

**Rapport parallèle du Centre inter fédéral pour
l'égalité des chances au dixième rapport du
gouvernement de la Belgique sur l'application
de la Charte européenne révisée**
Groupe 1 : Emploi, formation et égalité des chances

Articles : 1, 9, 10, 15, 18, 20 et 25

Décembre 2015

INTRODUCTION

Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (ci-après le Centre) est un service public créé en 1993, interfédéral, indépendant, expert en politique d'égalité et de non-discrimination.

Lors de la conférence interministérielle du 12 juillet 2011, le Centre a été désigné par l'État fédéral et les entités fédérées comme mécanisme indépendant¹ chargé du suivi de l'application en Belgique de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (ci-après CDPH)².

Suite à un accord de coopération conclu le 12 juin 2013 entre tous les gouvernements régionaux, communautaires et fédéral, le Centre est devenu interfédéral. Désormais, il est pleinement compétent pour traiter également des matières relevant des compétences régionales et communautaires. Dans le même temps, les matières relevant du droit des étrangers (droits fondamentaux des étrangers, flux migratoires et lutte contre la traite des êtres humains) ne sont plus de la compétence du Centre et elles sont confiées à une nouvelle institution distincte, Myria, le Centre fédéral pour l'analyse des flux migratoires, la protection des droits fondamentaux des étrangers et la lutte contre la traite des êtres humains.

L'accord de coopération du 12 juin 2013 définit les missions du Centre :

Il s'agit de « promouvoir l'égalité des chances prenant en considération la diversité dans notre société et de combattre toute forme de discriminations, de distinction, d'exclusion, de restriction, d'exploitation ou de préférence fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'origine sociale, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé, la conviction politique ou la conviction syndicale, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ».

En sa qualité de mécanisme indépendant pour la CDPH, le Centre a également pour mission de « remplir les tâches prévues dans l'article 33, § 2, de la Convention des Nations unies du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées », ³à savoir, assurer la promotion et la protection des droits des personnes handicapées et suivre les dispositions (législations et politiques) prises en matière de handicap par la Belgique afin de vérifier leur conformité avec les prescrits de la CDPH.

C'est plus spécifiquement en cette qualité que le Centre présente son rapport parallèle au rapport belge sur l'application de la Charte européenne révisée (sur les articles repris dans le groupe thématique 1 : « Emploi, formation et égalité des chances »).

A ce titre, la présente contribution porte essentiellement sur la mise en œuvre, évaluée à la lumière de la CDPH, de l'article 15 de la Charte européenne révisée, bien que la lettre de l'article 15 de la Charte recoupe également les articles 1 et 10 de celle-ci.

¹ Conformément à l'article 33, 2 de cette même Convention.

² La Belgique a ratifié la CDPH en 2009. Ce faisant, elle s'est engagée, notamment, à rendre ses législations conformes à la CDPH.

³ Article 3 §1^{er} de l'Accord de coopération du 12 juin 2013, entre l'Autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune, au sens de l'article 92bis de la loi spéciale

Le Centre dispose actuellement, en tant qu'Institution Nationale de Droits de l'Homme, du statut B au sein du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC).

SOMMAIRE

Art.15. Droits des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration et à la participation à la vie de la communauté	7
Paragraphe 1. Education, Orientation et formation professionnelle des personnes handicapées	7
I. Education.....	7
1.1. Entités fédérées.....	7
1.1.1. Note préalable.....	7
1.1.2. Communauté flamande.....	9
1.2.3. Communauté française (Région wallonne et Région de Bruxelles-Capitale).....	11
II. Formation professionnelle	12
2.1. Entités fédérées.....	12
2.1.1. Autorité flamande	12
2.1.2. Région de Bruxelles-Capitale	13
Paragraphe 2. Emploi des personnes handicapées.....	13
1.1. Note préalable.....	13
1.2. Niveau fédéral	14
1.3. Au niveau interfédéral.....	17
1.4. Entités fédérées.....	18
1.4.1. Note préalable.....	18
1.4.2. Autorité flamande	18
1.4.3. Région wallonne	19
1.4.4. Région de Bruxelles-Capitale.....	20
1.4.5. Commission communautaire française.....	21
Paragraphe 3. Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale	22
I. Législation antidiscrimination et approche intégrée	22
1.1. Niveau fédéral	22
1.2. Entités fédérées.....	22
1.2.1. Région de Bruxelles-Capitale	22
II. Consultation des personnes handicapées.....	23
2.1. Niveau fédéral	23
2.2. Entités fédérées.....	23
2.2.1. Autorité flamande	23
2.2.2. Région de Bruxelles-Capitale	24

2.2.3.	Fédération Wallonie-Bruxelles	24
III.	Formes d'assistance économique accroissant l'autonomie des personnes handicapées	24
3.1.	Niveau fédéral	24
3.2.	Entités fédérées.....	24
3.2.1.	Note préalable.....	24
3.2.2.	Autorité flamande	26
3.2.3.	Région wallonne	26
3.2.4.	Commission communautaire française.....	27
IV.	Mesures pour surmonter les obstacles - Aides techniques	27
4.1.	Entités fédérées.....	27
V.	Mesures pour surmonter les obstacles - Communication	27
4.1.	Entités fédérées.....	27
VI.	Mesures pour surmonter les obstacles - Mobilité et transport.....	28
6.1.	Niveau fédéral	28
6.2.	Entités fédérées.....	29
6.2.1.	Autorité flamande	29
6.2.1.	Région wallonne	29
6.2.3.	Région de Bruxelles-Capitale.....	30
VII.	Mesures pour surmonter les obstacles – Logement.....	30
7.1.	Entités fédérées.....	30
VIII.	Mesures pour surmonter les obstacles - Accessibilité	30
8.1.	Niveau fédéral	30
8.2.	Entités fédérées.....	31
IX.	Mesures pour surmonter les obstacles – Accès à la culture et aux loisirs.....	31
9.1.	Niveau fédéral	31
9.2.	Entités fédérées.....	31
Conclusion	33

ART.15. DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES À L'AUTONOMIE, À L'INTÉGRATION ET À LA PARTICIPATION À LA VIE DE LA COMMUNAUTÉ

En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment :

- 1. à prendre les mesures nécessaires pour fournir aux personnes handicapées une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées ;*
- 2. à favoriser leur accès à l'emploi par toute mesure susceptible d'encourager les employeurs à embaucher et à maintenir en activité des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail et à adapter les conditions de travail aux besoins de ces personnes ou, en cas d'impossibilité en raison du handicap, par l'aménagement ou la création d'emplois protégés en fonction du degré d'incapacité. Ces mesures peuvent justifier, le cas échéant, le recours à des services spécialisés de placement et d'accompagnement ;*
- 3. à favoriser leur pleine intégration et participation à la vie sociale, notamment par des mesures, y compris des aides techniques, visant à surmonter des obstacles à la communication et à la mobilité et à leur permettre d'accéder aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs.*

Paragraphe 1. Education, Orientation et formation professionnelle des personnes handicapées

I. Education

1.1. Entités fédérées

1.1.1. Note préalable

ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ ET INTÉGRÉ

En Belgique, l'enseignement relève de la compétence des Communautés.

L'éducation des élèves en situation de handicap est organisée en deux types d'enseignement :

- L'enseignement spécialisé, comportant lui-même 8 types d'enseignement répartis en fonction des déficiences d'ordre médicales de l'enfant⁴;

⁴ Type 1 : retard mental léger, type 2 : retard mental modéré à sévère, type 3 : trouble du caractère et/ou du comportement, type 4 : déficience physique, type 5 : enfants hospitalisés, type 6 : déficiences visuelles, type 7 : déficiences auditives, type 8 : troubles graves de l'apprentissage, type 9 (Communauté flamande depuis le Décret « M » du 21 mars 2014) : troubles du spectre autistique

- L'enseignement intégré, qui consiste à l'intégration des élèves inscrits dans l'enseignement spécialisé dans le système d'enseignement ordinaire avec le soutien de l'enseignement spécialisé sous forme d'aide technique et de personnel.

Il existe par ailleurs des intégrations « sauvages » dans l'enseignement ordinaire qui ne ressortent pas du cadre légal.

Dans le cadre de l'intégration des élèves en situation de handicap, la législation anti discrimination (décrets des communautés⁵) prévoit le droit pour tout élève en situation de handicap à des aménagements raisonnables. En pratique toutefois, ce droit est méconnu ou mal interprété et l'école ignore ou s'oppose trop souvent à sa mise en place, ce qui engendre de nombreux signalements déposés au Centre. Cette mesure reste fréquemment perçue comme un avantage pour l'élève en situation de handicap et non comme une mesure visant à rétablir l'égalité des chances.

INTÉGRATION DANS L'ENSEIGNEMENT ORDINAIRE EN CHIFFRES

L'enseignement spécialisé occupe une part croissante dans chacun des niveaux, primaire et secondaire, de l'enseignement. L'intégration des élèves présentant un handicap est lente mais constante.

Le tableau ci-dessous, qui reprend les derniers chiffres publiés par la Communauté française⁶ et la Communauté flamande⁷, est illustratif de la situation de la répartition entre les types d'enseignement en Belgique:

		Fédération Wallonie-Bruxelles ⁸			Communauté flamande ⁹		
		2012-2013			2013-2014		
Nombre d'élèves	Ordinaire	838.000 élèves			1.085.000 élèves		
	Spécialisé	35.000 élèves			50.000 élèves		
	Intégrés	2.400 élèves			15.000 élèves		
		2009-2010	2012-2013	Evolution?	2010-2011	2013-2014	Evolution?
Proportion dans le spécialisé	Maternel	0,70%	0,73%	↗	0,76%	0,75%	↗
	Primaire	5,00%	5,20%	↗	6,88%	6,61%	↘
	Secondaire	4,30%	4,50%	↗	4,38%	4,68%	↗

⁵ Décret de la Communauté flamande du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et des traitements ; Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ; Décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination.

