éventuel d'Unia, de son syndicat et/ou d'une association) peut intenter une action en justice. In fine, c'est toujours le tribunal du travail qui déterminera si le refus d'aménagements raisonnables constitue une discrimination au sens de la législation antidiscrimination.

Les employeurs peuvent également prendre conseil auprès d'Unia mais aussi auprès de leurs fédérations d'employeurs et de leurs services de protection et de prévention au travail.



7

Pour aller plus loin

Ce qu'Unia peut faire pour vous

Unia est un service public indépendant dont les services sont gratuits et ouverts à tout le monde : demandeurs d'emploi, travailleurs, employeurs, syndicats, médecins du travail, conseillers en prévention, services d'insertion...

Unia est à votre disposition pour :

- un renseignement, un conseil, un avis sur les situations vécues comme discriminatoires ou pour éviter une situation de discrimination,
- un simple signalement (sans demande d'intervention) ;
- une demande d'intervention.

S'adresser à Unia ne signifie pas déposer une plainte officielle (comme on le ferait auprès d'un service de police ou d'un tribunal). Aucune action n'est entreprise sans l'accord de la personne. Si Unia privilégie le règlement à l'amiable des différends, Unia peut également déclencher ou se joindre à une action en justice, avec l'accord de la personne qui s'estime discriminée.

Dans les situations liées à des discriminations, les lois prévoient des mécanismes de protection juridique contre les représailles, tant à l'égard des victimes que des témoins. Unia vous donnera toutes les informations utiles à ce sujet.

Contactez Unia

- **Par téléphone : via la ligne gratuite d'Unia 0800 12 800 ou via le numéro général 02 212 30 00 . Également joignable via Relais-Signes pour les personnes sourdes.**
- **Via www.unia.be**, où vous pouvez remplir un [formulaire](#) pour poser une question, signaler une discrimination ou demander une intervention. Le site internet d'Unia est accessible aux personnes malvoyantes. Une vidéo en langue des signes informe les personnes sourdes des possibilités de contact avec Unia.

- **Par courrier postal** : Unia – Place Victor Horta, 40 bte 40 – 1060 Bruxelles.
- Il est également possible d'avoir un rendez-vous avec un collaborateur d'Unia dans ses locaux à Bruxelles ou dans un de ses points de contact locaux.

Si vous avez besoin d'aménagements raisonnables lors de votre rencontre avec Unia (interprète en langue des signes, accompagnement, stationnement réservé...), n'hésitez pas à le signaler. Unia répondra à vos demandes et prendra en charge les frais qui y sont liés.

En savoir plus

Si suite à la lecture de cette brochure, vous désirez approfondir vos connaissances sur la notion d'aménagements raisonnables, Unia a développé www.ediv.be, une plate-forme d'e-learning à l'attention des professionnels.

Vous y trouverez les textes légaux et la jurisprudence, de nombreuses situations illustrées, des avis juridiques et des conseils aux managers. Vous pourrez également vous inscrire gratuitement aux modules de formation en ligne sur la législation antidiscrimination.

La plateforme eDIV comprend également un module de formation pour ceux qui souhaitent se familiariser avec la définition du handicap et l'application des aménagements raisonnables dans la pratique.



8

Références légales

Les textes présentés ci-dessous peuvent être consultés sur le [site d'Unia](#) à la rubrique « Législation et recommandations ».

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, adoptée le 13 décembre 2006, vise à promouvoir, à protéger et à garantir les droits de l'Homme et les libertés fondamentales des personnes handicapées. La Belgique l'a ratifiée en 2009. Selon l'article 27 de cette Convention, les personnes handicapées doivent « avoir la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées ». Elle demande aux États Parties de « faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées ».

La Directive européenne 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail a, pour la première fois, consacré la notion d'aménagement raisonnable en droit européen.

Tant au niveau fédéral qu'au niveau des entités fédérées, la Directive européenne a été transposée dans une législation antidiscrimination. Ces textes légaux interdisent toute discrimination, directe ou indirecte, sur base, notamment, du handicap et de l'état de santé.

Ces différentes législations prévoient que le refus d'aménagements raisonnables pour les personnes handicapées est une discrimination.

Depuis le 30 mars 2021, la **Constitution belge** comprend l'article 22ter : "Toute personne en situation de handicap a droit à la pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables (...)".

Le protocole relatif au concept d'aménagement raisonnable (conclu le 19 juillet 2007 entre l'État fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française) en faveur des personnes en situation de handicap définit la notion d'aménagement raisonnable et énonce plus précisément les caractéristiques auxquelles doit répondre cet aménagement.

De plus, certaines normes du droit du travail s'appliquent à l'égalité de traitement des personnes en situation de handicap, comme le Code du bien-être au travail (qui porte spécifiquement sur le trajet de réintégration des travailleurs handicapés) ou les Conventions Collectives de Travail n° 38 et n° 95.