⁶ Enseignement et recherche scientifique, *Les indicateurs de l'enseignement 2014*, Fédération Wallonie-Bruxelles, : <http://enseignement.be/index.php?page=0&navi=2264>

⁷ Department of Education and Training, *Vlaams Onderwijs in Cijfers 2013-2014*, http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsstatistieken/2013-2014/VONC_13-14/VONC_2013_2014_Integraal.pdf

⁸ Enseignement et recherche scientifique, *Les indicateurs de l'enseignement 2014*, Fédération Wallonie-Bruxelles, : <http://enseignement.be/index.php?page=0&navi=2264>

⁹ Department of Education and Training, *Vlaams Onderwijs in Cijfers 2013-2014*, http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsstatistieken/2013-2014/VONC_13-14/VONC_2013_2014_Integraal.pdf

 OCTROI DES MOYENS NÉCESSAIRES

L'attribution des moyens n'est pas clairement déterminée. L'enseignement ordinaire et l'enseignement spécialisé ne bénéficient pas des mêmes ressources, l'enseignement spécialisé recevant plus de moyens que l'enseignement ordinaire. En faisant coexister deux types d'enseignement, spécialisé et ordinaire, l'un parallèlement à l'autre, la concurrence entre les deux systèmes reste forte. Faute de garantie suffisante concernant le bénéfice d'un soutien adapté et compétent dans l'enseignement ordinaire, certains parents soucieux de l'intérêt de leur enfant, choisissent d'inscrire ce dernier dans l'enseignement spécialisé, contre leur volonté initiale. Le processus de développement d'un enseignement inclusif de qualité s'en trouve considérablement ralenti.

 OBSERVATION GÉNÉRALE ADRESSÉE À LA BELGIQUE PAR LE COMITÉ DES NATIONS UNIES DES DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES (OCTOBRE 2014)

Dans son observation générale¹⁰ adressée à la Belgique dans le cadre de la procédure de rapportage organisée par la CDPH, le Comité ONU des droits des personnes handicapées s'est dit préoccupé par l'absence de garantie offerte aux élèves en situation de handicap à pouvoir bénéficier d'une éducation inclusive. Le Comité mettait l'accent notamment sur l'orientation trop fréquente des élèves vers l'enseignement spécialisé et sur le manque d'aménagements raisonnables organisés dans l'enseignement ordinaire. Le Comité s'est dit également préoccupé par l'insuffisance d'accessibilité à l'école.

1.1.2. Communauté flamande

Le Centre salue les efforts réalisés en Flandre pour assurer le droit à l'enseignement inclusif au sein de l'enseignement fondamental et secondaire.

Le paragraphe abordera d'abord le droit à l'enseignement inclusif au sein de l'enseignement obligatoire et réagira ensuite aux mesures prises au sein de l'enseignement supérieur.

 ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE

Au sein de l'enseignement obligatoire, plusieurs mesures tendent à assurer le droit à un enseignement inclusif. Le nouveau cadre réglementaire reconnaît explicitement le droit à l'enseignement inclusif et le droit à des aménagements raisonnables. Il fait mention de principes de fonctionnement et de méthode de travail qui favorisent une approche sociale du handicap. Il assure un meilleur suivi lorsque l'élève est orienté vers l'enseignement spécialisé et encourage le retour vers l'enseignement ordinaire. Enfin le dispositif prévoit la réalisation d'un monitoring sur les progrès réalisés en matière d'inclusion.

Toutefois, le Centre regrette le manque de stratégie cohérente pour la mise en œuvre d'un système d'éducation inclusive et ce, à deux titres. Le décret souffre de quelques incohérences qui peuvent freiner le changement de mentalité sur le handicap. De même l'offre actuelle de soutien pour assurer l'inclusion au sein de l'enseignement ordinaire est insuffisante. Dans les circonstances actuelles, nous pouvons difficilement affirmer que la Communauté flamande ait fait le choix réel de

¹⁰ Voir

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fBEL%2fCO%2f1&Lang=en, p.6

l'inclusion au sein de l'enseignement, le caractère inclusif de l'enseignement ordinaire n'étant pas (encore) suffisamment garanti.

Tout d'abord ce nouveau décret maintient l'existence d'un enseignement ségrégué en deux filières séparées, d'une part l'enseignement spécialisé (avec un trajet d'apprentissage individualisé et adapté), d'autre part l'enseignement ordinaire (avec un trajet d'apprentissage commun ou individualisé et adapté). Il élargit même les formes d'enseignement spécialisé par la mise en place d'un type 9 pour les enfants atteints de troubles du spectre autisme. La création d'un type 9 spécifique aux enfants autistes fait usage d'une vision médicale du handicap plutôt que d'une vision axée sur les besoins de l'élève.

La législation prévoit la possibilité de refuser une inscription lorsque l'élève nécessite un trajet d'apprentissage individualisé et que l'école estime que l'aménagement à mettre en place est déraisonnable.

Les élèves qui nécessitent un trajet d'apprentissage individuel, peuvent de ce seul fait quand même être redirigés vers l'enseignement spécialisé.

Le trajet d'apprentissage que l'élève est capable de suivre est donc déterminant dans l'orientation de l'élève vers tel ou tel type d'enseignement. Il en découle que les parents n'ont aucune garantie de voir leur enfant inscrit dans l'enseignement ordinaire. Dans la pratique, ce manque de garantie à pouvoir bénéficier d'une éducation inclusive, indépendamment des facultés de l'élève, constitue une faille importante.

Le Centre constate aussi que les soutiens nécessaires à la réussite d'un enseignement inclusif pour les directions, les enseignants et les accompagnateurs ne sont pas disponibles dans les délais nécessaires et de façon suffisante.

Le Centre observe que les commissions de médiation qui doivent agir en cas de désaccord sur l'interprétation du caractère disproportionné ou non de l'aménagement sont opérationnelles depuis peu, soit tardivement par rapport à l'entrée en vigueur du décret (septembre 2015). A l'heure actuelle, parents et élèves n'ont donc pas encore eu l'occasion de s'adresser à ces commissions pour demander une médiation.

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Le cadre légal de l'enseignement supérieur ne peut être assimilé à la situation mise en place pour l'enseignement obligatoire. Le droit aux aménagements raisonnables est clairement inscrit dans la législation relative à l'enseignement supérieur. Les établissements pédagogiques doivent élaborer des procédures pour mettre ce droit en pratique.

Les principes à respecter dans la mise en œuvre du droit à l'aménagement raisonnable et les instruments prévus pour assurer la conformité des pratiques à la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées ne sont pas explicités comme c'est le cas pour l'enseignement obligatoire. La façon dont les établissements mettent en œuvre le droit à l'aménagement raisonnable diffère d'établissement supérieur en établissement supérieur. Par ailleurs, on constate que la législation fait usage de différentes définitions et approches du handicap dans l'octroi des mécanismes de financement. Les pratiques et législations n'ont pas encore suffisamment intégré l'approche sociale du handicap et le risque de recourir à une attestation médicale comme droit d'accès à un aménagement raisonnable est réel.

1.2.3. Communauté française (Région wallonne et Région de Bruxelles-Capitale)

ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE

La référence législative en matière d'intégration des élèves à besoins spécifiques dans l'enseignement ordinaire en Communauté française est le décret organisant l'enseignement spécialisé du 3 mars 2004 (et plus particulièrement son chapitre 10). L'intégration implique un partenariat entre un établissement d'enseignement spécialisé, dans lequel l'élève est officiellement inscrit, et un établissement d'enseignement ordinaire, dans lequel l'élève est totalement ou partiellement intégré, avec l'appui de différents intervenants.

Les périodes d'accompagnement accordées aux élèves intégrés (soit 4 périodes voire 16 pour les élèves du 3^e degré de l'enseignement secondaire relevant de l'enseignement spécialisé de type 4,5,6 ou 7) sont insuffisantes pour garantir l'intégration de la majorité des élèves en situation de handicap dans le milieu ordinaire. Dans ces conditions, les parents sont souvent contraints de se tourner vers l'enseignement spécialisé qui offre à leur enfant un environnement adapté à leurs besoins spécifiques (avec transport inclus) mais ségrégué (voir chiffres repris ci-avant).

Un « Pacte pour un enseignement d'excellence » qui vise à renforcer la qualité et l'équité dans l'enseignement en Communauté française est en cours d'élaboration. Sa mise en œuvre est projetée entre 2015 et 2025. Aucune mesure spécifique concernant l'intégration et l'inclusion des élèves en situation de handicap n'a cependant encore été précisée à ce jour.

Par conséquent, en matière d'intégration et d'inclusion des élèves en situation de handicap dans l'enseignement obligatoire, la Communauté française reste à ce jour en défaut de¹¹ :

- Encourager et faciliter la mise en place d'aménagements raisonnables par un cadre législatif spécifique,
- Mettre en place une stratégie cohérente en matière d'enseignement inclusif ;
- Attribuer les ressources nécessaires pour permettre une intégration des élèves en situation de handicap dans le milieu ordinaire et pour mettre en place une éducation inclusive ;
- Veiller à la formation initiale et continuée des enseignants à un enseignement différencié. Notons que la formation initiale spécifique au handicap dont le rapport étatique fait référence en page 45 (point 1.1.2), n'est pas obligatoire. En réalité, de nombreux enseignants des deux types d'enseignements -ordinaire et spécialisé- ne sont pas formés au handicap et à l'inclusion de manière appropriée.

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Le **décret relatif à l'enseignement supérieur inclusif du 30 janvier 2014** (M.B., 09-04-2014) est entré en vigueur le 1er septembre 2014. Ce décret vise à favoriser la mise en place de mesures et de ressources destinées à répondre à la demande des étudiants en situation de handicap « *en prévoyant les aménagements matériels, sociaux, culturels, méthodologiques et pédagogiques tendant à rencontrer les difficultés, liées à leur situation, qu'ils éprouvent dans leur vie d'étudiants et dans leurs démarches d'insertion socioprofessionnelles pendant et à l'issue de leur cursus* ».

¹¹ Voir à cet égard les observations finales concernant le rapport initial de la Belgique du 3 octobre 2014 (CDPH/C/BEL/CO/1), p.6 (§36 et 37) :

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CDPH%2fC%2fBEL%2fCO%2f1&Lang=en

Ce décret instaure un cadre pour la mise en place d'aménagements raisonnables au profit des étudiants à besoins spécifiques. Le Centre s'en réjouit vu les obstacles que ces derniers rencontrent pour faire valoir leur droit à des aménagements raisonnables sur base de la législation anti discrimination. Cependant, les mesures instaurées restent fortement limitées et aucun moyen supplémentaire n'a été alloué aux établissements pour leur permettre d'assurer leur mission. Par conséquent, une réelle intégration des étudiants en situation de handicap destinée à leur donner la formation adéquate pour accéder à l'emploi est compromise.

Remarquons que l'enseignement de promotion sociale n'est pas visé par le décret relatif à l'enseignement supérieur inclusif mais qu'un avant-projet de décret relatif à un enseignement de promotion sociale inclusif a été adopté par le gouvernement de la Communauté française début décembre 2015.

II. Formation professionnelle

La formation professionnelle est une compétence régionalisée.

2.1. Entités fédérées

2.1.1. Autorité flamande

FORMATION PROFESSIONNELLE À L'EMPLOI ET DES STAGES

Dans le cadre de la formation professionnelle à l'emploi (IBO) et des stages, le Centre souligne l'importance que le département "Enseignement" et le VDAB collaborent et se concertent. Les personnes en situation de handicap sont plus enclines à quitter l'enseignement plus tôt et de façon moins qualifiée. De plus, elles ont souvent tendance à sous-estimer leurs compétences. Les stages et l'expérience du travail pendant la formation (tant dans l'enseignement ordinaire que spécialisé) leur permettent d'acquérir une meilleure perception de leur potentiel. Par ailleurs, les personnes en situation de handicap ont également droit à des aménagements raisonnables pendant leur stage. A l'heure actuelle, les procédures de stage ne sont pas suffisamment facilitées ni encouragées. Notamment, les conditions de financement des aménagements raisonnables demeurent encore très floues. Partant, la concertation entre le département "enseignement" et le VDAB doit porter, entre autres, sur les procédures de stage et le financement des aménagements raisonnables.

RÉFORME RENFORÇANT LE SYSTÈME D'ÉDUCATION EN ALTERNANCE

Une réforme est en cours afin de concrétiser et renforcer le système d'éducation en alternance (« duale leren en werken ») : La formation de l'étudiant aura lieu pour une partie en classe et pour une autre partie sur un lieu de travail. Outre la qualification issue de la formation, ce type de formation en alternance permet d'obtenir des qualifications professionnelles et des certificats à part. La réforme est prévue pour l'année 2016 et tend à élargir les domaines d'études concernés par ce nouveau type d'apprentissage.

Le nouveau système présente un intérêt particulier pour les personnes en situation de handicap, notamment parce qu'elle leur permet de prendre conscience de leurs capacités à travailler. Le Centre craint pourtant que la réforme ne soit pas suffisamment inclusive. Le Centre attire donc l'attention sur la **nécessité de prévoir un cadre qui tienne compte des spécificités du handicap** : sensibilisation des employeurs, affectation des budgets nécessaires à la mise en place d'aménagements raisonnables, collaboration entre le secteur de l'Enseignement et du Travail...

2.1.2. Région de Bruxelles-Capitale

Parmi les dispositifs spécifiquement dédiés aux personnes les plus fragiles ou éloignées de l'emploi, le rapport étatique évoque le projet PHARE – bf.tremplin. Selon le rapport de l'Etat, ce projet pilote assure un accompagnement spécifique de la personne handicapée en formation. Lancé en 2012, dans le cadre d'un partenariat entre Bruxelles-Formation, le service PHARE de la Commission communautaire française et les services d'accompagnement, ce projet pilote vise à améliorer l'accès des personnes handicapées de 18-30 ans à la formation qualifiante en renforçant l'orientation et l'apprentissage des prérequis en formation de base.

Le Centre fait remarquer qu'il s'agit d'un « projet-pilote » datant déjà de 2012 concernant des actions de formation de base pour des personnes handicapées. D'autres projets-pilote avaient déjà été initiés ces 20 dernières années sans avoir de résultats concrets. De plus, les actions actuelles sont limitées à l'orientation et l'apprentissage de pré-requis en formation de base. Aucun projet ne concerne les formations qualifiantes elles-mêmes qui ne sont pas ouvertes aux personnes handicapées, ce qui est d'autant plus critique qu'il n'y a pas de centres de formation spécialisés pour personnes handicapées en Région bruxelloise (mais bien en Région wallonne), excepté à la Ligue Braille pour 2 orientations (agent d'accueil ou employé administratif).

Les personnes sourdes qui signent n'ont pas accès aux formations qualifiantes car le montant d'heures d'interprétariat en langue des signes auquel elles ont droit par année est insuffisant (par ex. 45h/an pour l'ensemble de leurs besoins pour les personnes sourdes francophones résidant à Bruxelles).

Paragraphe 2. Emploi des personnes handicapées

1.1. Note préalable

Comme demandé par le Comité, la Belgique fournit dans l'annexe 1 (p.9) du rapport étatique des données chiffrées en matière d'emploi de personnes handicapées. Le Centre regrette le manque de statistiques disponibles et mises à jour régulières. Des statistiques fiables sont pourtant nécessaires pour évaluer efficacement les effets des politiques menées en la matière.

Le Centre souhaiterait fournir au Comité quelques données chiffrées complémentaires :

D'après l'enquête sur les forces de travail en Belgique (2011), le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans, atteintes de problèmes de santé de longue durée ou confrontées à des difficultés pour accomplir des activités quotidiennes, était de 40.7% (66,4% pour les personnes sans handicap) alors que la moyenne européenne était de 47.3% en 2011 (66,9% pour les personnes sans handicap).

Employment rate of people by type of disability, sex and age
Last update: 09-07-2014

Table Customization [show](#)

HLTH_PB + GEO +
 + Period of time (a=annual, q=quarterly, m=monthly, d=daily, c=cumulated from January) + AGE
 2011 + From 15 to 64 years +

GEO	HLTH_PB	Difficulty in basic act	No difficulty in basic	Limitation in work ca	No limitation in work
Belgium		40.7	66.4	33.4	67.3
Bulgaria		30.7	61.8	17.8	62.1
European Union (28 countries)		47.3	66.9	38.1	67.7
Czech Republic		38.6	68.5	34.5	69.3
Denmark		46.7	78.1	41.4	80.0

L'enquête par sondage sur les forces de travail en Belgique (EFT) 2010 avait conclu quant à elle, outre une importante différence (négative) du taux d'activité des personnes avec un handicap ou un problème de santé chronique, à une forte corrélation entre le taux d'activité et l'âge. Les personnes en situation de handicap s'insèrent plus tard dans le monde du travail et le quittent plus tôt.

D'après un document intitulé « Participation au marché du travail et problèmes de santé ou handicap » publié par la Direction Générale statistique du SPF Economie, le taux de chômage et le taux d'inactivité sont aussi nettement moins favorables dans ce groupe de la population. Ils atteignent respectivement 9,1% et 44,5% chez les personnes souffrant de problèmes de santé de longue durée, contre 6,2% et 29% chez les personnes sans problèmes de santé.

En Belgique, les personnes souffrant de problèmes de santé, de pathologies ou de difficultés à accomplir des activités quotidiennes ont moins souvent un emploi, sont davantage au chômage et présentent un taux d'inactivité plus élevé.

Par ailleurs, « les personnes en situation de handicap sont « *davantage confrontées au chômage de longue durée puisque 60 % d'entre elles sont à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an. On note aussi que les demandeurs d'emploi souffrant d'un handicap ou d'une maladie chronique recherchent moins souvent un emploi à temps plein* »¹².

1.2. Niveau fédéral

DISCRIMINATION EN EMPLOI ET REFUS D'AMÉNAGEMENT RAISONNABLE

Après les critères dits « raciaux », le handicap est le second critère pour lequel le Centre est chaque année le plus régulièrement sollicité (en moyenne 1 dossier sur 5). Le Centre a analysé ses dossiers individuels pour les années 2013-2014 : 18.5% des dossiers portent sur des situations de discrimination présumée en emploi. Parmi ces situations, 29% concernent des situations d'embauche, 43.5% des situations de travailleurs discriminés en emploi et 20% des licenciements basés sur le handicap. Durant les mêmes années (2013-2014), le Centre a intenté et gagné 3 procès pour discrimination sur base du handicap en emploi¹³.

Le rapport étatique mentionne (p.96) que la jurisprudence belge concernant les aménagements raisonnables dans l'emploi, applique le raisonnement de l'arrêt Chacon-Navas de la Cour de Justice

¹² Conseil Supérieur de l'Emploi, Rapport 2014, juin 2014.

¹³ Voir rubrique « jurisprudence » sur le site du Centre www.diversite.be

européenne. Le rapport indique également que la possibilité d'aménagement raisonnable en vue de maintenir le travailleur dans l'entreprise doit être examinée avant tout licenciement, comme le montre des exemples de décisions judiciaires.

Si le Centre partage le constat selon lequel différents tribunaux interprètent déjà le droit du travail en accord avec la directive 2000/78 sur la non-discrimination, le Centre tient à souligner qu'il subsiste encore dans les textes légaux des tensions¹⁴ entre la législation en matière de droit du travail et la législation antidiscrimination en vigueur. Ainsi, le Centre est encore régulièrement saisi de signalements de travailleurs licenciés suite à une incapacité de travail alors que, conformément à la définition du handicap, certaines de ces personnes auraient pu être considérées comme ayant un handicap. Par conséquent, elles auraient pu être reclassées dans leur entreprise moyennant des aménagements raisonnables, (adaptation de la fonction, adaptation du poste de travail, octroi d'un autre travail, ...) avant que la possibilité de licenciement ne soit envisagée.