Depuis 2024, le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité prévoit l'obligation d'aménagements raisonnables pour les aidants proches des personnes en situation de handicap.

Etat fédéral	<ul style="list-style-type: none"> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination
Communauté flamande	<ul style="list-style-type: none"> Décret du 8 mai 2002 modifié les 30 avril 2004, 9 mars 2007 et 30 avril 2009 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi Décret du 10 juillet 2008 créant un cadre pour l'égalité des chances et l'égalité de traitement en région flamande
Communauté française	<ul style="list-style-type: none"> Décret du 12 déc. 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations
Communauté germanophone	<ul style="list-style-type: none"> Décret du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination
Région Wallonne	<ul style="list-style-type: none"> Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle
Région de Bruxelles-Capitale	<ul style="list-style-type: none"> Code bruxellois du 4 avril 2024 de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité



9

Contacts utiles

Autres organismes de promotion de l'égalité compétents en emploi

L'institut flamand des droits humains (VMRI)

En tant qu'institution indépendante, le VMRI protège et promeut les droits humains en Flandre. Le VMRI est responsable de la politique régionale flamande en matière d'emploi.

vmri@vlaanderen.be

www.vlaamsmensenrechteninstituut.be

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Agence du gouvernement fédéral qui protège et promeut l'égalité entre les femmes et les hommes

<https://igvm-iefh.belgium.be/fr>

Agences régionales qui octroient des primes et interventions

Agence pour une Vie de Qualité (AViQ)

(pour les travailleurs en situation de handicap domiciliés en Région wallonne)

Numéro vert : 0800 160 61

info@aviq.be

www.aviq.be

Actiris

(pour les travailleurs domiciliés en Région bruxelloise)

Numéro vert : 0800 35 123

www.actiris.brussels

Les aides à l'emploi sont maintenant transférées, depuis 2024, de PHARE à Actiris.

Personne handicapée Autonomie Recherchée (PHARE)

Tél : 02 800 82 03

info.phare@spfb.brussels

www.phare.irisnet.be

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)

(pour les travailleurs domiciliés en Région flamande)

Gratis nummer: 0800 30 700

info@vdab.be

www.vdab.be

Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

(pour les travailleurs en situation de handicap domiciliés en Communauté germanophone)

Tél : 080 22 91 11

info@dpb.be

www.selbstbestimmt.be

Forem

Numéro vert : 0800 93 947

www.leforem.be

Services d'inspection du travail

Fédéral

Inspection Contrôle des lois sociales (CLS)

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Rue Ernest Blerot 1 – 1070 Bruxelles

Tél : 02 235 55 60

info.cls@emploi.belgique.be

Pour les directions régionales du contrôle des lois sociales, voir le site du SPF : <https://emploi.belgique.be/fr>.

Pour les travailleurs relevant des compétences régionales de l'emploi, ce sont les services d'inspection du travail régionaux qui sont compétents.

Région de Bruxelles-Capitale

Inspection Régionale de l'Emploi (IRE)

Bruxelles Economie et Emploi

Place Saint-Lazare 2, 1035 Bruxelles

Tél : 02 800 35 11

<https://economie-emploi.brussels/inspection-emploi>

Région Wallonne

Inspection économique et sociale

SPW Economie, Emploi, Recherche

Avenue Gouverneur Bovesse 103-106, 5100 Namur

Tel: 081 32 36 40

<https://spw.wallonie.be/guide/guide-services/16247>

Région flamande

Vlaamse Sociale Inspectie (VSI)

Departement Werk en Sociale Economie

Ellipsgebouw

Koning Albert II laan 35 bus 20, 1030 Schaarbeek

Tel: 02 553 08 88

vlaamse.sociale.inspectie@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/vsi

Syndicats

CSC

Tél : 02 246 31 11

www.csc-en-ligne.be

CGSLB

Tél : 02 558 51 50

www.cgslb.be

FGTB

Tél : 02 506 82 11

www.fgtb.be

Organisme public de recrutement qui propose des adaptations pour les personnes handicapées

Travaillerpour.be

Travaillerpour.be est le bureau de recrutement de l'autorité fédérale et possède beaucoup d'expertise en lien avec l'engagement des personnes en situation de handicap. Sur leur site, vous trouverez des conseils pour postuler dans l'administration ou bien encore pour adapter une procédure de sélection.

Tél : 02/740 74 74

<https://travaillerpour.be/fr>

Organisations spécialisées dans l'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées (toute situation de handicap)

La liste complète des coordonnées des services « soutien dans l'emploi » financés par l'Aviq (jobcoaching), ainsi que celle des centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés (CFISPA) en Wallonie se trouvent sur www.aviq.be

En Région bruxelloise, les services d'accompagnement pour adultes offrent généralement un accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle. Vous trouverez la liste de ces services et leurs coordonnées sur www.phare.irisnet.be ou 02/800 82 03

DiversiCom

DiversiCom facilite la mise à l'emploi des personnes handicapées sur base de leurs compétences

Tél : 02 880 50 69

info@diversicom.be

www.diversicom.be

Bataclan asbl

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

Tél : 02 646 30 13

info@bataclan.be

www.bataclan.be

JobAbility

Plateforme qui a pour objectif de connecter chercheurs d'emploi en situation de handicap et employeurs.