L'autorité fédérale doit donc revoir sa législation en matière du droit du travail et l'adapter au droit de l'Union Européenne en matière de non-discrimination. Plus particulièrement, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail devrait contenir une disposition explicite reprenant la définition du handicap et celle des aménagements raisonnables. Cette loi devrait préciser qu'un travailleur en état d'incapacité peut, à certaines conditions et conformément au cadre de la directive 2000/78 (transposée au niveau fédéral par la loi antidiscrimination du 10 mai 2007) et de la CDPH, être considéré comme ayant un handicap et par conséquent bénéficier d'aménagements raisonnables. Par ailleurs, cette même loi devrait également prévoir qu'un employeur ne peut pas licencier un travailleur en raison de son incapacité de longue durée sans avoir évalué préalablement la question des aménagements raisonnables.

Actuellement, le Gouvernement fédéral élabore un plan de réinsertion pour les travailleurs en incapacité de longue durée¹⁵ mais, au vu des éléments portés à sa connaissance, le Centre s'inquiète du fait que le législateur semble oublier que ces travailleurs peuvent être considérés comme des personnes handicapées qui ont droit à des aménagements raisonnables. Le Centre insiste pour que ce nouveau plan soit conforme à la législation antidiscrimination.

SYSTÈME D'ALLOCATIONS POUR PERSONNES HANDICAPÉES

L'Etat fédéral énumère une série de mesures qui tendent à favoriser la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap. Toutefois, le Centre souhaite mettre en avant un problème dénoncé depuis de nombreuses années et dont l'autorité fédérale tarde à s'attaquer de manière convaincante. Le système actuel des allocations pour personnes handicapées implique que choisir de travailler n'est pas forcément l'option la plus intéressante sur le plan financier. Depuis quelques années, la Belgique annonce une grande réforme du système des allocations pour personnes handicapées en vue d'éviter ces différents pièges à l'emploi. Cependant, à l'heure actuelle, les modalités d'octroi des

¹⁴ Citons, à titre d'exemple, l'article 32 de la loi relative aux contrats de travail qui stipule qu'un contrat de travail peut être rompu pour force majeure ou l'Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs. Pour plus d'informations, voir la recommandation du Centre à ce propos : http://www.diversite.be/sites/default/files/documents/article/recommandations_reintegration_novembre_2015.pdf

¹⁵ Le nombre de travailleurs en incapacité de longue durée (de plus d'un an) a augmenté considérablement ces dernières années. L'INAMI a constaté une augmentation de près de 25% entre fin 2010 et fin 2014. En Belgique, fin 2014, 321 573 travailleurs bénéficiaient d'une indemnité d'invalidité.

allocations reposent toujours sur un modèle médical du handicap et ne sont pas adaptées aux personnes qui vont travailler ou qui ont travaillé. Par exemple, les personnes handicapées qui décrochent un emploi mais qui, par la suite, le perdent (en raison de la charge de travail trop lourde ou bien encore en raison d'un contrat à durée déterminée) risquent de percevoir une allocation dont le montant est inférieur à celui perçu avant leur mise à l'emploi. Dès lors, bon nombre de personnes qui souhaitent intégrer le marché de l'emploi sont souvent contraintes de privilégier la sécurité de leur allocation à l'incertitude que génère un emploi. Cela constitue un très grand frein pour les personnes qui désirent franchir le cap de l'emploi.

Le Centre insiste **pour que soient améliorés l'information et l'accompagnement des personnes bénéficiant d'une allocation qui souhaitent avoir un emploi**. Dans cette optique, le projet pilote élaboré cité dans le rapport étatique (p. 95) entre le SPF Sécurité sociale, l'INAMI, les mutualités, GTB (service d'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi en Flandre) et le VDAB (service d'emploi public de la Flandre) sur l'organisation et les trajets d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap qui souhaitent (ré)intégrer le marché de l'emploi est très important. **Ce projet doit impérativement être renforcé et pérennisé.**

Par ailleurs, lorsque les personnes handicapées font quand même le choix de travailler, on constate bien souvent, qu'en termes de revenu, le gain financier lié à la perception d'un salaire est annulé par la réduction de l'allocation d'intégration et par l'augmentation des dépenses liées au travail. En effet, le montant de l'allocation d'intégration est encore dépendant du montant des revenus alors que cette allocation est normalement uniquement destinée à compenser les surcoûts engendrés par le handicap. Il s'agit là encore d'un frein supplémentaire pour les personnes handicapées qui désirent travailler. **Le Centre insiste pour que la réforme envisagée mette en place une meilleure combinaison entre revenu du travail et allocation d'intégration (les deux ne pouvant être interdépendants).**

L'autorité fédérale a déjà procédé aux diverses expertises et consultations préalables à la réforme. Le Centre estime de ce fait **que l'autorité fédérale doit entamer cette réforme pour arriver à un système d'allocations qui est en concordance avec la vision de la CDPH.**

RÉFORME DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

Le Centre veut également attirer l'attention du Comité sur la réforme des conditions d'octroi des allocations de chômage en Belgique (spécifiquement les allocations d'insertion pour les demandeurs d'emploi qui n'ont jamais travaillé). La réforme a eu pour conséquence que de nombreux demandeurs d'emploi ont été exclus du droit aux allocations de chômage à partir du 1^{er} janvier 2015. Parmi les 26.425 personnes demandeurs d'emploi exclus entre janvier et septembre 2015, 2.128 personnes¹⁶ étaient des demandeurs d'emploi avec au moins 33% d'incapacité de travail. Celles-ci ont été exclues parce qu'elles étaient sans emploi ou sans formation depuis trop longtemps aux yeux des autorités. Or, il est établi¹⁷ que ces personnes rencontrent davantage de difficultés à trouver du travail du fait notamment qu'elles sont régulièrement discriminées dans leur recherche de formation et d'emploi. Les personnes handicapées exclues du droit aux allocations de chômage ont été réorientées soit vers les centres publics d'aide sociale (pour un revenu d'intégration sociale) soit vers

¹⁶ Source Office National de l'Emploi (décembre 2015)

¹⁷ Voir la note préalable

la Direction des personnes handicapées pour une allocation de personne handicapée. Par ailleurs, lors du traitement de leur dossier par l'Office National pour l'Emploi (ONEM), les personnes reconnues comme handicapée par cette Direction **ont été considérées d'emblée comme inaptes au travail, ce qui révèle une grave confusion entre reconnaissance du handicap et aptitude au travail.** De plus, ces personnes, n'étant plus inscrites comme demandeuses d'emploi, sont de facto exclues des circuits d'orientation, de formation ou de recherche d'emploi.

RECRUTEMENT AU SEIN DE L'AUTORITÉ FÉDÉRALE

En 2014, le taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale a diminué. Il s'élevait à 1,45 % contre 1,57 % en 2013.¹⁸ L'autorité fédérale est donc très loin du quota de 3 % qui lui est imposé par la réglementation. Seulement 7 organisations fédérales sur 55 atteignent ou dépassent le quota de 3 % de mise à l'emploi de collaborateurs avec un handicap, alors qu'elles étaient au nombre de 10 en 2013. S'il est vrai que le calcul du quota se fait sur base volontaire et que certaines initiatives ont été entreprises pour atteindre ces quotas (voir rapport étatique), celles-ci s'avèrent insuffisantes et doivent être développées davantage. Malgré les efforts réalisés par le SELOR (l'agence chargée du recrutement du personnel fédéral), les candidats avec un handicap restent trop peu nombreux et quand ils ont réussi les épreuves, ils rencontrent des difficultés à passer l'étape des entretiens d'embauche.

Le Centre tient également à souligner que l'enjeu n'est pas seulement de recruter des personnes en situation de handicap mais aussi de les maintenir à l'emploi. Une offre de travail à temps partiel, qui est limitée dans le temps pour le personnel statutaire) constitue pour bon nombre de personnes en situation de handicap une réponse adéquate pour adapter leurs conditions de travail à leur handicap. L'autorité fédérale doit également consacrer suffisamment d'attention à la réinsertion des malades de longue durée au sein de ses administrations.

1.3. Au niveau interfédéral

Si l'Etat fédéral prévoit différentes mesures d'aide à l'emploi au profit des personnes handicapées (ex : diminution des cotisations sociales), la compétence revient principalement aux régions. Il importe dès lors que des concertations régulières soient organisées entre les différents niveaux de pouvoir de façon à assurer la cohérence entre les politiques menées en la matière.

Le rapport étatique (p.97) mentionne que l'Etat fédéral et les entités fédérées ont conclu un Protocole¹⁹ relatif aux aménagements raisonnables. Toutefois, faute de promotion, ce concept n'est pas encore suffisamment connu par les employeurs et les personnes en situation de handicap. De plus, bien qu'il soit évoqué dans plusieurs textes légaux, ce Protocole n'a jamais à l'époque (2007) été adopté par les Gouvernements.

Le rapport étatique (p.97) mentionne également le Baromètre de la diversité consacré à l'emploi. Les résultats de tests de comportement agrégés du Baromètre ont confirmé la discrimination des

¹⁸ <http://www.fedweb.belgium.be/fr/content/carph-rapport-d%C3%A9valuation-2014>

¹⁹ Protocole entre l'Etat fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire française en faveur des personnes en situation de handicap relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

candidats mentionnant un handicap physique lors de leur sollicitation. Par ailleurs, l'enquête menée auprès des responsables de ressources humaines constatait qu'environ 7 responsables sur 10 indiquent que l'état de santé influe sur les chances de sélection d'un candidat.

1.4. Entités fédérées

1.4.1. Note préalable

Situées à mi-chemin entre une entreprise et un « service » offert aux personnes en situation de handicap, les entreprises de travail adapté doivent composer avec une vocation productive, à finalité économique, et une vocation sociale, de développement de la personne handicapée au travers de l'activité de travail. Le Centre constate que les entreprises de travail adapté sont aujourd'hui fortement soumises à la concurrence et demandent par conséquent de plus en plus d'efforts à leurs travailleurs. Le Centre s'inquiète de cette situation et craint qu'en recherchant toujours davantage de productivité, les entreprises de travail adapté n'oublient leur vocation sociale première : à savoir accueillir les travailleurs handicapés les plus faibles et constituer un tremplin vers l'emploi ordinaire.

1.4.2. Autorité flamande

L'écart entre le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap et le taux d'emploi des travailleurs sans handicap est encore trop grand. 520.000 personnes en âge de travailler (soit 13,7% de la population flamande en âge de travailler) se trouvent en situation de handicap. En Flandre, le taux d'emploi des personnes handicapées atteint 42,7% tandis que le taux d'emploi des personnes sans handicap atteint 76,8%. L'écart dans le taux d'emploi correspond donc à 34,1%²⁰.

DÉCRET RELATIF AU TRAVAIL SUR MESURE (MAATWERKDECREET)

Le nouveau décret relatif au travail sur mesure est entré en vigueur à partir du mois d'avril 2015. Les objectifs établis dans ce décret semblent constituer une avancée vers l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail : un emploi dans le milieu de travail ouvert est l'objectif prioritaire, avec, si nécessaire, une étape intermédiaire dans une entreprise de travail adapté. Ces objectifs vont dans le sens de la CDPH qui donne priorité à l'insertion des personnes en situation de handicap dans le milieu de travail ouvert.

Pour atteindre les objectifs d'inclusion de ce décret, il importe que l'ensemble du personnel du VDAB et des organisations partenaires **soient correctement sensibilisés au droit qu'ont les personnes handicapées à travailler dans le milieu ouvert.**

De plus, le Centre insiste pour que la Région flamande investisse suffisamment de moyens pour permettre aux travailleurs issus des entreprises de travail adapté d'accéder réellement à un emploi dans le milieu de travail ordinaire. Pour ce faire, il est fondamental d'assurer **un soutien continu sur le lieu du travail, tant pour les travailleurs en situation de handicap que pour leur employeur.**

Que ce soit dans les entreprises de travail adapté ou en milieu ordinaire, l'aide apportée par le « supported employment » (soutien dans l'emploi) apparaît souvent indispensable. Dans ce domaine, l'autorité flamande doit réaliser de plus amples efforts, particulièrement en ce qui concerne le maintien à l'emploi. En Flandre, seuls 4 travailleurs handicapés sur 10 disent bénéficier d'un travail

²⁰ Samoy, E., Handicap en Arbeid, Deel I, Definities en Statistieken over de arbeidsdeelname van mensen met een handicap. Update maart 2015.

“réalisable sur le long terme »²¹. Le VDAB travaille déjà avec des services (GTB, GOB) qui offrent un « jobcoaching » et un « jobtraining » aux demandeurs d’emploi. Toutefois, il devrait encore être possible de recourir à ces services tout au long de sa carrière, donc encore après l’engagement de la personne.

Enfin, la mise en œuvre de ce nouveau décret doit être régulièrement évaluée afin de s’assurer que le décret débouche bien sur une augmentation du nombre de personnes en situation de handicap engagées dans le circuit ordinaire de l’emploi.

ENGAGEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DE L’ADMINISTRATION
FLAMANDE

Le Centre encourage largement les actions menées par le service « Politiques de diversité » de l’administration flamande pour favoriser l’embauche des personnes handicapées et ainsi augmenter leur taux d’emploi. Il est dès lors fondamental de poursuivre les efforts en ce sens, d’autant plus que les autorités ont un rôle d’exemple à jouer en la matière.

Malheureusement, ces efforts sont mis à mal par certaines restrictions budgétaires décidées par l’autorité flamande. L’une d’entre-elles prévoit de comptabiliser le personnel maximum par service en les comptant « par personne » et non par « équivalent temps plein ». Ces mesures ont de graves répercussions pour l’engagement des personnes en situation de handicap (mais aussi des femmes) car elles sont plus souvent contraintes de travailler à temps partiel. Or, pour un manager, il n’est pas intéressant d’engager une personne à temps partiel lorsque la charge de travail pour son équipe reste la même. Cette mesure est donc potentiellement discriminatoire et inquiète fortement le Centre. Si cette mesure devait être maintenue, le Centre souhaite que les travailleurs handicapés soient soustraits de son champ d’application. Ainsi, les managers seraient incités, plutôt que découragés, à engager des personnes en situation de handicap au sein de leur service. Le taux d’emploi des personnes handicapées au sein de l’administration flamande devrait dès lors augmenter.²²

1.4.3. Région wallonne

AIDES À L’EMPLOI

Le rapport étatique (p.98) mentionne les efforts déployés par la Wallonie afin d’améliorer l’emploi des personnes handicapées. Comme indiqué dans le rapport, c’est l’Agence Wallonne pour l’Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH) qui délivre les principales aides à l’emploi et non le département Emploi de la Région wallonne. L’AWIPH doit donc prendre seule à sa charge l’ensemble des frais liés au handicap (aides à la vie journalière, ETA, centres de jours, institutions et aides à l’emploi...) avec un budget qui n’est pas extensible à l’infini et qui sert trop régulièrement à compenser l’inaccessibilité des services généraux.

²¹ R. Bourdeaud’hui et S.Vanderhaeghe, Rapport Werkbaar werk bij werknemers met een arbeidshandicap / Analyse op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007- 2013, Brussel, 26 oktober 2015, p.16

²² La problématique a également été mise en avant le service Politiques de diversité de l’autorité flamande, voir http://www.rosadoc.be/digidocs/dd-000472_2015_Diversiteitsbeleid_Actieplan_VlaamseOverheid.pdf p.16.

A titre d'exemple, l'AWIPH intervient dans les frais de transport du domicile au lieu de travail lorsque la personne ne peut disposer d'un véhicule, ni être conduite par un tiers, ni utiliser les transports adaptés organisés par la société de transports régionaux TEC. En 2015, la Région wallonne a décidé d'adopter des mesures de restrictions budgétaires pour certaines de ces primes et subventions versées par l'AWIPH. Le Centre et les associations représentatives de personnes handicapées regrettent ces mesures d'économie car en réduisant pour une partie ou en supprimant complètement la part d'intervention dans les frais de déplacement, c'est le droit au maintien même de l'emploi qui est mis en danger.

SOUTIEN DANS L'EMPLOI

Que ce soit dans les entreprises de travail adapté ou en milieu ordinaire, l'aide apportée par le « supported employment » (soutien dans l'emploi) apparaît souvent comme indispensable. Dans ce domaine, la Région wallonne doit fournir des efforts en augmentant le nombre de bénéficiaires du « jobcoaching » pour les personnes en situation de handicap. De plus, il devrait être possible de recourir à ses services tout au long de sa carrière.

RECRUTEMENT DE PERSONNES HANDICAPÉES DANS LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES WALLONNES

Le Centre salue la création d'une commission de suivi des quotas dans les pouvoirs locaux wallons. Il est satisfait de la progression du taux d'emploi enregistrée dans les communes et provinces wallonnes mais s'inquiète du faible taux d'emploi dans les CPAS et associations de services publics. En outre, le Centre tient à signaler au Comité que la définition du handicap utilisée par la Région wallonne est dorénavant très large (par exemple, on y intègre les personnes non déclarées officiellement comme handicapées mais qui ont fait une demande d'aménagement raisonnable). Cette définition élargie va clairement dans le sens de la CDPH. Toutefois, il conviendrait d'augmenter les objectifs fixés par le quota (actuellement de 2,5%) au regard de cette nouvelle définition de la personne handicapée qui englobe près de 15 % de la population.

En ce qui concerne le taux d'emploi dans les services de la Région, celui-ci est encore très faible et, à l'instar de ce qui se fait pour les pouvoirs locaux (communes et provinces), il conviendrait également d'instaurer une commission chargée du suivi des quotas.

1.4.4. Région de Bruxelles-Capitale

La Région bruxelloise est compétente en matière d'emploi mais n'est pas compétente en matière de handicap. Selon le Centre, il en résulterait que la Région bruxelloise se désinvestisse quelque peu de cette problématique et renvoie toute question liée au handicap au secteur « spécialisé ».

SOUTIEN DANS L'EMPLOI

Que ce soit dans les entreprises de travail adapté ou en milieu ordinaire, l'aide apportée par le « supported employment » (soutien dans l'emploi) apparaît souvent comme indispensable. Dans ce domaine, la Région de Bruxelles-Capitale et son agence Actiris accusent un retard considérable. Elles n'offrent pratiquement pas de « jobcoaching » et de « jobtraining » aux personnes en situation de handicap. Il y a également ici une orientation fréquente vers le secteur spécialisé, dont les moyens sont pourtant limités.

RECRUTEMENT DE PERSONNES HANDICAPÉES DANS LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES
BRUXELLOISES

Ici aussi, les administrations bruxelloises accusent un retard important en matière de taux d'emploi des personnes handicapées. Bien qu'un quota de 2% soit prévu par le législateur, il ne semble y avoir à ce jour aucune donnée chiffrée quant aux taux d'emploi de personnes handicapées dans les institutions publiques bruxelloises (à l'exception du service Actiris).

Concernant les pouvoirs locaux bruxellois, l'arrêté royal du 23 décembre 1977 fixant le nombre de personnes handicapées que doivent occuper les provinces, les communes, les associations de communes et les agglomérations de communes est devenu obsolète du fait de la régionalisation de la compétence sur les pouvoirs locaux. Si la Région wallonne et la Région flamande ont établi leur propre législation, la Région bruxelloise n'a pas fixé de nouvelle norme concernant l'obligation d'employer des personnes handicapées dans les administrations communales. Il y a donc un vide législatif qui a pour effet pervers, par exemple, que les communes qui souhaitent engager une personne handicapée francophone ne peuvent bénéficier des aides à l'emploi prévues par le service Phare (Commission communautaire française) car ce service exige préalablement que l'administration soit en ordre de quota.

1.4.5. Commission communautaire française

AIDES À L'EMPLOI

Comme en Région wallonne, c'est le service Phare qui délivre les principales aides à l'emploi et non le département Emploi de la Région bruxelloise. Ici aussi, le Centre plaide donc pour plus de transversalité dans la répartition des dépenses afférentes au handicap.