<https://www.autonomia.org/projet/jobability>

Wheel-it

Wheelit diffuse des offres d'emploi et des CV destinées aux personnes handicapées et à leurs futurs employeurs

www.wheelit.be

Associations généralistes (toute situation de handicap)

Altéo asbl

Tel : 02/246 42 26

www.altéoasbl.be

Esenca

Tél : 02 515 19 19

www.esenca.be

CRETH

Centre de ressources et d'évaluation des technologies pour les personnes en situation de handicap.

Tél : 081/72 44 30

secretariat@creth.org

www.creth.be

Services spécialisés pour les personnes malvoyantes et aveugles

La Ligue Braille

Tél : 02 533 32 11

info@braille.be

www.braille.be

Eqla

Tél : 02/241.65.68

info@eqla.be

www.eqla.be

Les amis des aveugles

Tél : 065/40 31 00

info@amisdesaveugles.org

www.amisdesaveugles.org

La lumière

Tél : 04 222 35 35

lalumiere@lalumiere.be

www.lalumiere.be

Associations et services spécialisés pour les personnes malentendantes et sourdes

Fédération Francophone des Sourds de Belgique (FFSB)

Tél : 02 644 69 01

info@ffsb.be

www.ffsb.be

Info-Sourds de Bruxelles

Service d'aide à la recherche d'emploi

Tél : 02 644 68 90

direction@infosourds.be

www.infosourds.be

Service d'Aide à la Recherche d'Emploi pour personnes sourdes ou malentendantes en Wallonie (SAREW)

Tél : 0494 529 883

info@sarew.be

www.sarew.be

Associations et services spécialisés pour les personnes déficientes intellectuelles ou autistes

Inclusion asbl

Tél : 02 247 28 19

secretariat@inclusion-asbl.be

www.inclusion-asbl.be

Fondation SUSA

Tél : 065 87 94 60

fondation@susa.be

www.susa.be

Associations spécialisées pour différentes maladies chroniques

Association du Diabète

02 374 31 95

www.diabete.be

Ligue francophone belge contre l'épilepsie

Tél : 02 344 32 63

info@ligueepilepsie.be

www.ligueepilepsie.be

Fondation contre le cancer

Tél : 02 736 99 99

Fax : 02 734 92 50

info@fondationcontrecancer.be

www.fondationcontrecancer.be

Le Gué

Service d'accompagnement pour personnes qui rencontrent des difficultés psychiques

Tél : 02 342 11 13

accompagnement.emploi@le-gue.be

www.le-gue.be/accompagnement-emploi/

Différents centres de revalidation fonctionnelle (CRF) proposent également des services de jobcoaching pour les personnes avec des troubles psychiques.

Associations expertes en accessibilité

AMT Concept (Accès et Mobilité pour Tous)

Tél : 02 705 03 48

<https://handy.brussels/>

info@handy.brussels

Access&Go -ABP

Tél : 02 772 18 95

info@accessandgo-abp.be

accessandgo.be

Atingo

Tél : 081 24 19 37

info@atingo.be

www.atingo.be

Passe-Muraille

Tél : 065 77 03 70

communication@passe-muraille.be

www.passe-muraille.eu

Plain-Pied

Tél : 081 39 06 36

contact@plain-pied.com

www.plain-pied.com

Handyaccessible

Tél : 02 515 06 07

esenca.handyaccessible@solidaris.be

www.esenca.be/handyaccessible

Les coordonnées des institutions et associations utiles pour les communautés flamande et germanophone sont reprises dans les versions néerlandophone et germanophone de cette brochure.

Travailler avec un handicap

Les aménagements raisonnables dans l'emploi

Bruxelles, janvier 2025

3^{ème} édition

Auteur

UNIA

Place Victor Horta, 40 bte 40 – 1060 Bruxelles

T : 02 212 30 00

www.unia.be

Nous remercions toutes les personnes qui ont participé à l'élaboration de cette brochure.

Rédaction : Unia

Mise en page : Unia

Photographies : Unia, Shutterstock

Editeur responsable : Patrick Charlier

Cette brochure est aussi disponible online en format PDF et Word, en langue des signes et en version "facile à lire".

Diese Broschüre ist auch in Deutsch erhältlich.

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands.

Vous pouvez également commander cette brochure par téléphone au 02 212 30 00 ou via le [formulaire en ligne](#).

Unia

Place Victor Hortan 40 bte 40
1060 Bruxelles

T +32 2 212 30 00

www.unia.be



unia.be