En référence au problème mentionné dans le paragraphe relatif au quota dans les pouvoirs locaux bruxellois, le Centre demande à Phare **de procéder au financement de certaines aides à l'emploi dans les communes et autres services public, essentiellement les adaptations des postes de travail, quand bien même ces services publics ne seraient pas en ordre de quota** et ce, afin de ne pas porter préjudice à la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap.

ENTREPRISE DE TRAVAIL ADAPTÉ

Selon le Centre, la Commission communautaire française n'incite pas suffisamment les entreprises de travail adapté à être un tremplin vers l'emploi ordinaire. A titre d'exemple, le Centre n'a pas écho d'initiative, telle que celle menée en Flandre ou en Wallonie, où des personnes handicapées sont détachées des entreprises adaptées pour exercer certaines de leurs fonctions dans des entreprises ordinaires.

Paragraphe 3. Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale

I. Législation antidiscrimination et approche intégrée

1.1. Niveau fédéral

Si la législation antidiscrimination belge prévoit une large protection contre la discrimination aux différents niveaux de pouvoir, il y a lieu de signaler plusieurs lacunes et faiblesses structurelles. De manière générale, le Centre renvoie à l'évaluation²³ qu'il a réalisée de la loi antidiscrimination, certains points ayant spécifiquement trait au handicap comme motif de discrimination²⁴.

Il convient spécifiquement de s'attarder sur les conséquences de l'article 11 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Cet article dispose qu'une différence de traitement établie par une autre loi ne peut être considérée comme de la discrimination. Cette disposition a pour conséquence que la loi antidiscrimination ne s'applique pas dans certains cas. En outre, cet article 11, combiné à l'absence d'une directive sur les biens & services dans l'Union européenne, entraîne l'impossibilité d'aborder juridiquement, si ce n'est devant la Cour Constitutionnelle, les situations et domaines qui ne sont pas régis par les actuelles directives de l'UE en matière de non-discrimination.

Le rapport étatique mentionne qu'un « Plan d'action fédéral handicap » est en cours de préparation, dont la finalité est d'inclure des objectifs et mesures spécifiques visant à rencontrer les recommandations du Comité ONU des droits des personnes handicapées adressées à la Belgique en 2014. Le Centre n'a pas encore pu consulter ce projet de plan. Il s'inquiète du retard pris par la Belgique en la matière et insiste pour que ce plan soit basé sur des indicateurs précis et prévoie un calendrier avec des échéances claires pour la mise en œuvre des différentes mesures.

1.2. Entités fédérées

1.2.1. Région de Bruxelles-Capitale

En Région bruxelloise, il n'y a toujours pas de texte législatif interdisant les discriminations dans les services comme les transports, les commerces, etc. Le Centre a remis un avis sur l'avant-projet d'ordonnance « tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement ». D'un point de vue général et afin de faciliter la lisibilité du cadre juridique, le Centre plaide pour une coordination en un seul instrument de l'ensemble des textes adoptés par la Région bruxelloise en matière de lutte contre les discriminations.

²³ <http://www.diversite.be/lois-antidiscrimination-et-antiracisme-%C3%A9valuation>

²⁴ Par exemple, le champ d'application matériel de la loi ne s'étend pas aux rapports entre copropriétaires. Par conséquent, un copropriétaire ne peut pas invoquer l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables (qui concernent par exemple les espaces communs d'un immeuble à appartements) vis-à-vis de l'assemblée des copropriétaires.

II. Consultation des personnes handicapées

2.1. Niveau fédéral

Le rapport étatique fait état des différentes législations fédérales relatives aux droits des personnes handicapées adoptées depuis 2011. Parmi ces législations, la loi du 17 mars 2013 réformant les régimes d'incapacité, destinée, aux termes du rapport, « à permettre à la personne handicapée d'être entendue concernant ses choix de vie, en passant d'un régime d'incapacité à un régime de capacité et d'un régime de représentation à un régime d'autonomie ».

Ainsi, le juge de paix est amené à prononcer une mesure de protection « sur mesure », qui tient compte des capacités réelles de la personne. A cet effet, la loi prévoit une liste d'actes (relatifs tant à la personne qu'aux biens) pour lesquels le juge doit expressément se prononcer sur la capacité de la personne à les accomplir.

Si les intentions de la loi sont louables, le Centre constate que les moyens (tant humains que financiers) nécessaires à sa mise en œuvre n'ont pas été mis à la disposition des juges de paix, lesquels n'ont par ailleurs pas bénéficié de la formation requise pour une réforme d'une telle ampleur.

La question du manque de moyens attribués aux juges de paix se pose avec d'autant plus d'acuité que le Plan justice du Ministre de la Justice envisage une réduction du nombre des justices de paix.²⁵

Le Centre constate que les juges de paix chargés de mettre en place un régime de protection de la personne, sur mesure, tenant compte des capacités réelles de la personne à protéger prononcent plutôt une mesure de protection globale des personnes, les maintenant dans un régime d'incapacité totale. Dans les faits, la loi ne rencontre donc pas les objectifs poursuivis.

2.2. Entités fédérées

2.2.1. Autorité flamande

L'accord du Gouvernement flamand 2014-2019 annonce qu'une initiative sera prise afin d'assurer au sein du Conseil économique et social flamand une participation au niveau structurel des organisations représentant les personnes en situation de handicap. Ce projet n'a pas encore été concrétisé. Des incertitudes demeurent quant à la façon dont la société civile sera associée de façon transversale aux différentes politiques flamandes. À l'heure actuelle, la société civile est déjà consultée mais plutôt par domaine de politique. Le projet de mettre en place un organe d'avis transversal au niveau flamand s'explique par la nécessité de rendre systématique la participation des personnes en situation de handicap, comme le préconise d'ailleurs la CRPD.

Au niveau communal, bien qu'un décret prévoit la participation des personnes handicapées au sein d'un conseil consultatif communal, l'initiative de mettre en place un tel conseil appartient aux communes²⁶. Il en va de même pour les communes des autres entités fédérées.

²⁵ Plan Justice du Ministre de la Justice Koen Geens, une plus grande efficacité pour une meilleure justice, p.79

²⁶ Décret organique sur les pouvoirs locaux du 15 juillet 2005, art.200.

2.2.2. Région de Bruxelles-Capitale

A ce jour, il n'existe aucun conseil consultatif officiel de personnes handicapées actif au niveau de l'ensemble des compétences régionales bruxelloises (logement, urbanisme, emploi...).

2.2.3. Fédération Wallonie-Bruxelles

La Fédération Wallonie-Bruxelles ne dispose pas non plus de conseil consultatif officiel de personnes handicapées qui soit actif pour l'ensemble de ses compétences (enseignement, culture, ...).

III. Formes d'assistance économique accroissant l'autonomie des personnes handicapées

3.1. Niveau fédéral

ALLOCATIONS ET SEUIL DE PAUVRETÉ

L'étude Handilab, mentionnée dans le rapport étatique à la page 103, indique que 39% des personnes bénéficiant d'une allocation de personne handicapée vivent sous le seuil de pauvreté européen. L'étude révèle que les personnes concernées s'en sortent avec leur revenu disponible en rognant sur certaines dépenses et sur la satisfaction de besoins élémentaires (alimentation, vêtements, logement et soins de santé essentiellement). Les personnes avec un handicap modéré sont les plus exposées au risque de pauvreté et à des frais non couverts liés au handicap.

Le Centre a rédigé en 2012 une série de recommandations sur la proposition de réforme du régime des allocations. Le Centre insiste sur la nécessaire revalorisation des allocations de remplacement de revenu, l'amélioration de la combinaison entre travail et allocation d'intégration et un calcul plus juste des allocations en cas de mariage ou de cohabitation. En effet, le régime des allocations prévoit actuellement une imputation des revenus du partenaire, non seulement par rapport à l'allocation de remplacement de revenu mais aussi en partie à l'allocation d'intégration, de sorte que les allocations perçues par la personne handicapées se voient considérablement diminuées. Étant donné que cette allocation est destinée à couvrir les surcoûts liés au handicap, la prise en compte pour son calcul des revenus du partenaire n'est pas juste selon le Centre. Les frais liés au handicap ne diminuent pas du seul fait du mariage.

3.2. Entités fédérées

3.2.1. Note préalable

RÉCLAMATION COLLECTIVE SUR LE MANQUE DE SOLUTIONS D'ACCUEIL POUR LES PERSONNES DE GRANDE DÉPENDANCE

Pour rappel, dans le cadre de la réclamation collective 75/2011 introduite par la Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme contre la Belgique, le Comité a constaté des manquements graves dans le chef de l'Etat belge et ses entités fédérées dans l'accueil et la prise en charge des personnes adultes de grande dépendance (personnes polyhandicapées, personnes souffrant d'autisme, de lésion cérébrale acquise ou atteintes d'une infirmité cérébrale) et de leurs familles. Le Comité a donc conclu à une violation des articles 14§1 (droit au bénéfice des services sociaux), 16 (droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique), combinés avec

l'article E (non-discrimination) et pour violation de l'article 30 (droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale) de la Charte européenne révisée.

Dans sa décision, le Comité insistait d'abord sur le fait qu'il est indispensable d'apporter une aide adaptée aux personnes handicapées de grande dépendance, et ce pas uniquement dans les textes politiques, mais aussi dans les faits.

Ensuite, le Comité appelait à une pleine diversité dans l'assistance et dans les services d'accueil afin de garantir un maximum de liberté de choix aux personnes qui ont un important besoin d'assistance ainsi qu'à leurs familles.

Enfin, le Comité condamnait fermement le manque de données statistiques adéquates aux niveaux national et régional concernant les personnes qui nécessitent une assistance importante et ce, en vue de la mise en place d'une politique structurée et coordonnée.

A l'occasion de l'examen de la Belgique dans le cadre de la procédure de rapportage prévue par la CDPH, le Comité ONU des droits des personnes handicapées a rendu en octobre 2014 des observations finales sur le premier rapport belge qui faisaient le même constat que la décision du Comité européen des droits sociaux.²⁷ Ainsi, relativement à l'article 19 de la CDPH consacrant le droit à l'autonomie de vie et l'inclusion dans la société, le Comité ONU « *notait avec inquiétude que les personnes ont très peu de choix pour une autonomie de vie étant donné le manque d'investissement et l'insuffisance des services d'assistance personnelle* ».²⁸

Dans sa résolution CM/ResCs (2013) du 16 octobre 2013, le Comité des ministres invitait la Belgique à rencontrer les exigences de la décision du Comité et attendait qu'elle fasse état, lors de la présentation du prochain rapport relatif aux dispositions pertinentes de la Charte sociale européenne, des mesures visant à assurer la mise en conformité de la situation sur le long terme.

La réponse apportée par la Belgique en vue **de se conformer aux exigences de la Charte européenne est encore très faible.**

Seules la Flandre et la Région de Bruxelles-Capitale ont adopté des réglementations en vue d'investir dans des formes de logement inclusif. Toutefois, ces réglementations doivent encore, soit entrer en vigueur, soit être exécutées et il est donc difficile d'en évaluer l'impact. Par ailleurs, faute de moyens suffisants qui sont affectés à leur mise en œuvre, ces réglementations n'ont qu'une portée limitée.

Enfin, les chiffres que fournit le rapport étatique sur la thématique " *Intégration et participation à la vie journalière*" ne donnent aucune information actuelle et globale sur la situation des personnes de grande dépendance, ni ne précisent le nombre de personnes encore en attente d'une solution adaptée, comme le demandait pourtant la résolution du Comité des Ministres en 2013.

²⁷

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CDPH%2fC%2fBEL%2fCO%2f1&Lang=en, p.5 et 6, n°32 et 33

²⁸ A titre de recommandation, le Comité invitait l'Etat belge à œuvrer pour une politique de désinstitutionalisation, et le priait instamment de mettre en place un plan d'action du handicap à tous les niveaux de l'Etat qui garantisse l'accès aux services de vie autonome et qui fasse disparaître les listes d'attente existantes. L'Etat belge y est également prié de veiller à ce que les personnes handicapées aient accès à des ressources financières suffisantes et à ce que les communautés soient accessibles aux personnes handicapées.

3.2.2. Autorité flamande

Fin 2014, 2.545 personnes étaient bénéficiaires d'un BAP (budget d'assistance personnelle) tandis que 2.848 personnes étaient encore en attente.²⁹

Le 25 avril 2014, le Parlement Flamand a adopté le décret « persoonsvolgend financiering » (décret sur un financement qui suit la personne). Ce décret modifie radicalement le système de financement du soutien aux personnes handicapées et supprime le système des budgets d'assistance personnelle.

La réforme comporte deux volets :

- D'une part, toute personne en situation de handicap touche un « montant forfaitaire de base » à hauteur de 300 euros par mois. La personne doit avoir un handicap reconnu et présenter des besoins de soutien constatés par la VAPH.
- D'autre part, si ce premier budget de base ne suffit pas à couvrir les besoins de la personne handicapée, un deuxième budget (octroyé sous forme de vouchers ou d'un montant liquide entre 10.000 et 80.000 euros par an) peut être attribué aux personnes nécessitant plus d'assistance. Ce budget vise à financer les soins et autres formes de soutien non directement accessibles, à savoir les soins et soutiens financés par la VAPH et dont l'accès est soumis à des listes d'attente.

Afin d'accéder à un budget personnalisé, les besoins de la personne doivent être objectivés et un plan de soutien doit être réalisé, lequel évalue notamment les possibilités de soutien que peut offrir le réseau de la personne (aidants proches...).

Le Centre craint que le budget global affecté à la mise en œuvre du décret ne soit insuffisant pour satisfaire l'ensemble des demandes. Dès lors, les personnes qui ne satisfont pas aux critères d'urgence devront passer par des listes d'attente avant de pouvoir bénéficier d'un « budget lié à la personne ».

Par ailleurs, l'octroi du budget supplémentaire pour les soins et soutiens non directement accessibles est résiduaire à toute autre forme d'aide. Le décret fait donc appel en priorité au réseau de la personne pour lui fournir l'assistance que nécessite son handicap.

3.2.3. Région wallonne

Un certain nombre de demandes de Budget d'Assistance Personnelle (BAP) sont en attente en Région wallonne. Au 1er décembre 2014, le BAP a fait l'objet de 1 656 demandes. Sur celles-ci, seuls 486 BAP ont été octroyés. Il reste actuellement 835 demandes en attente dont 400 qui rencontrent les priorités d'octroi fixées par la Région³⁰.

De plus, en 2014, le Centre constate que l'accueil résidentiel a encore la priorité dans l'affectation des ressources de l'AWIPH. A titre d'illustration, il ressort du rapport d'activités de l'AWIPH que le poste des services d'accueil et d'hébergement bénéficie encore de 62,83% des dépenses de l'AWIPH.

²⁹ « Zorgregierapport » du 31 décembre 2014, p.18, voir <http://www.vaph.be/vlafo/view/nl/464335-Zorgvragen.html>

³⁰ Question Orale du 3 février 2015 de Madame Durenne à M. Prevot, ministre des Travaux publics, de la Santé, de l'action sociale et du patrimoine, sur « la fixation de nouvelles priorités 2015 pour le budget d'assistance personnel », et réponse de Maxime Prevot, voir https://www.parlement-wallonie.be/pwpages?p=doc-recherche-det&type=30&id_doc=58666

En revanche, les dépenses consacrées au poste des budgets d'assistance personnelle destinés à répondre aux besoins d'assistance à domicile ne représentent que 0,32% des dépenses de l'AWIPH³¹.

3.2.4. Commission communautaire française

Le décret Inclusion³² est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2015 mais n'est que très partiellement exécuté. Le Centre craint que les budgets nécessaires à sa mise en œuvre ne soient pas suffisants et regrette qu'il ne fasse aucunement allusion aux BAP.

La politique de Budget d'Assistance Personnelle est depuis 2008 encore au stade de projet pilote pour seulement 10 utilisateurs au sein de la Commission communautaire commune (dont les bénéficiaires sont les bruxellois francophones).

IV. Mesures pour surmonter les obstacles - Aides techniques

4.1. Entités fédérées

Dans un premier temps, le Centre fait remarquer qu'à l'exception de la Communauté germanophone, il n'est pas possible dans les autres régions du pays de s'inscrire auprès des agences (AWIPH, PHARE, VAPH) après l'âge de 65 ans. Passé l'âge de 65 ans, le remboursement des aides matérielles n'est donc pas prévu, ou de façon très limitée, via le régime fédéral de sécurité sociale. Le Centre recommande depuis plusieurs années de mener une politique de remboursement des aides matérielles qui soit indépendante de l'âge.

Par ailleurs, la sixième réforme de l'Etat a communautarisé la compétence en matière de remboursement des aides à la mobilité. A partir de 2018, les communautés seront autonomes dans l'adoption des politiques en la matière. Le Centre souhaite attirer l'attention en cette période de restrictions budgétaires pour qu'il n'y ait pas de recul dans l'octroi des aides à la mobilité.

V. Mesures pour surmonter les obstacles - Communication

4.1. Entités fédérées

Le Centre reçoit régulièrement des signalements de personnes sourdes dénonçant l'insuffisance du nombre d'heures en langue des signes remboursées dont elles peuvent bénéficier pour faire face aux besoins de leur vie quotidienne: emploi, visites chez le médecin, réunion de parent à l'école, obligations administratives,...

Afin d'assurer l'inclusion des personnes déficientes auditives et de garantir une meilleure accessibilité des services publics, le Centre estime que chaque service public (administrations, hôpital, police, justice...) devrait prendre à sa charge le remboursement des frais d'interprétariat en langue des signes.

Par ailleurs, les personnes sourdes sont également confrontées à une pénurie d'interprètes en langue des signes, de sorte qu'elles ne sont pas sûres de pouvoir bénéficier d'un interprète lorsqu'elles le sollicitent. Les autorités doivent prendre des mesures d'urgence afin de rendre plus attractive la profession d'interprètes en langue des signes. A défaut, l'inclusion des personnes

³¹ https://www.awiph.be/pdf/documentation/publications/revues_rapports/rapport_annuel/rapport_annuel_AWIPH_2014.pdf, pages 33 et 34.

³² Décret du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée, *M.B. du 3 octobre 2014*, p.78 287

sourdes dans l'enseignement, sur le marché du travail, dans la vie sociale... reste gravement compromise.

Compte tenu du manque d'interprètes, l'interprétariat à distance constitue une alternative efficace. Il est développé dans les trois régions du pays mais il s'agit encore de projets pilotes. Le Centre regrette que ces projets ne soient pas suffisamment et de manière structurelle soutenus par les autorités. De plus, leurs horaires d'ouverture sont actuellement trop restreints et devraient être beaucoup plus larges. Il s'agit pourtant d'une démarche qui devrait être encouragée par les autorités sur le long terme et qui devrait bénéficier d'une large promotion afin de permettre aux personnes sourdes, mais aussi aux prestataires de services, de se familiariser avec ce mode de communication.

VI. Mesures pour surmonter les obstacles - Mobilité et transport

6.1. Niveau fédéral

Dans son rapport étatique, la Belgique indique qu'elle se conforme progressivement aux Règlements européens sur les droits passagers. En matière de rail, le Centre a toutefois constaté deux infractions au Règlement européen n° 1371/2007 sur le droit des voyageurs ferroviaires :

Premièrement, la SNCB impose le paiement d'un supplément de 7 € aux personnes qui n'ont pas de titre de transport avant de monter dans le train (tarif à bord). Cette règle est valable pour tous les voyageurs, sans aucune prise en compte des besoins spécifiques des personnes handicapées qui ne peuvent pas utiliser les distributeurs de titres de transports car ils ne sont pas suffisamment accessibles à tous.

Selon le Centre, cette mesure est clairement contraire à la CDPH et la loi antidiscrimination, ainsi qu'au Règlement européen n° 1371/2007 sur les droits et les obligations des voyageurs ferroviaires. Ce Règlement précise en effet dans son préambule que « les personnes handicapées et les personnes à mobilité réduite devraient avoir la possibilité d'acheter leur billet à bord des trains sans supplément de prix ». Il indique également que « les personnes handicapées et les personnes à mobilité réduite ne se voient compter aucun supplément pour leurs réservations et leurs billets ».

Deuxièmement, lorsque les personnes en chaise roulante souhaitent emprunter un TGV, la SNCB Europe ne leur permet pas de réserver directement leur titre de transport sur internet comme les autres utilisateurs. Elles sont contraintes soit de se déplacer auprès d'une agence ou d'un guichet Travel center, soit d'appeler un numéro de téléphone surtaxé. Cela entraîne par conséquent des coûts pour ces personnes, ce qui est contraire au Règlement européen sur le droit des voyageurs ferroviaires qui précise que les personnes handicapées devraient accéder aux transports ferroviaires dans des conditions comparables à celles des autres citoyens. Ce règlement indique très clairement que les personnes handicapées et les personnes à mobilité réduite ne doivent se voir compter aucun supplément pour leurs réservations et leurs billets.

Par ailleurs, il subsiste encore et toujours de gros problèmes d'accessibilité aux infrastructures ferroviaires en Belgique. Le Centre regrette que l'autorité fédérale ne prévoie aucun plan d'action comportant un calendrier précis visant à permettre à moyen terme aux personnes handicapées ou à mobilité réduite de voyager en train de manière autonome. Les personnes en chaise roulante, par exemple, ne peuvent pas prendre le train sans assistance parce que les rames de train ne sont pas adaptées à la hauteur des quais (actuellement il y a trois hauteurs de quai différentes d'application

en Belgique). En 2014, suite à la mise en service des voitures Désiro (nouvelles rames RER), le Centre espérait qu'un accès en autonomie serait possible pour les voyageurs se déplaçant en fauteuil roulant. Cependant, malgré le placement de nombreux ascenseurs dans les différentes gares, le rehaussement des quais et l'achat de véhicules à plancher bas, le dernier maillon de l'accessibilité fait défaut : l'accès aux trains n'est pas fonctionnel. Il subsiste une lacune horizontale entre le train et le quai qui n'est pas compensée à l'aide d'un comble-lacune automatique. Le Centre regrette que l'entreprise ferroviaire n'ait pas saisi l'opportunité de travaux d'une telle ampleur pour pouvoir permettre aux personnes en situation de handicap de voyager en autonomie sur une partie de son réseau.³³

En raison du manque d'accessibilité des gares et des trains, les personnes handicapées ont besoin d'assistance pour utiliser le train. Elles doivent la solliciter 24 heures à l'avance (notons qu'à partir de 2016, la durée de réservation sera raccourcie dans 18 grandes gares de Belgique, passant de 24 heures à 3 heures). Selon le Centre, cette règle ne permet pas aux personnes handicapées de prendre le train sans planifier leur trajet à l'avance, ce qui constitue un obstacle dans l'organisation de leur vie sociale et professionnelle. De plus, l'assistance n'est pas garantie dans toutes les gares. Elle est possible uniquement dans 131 gares.

6.2. Entités fédérées

6.2.1. Autorité flamande

Si l'accessibilité des véhicules de « De Lijn » (bus, tram, métro) s'améliorent progressivement, l'accessibilité des arrêts fait encore régulièrement défaut et empêche les personnes en situation de handicap d'accéder en autonomie aux transports de « De Lijn ». A ce jour, aucun plan de mise en accessibilité progressive des arrêts, avec un budget qui y est lié, n'a été adopté par les autorités.

Par ailleurs, pour accéder au transport ordinaire, les personnes en chaise roulante sont contraintes de réserver leur trajet par téléphone entre 24 et 48h à l'avance. Selon le Centre, cette règle ne permet pas aux personnes handicapées de prendre les transports sur un pied d'égalité avec les personnes sans handicap et donc sans planifier leur trajet à l'avance, ce qui constitue un obstacle dans l'organisation de leur vie sociale et professionnelle.

6.2.1. Région wallonne

Comme indiqué dans le rapport étatique, une convention a été conclue entre la Société régionale wallonne du Transport (SRWT) et plusieurs associations en vue d'améliorer l'accessibilité du transport collectif public. Toutefois, le Centre tient à préciser que cette convention a été signée suite à une action en justice initiée en 2012 par des associations de personnes handicapées (CAWaB). Depuis, la SRWT a mené un important travail de mise en accessibilité de ses lignes de bus et semble y consacrer le budget nécessaire. Si cette avancée peut être saluée, le Centre regrette que l'opérateur de transport n'ait adopté un plan d'action qu'après la menace que représente une action en justice.

³³ Tout récemment, le Centre a appris par voie de presse que la SNCB a passé commande, à hauteur d'un montant de 1,3 milliard d'euros, pour des trains à double étage qui ne sont pas adaptés aux personnes à mobilité réduite, les voitures n'étant pas adaptées à la hauteur des quais et les portes encore plus hautes qu'avant par rapport aux quais. La SNCB n'a donc pas profité de nouvelles acquisitions pour se conformer aux exigences en matière d'accessibilité et partant, permettre aux personnes à mobilité réduite d'embarquer et débarquer en toute autonomie, voir notamment http://www.rtb.be/info/economie/detail_les-futurs-trains-de-la-sncb-ne-sont-pas-adaptes-aux-quais?id=9168737

6.2.3. Région de Bruxelles-Capitale

Le rapport étatique mentionne que les véhicules acquis par la STIB sont adaptés. Le Centre dément cette information car elle n'est pas correcte en ce qui concerne les trams et les métros. Si l'intérieur des nouveaux trams et métros sont globalement adaptés, les rampes automatiques permettant d'embarquer et de débarquer ne sont pas activées. Pour le métro, les personnes en chaise roulante sont donc obligées de faire appel à une assistance. Pour le tram, aucune assistance n'étant prévue, les personnes en chaise roulante n'y ont donc simplement pas accès.

Si l'accessibilité des bus bruxellois s'améliore également progressivement, l'accessibilité des arrêts fait encore régulièrement défaut et empêche les personnes en situation de handicap d'y accéder en autonomie. A ce jour, aucun plan de mise en accessibilité des arrêts de surface, avec un budget qui y est lié, n'a été adopté par les autorités. Quant à l'alternative des taxis-bus adaptés, elle ne constitue pas une solution fiable pour répondre aux besoins des personnes handicapées et la personne handicapée n'est jamais assurée d'arriver à l'heure à son travail.

VII. Mesures pour surmonter les obstacles – Logement

7.1. Entités fédérées

Les Régions ont pris diverses mesures visant à améliorer l'accès des personnes handicapées aux logements sociaux. Toutefois, le Centre constate encore une carence importante de logements destinés aux personnes en situation de handicap. Mis à part la Région wallonne qui a identifié 1% de logements adaptés dans son parc immobilier social, les autres régions ne semblent pas avoir une bonne connaissance de leur parc de logements accessibles, adaptables ou adaptés aux personnes en situation de handicap. Le manque de logement adapté aux personnes en situation de handicap se manifeste également par une mauvaise couverture géographique.

Le Centre regrette que les autorités régionales n'aient pas une cartographie des logements publics adaptables et adaptés existants et qu'elles n'aient pas un schéma directeur ambitieux programmant l'adaptation à grande échelle de logements pour les personnes en situation de handicap

VIII. Mesures pour surmonter les obstacles - Accessibilité

8.1. Niveau fédéral

Depuis de nombreuses années, le Centre reçoit des signalements de personnes en situation de handicap concernant l'inaccessibilité de lieux publics où il est pourtant incontournable qu'elles puissent se rendre, comme par exemple des palais de justice ou des administrations fédérales.

A titre d'exemple, début 2015, un juge du tribunal de police de Vilvoorde a décidé de reporter son jugement à une date ultérieure, dans une affaire où une personne en chaise roulante était l'accusée, car le tribunal n'était pas accessible. Le juge s'est référé à la Convention européenne des droits de l'homme et à la CDPH.

C'est pourquoi le Centre recommande à l'Etat fédéral (via sa Régie des Bâtiments) d'adopter un **plan d'action pour recenser les obstacles à l'accessibilité dans les infrastructures** dont il a la gestion, à établir un **échancier prévoyant des délais précis** et consacrer les ressources humaines et matérielles nécessaires à l'élimination de ces obstacles.

8.2. Entités fédérées

Dans les différentes régions, des réglementations sont en vigueur en matière d'accessibilité dans le cadre de la construction et la rénovation de bâtiments et espaces ouverts au public. Toutefois, après les travaux, le Centre constate encore trop régulièrement que des bâtiments et espaces ouverts au public sont en infraction avec la réglementation. Le Centre recommande donc depuis plusieurs années qu'un **contrôle des critères d'accessibilité** soit prévu également à la réception des travaux afin de garantir une accessibilité intégrale des nouvelles constructions. En cas de non-respect des critères, le Centre invite également les régions à prévoir des sanctions.

Par ailleurs, aucune obligation n'est imposée par les Régions concernant la mise en accessibilité progressive des bâtiments et espaces publics existants. Cette demande a pourtant clairement été exprimée à la Belgique par le Comité ONU des droits des personnes handicapées. Il lui recommande expressément **d'adopter une stratégie cohérente avec des objectifs chiffrés clairs** à courte, moyenne et à longue échéance en matière de mise en accessibilité des installations, biens et services existants destinés ou ouverts au public.

IX. Mesures pour surmonter les obstacles – Accès à la culture et aux loisirs

9.1. Niveau fédéral

En 2012, le Centre a reçu un nombre considérable de signalements à propos d'un parc d'attractions populaire qui, appliquant de nouvelles normes de sécurité, refusait l'accès des personnes handicapées à plusieurs de ses attractions. La direction du parc d'attractions invoquait un objectif de sécurité et justifiait cette mesure en invoquant l'obligation légale pour le parc d'attractions de suivre une analyse de risques réalisée par un organe de certification compétent. Or, l'analyse en question s'est révélée injustifiée à plus d'un titre. Ce dossier concret a mis au jour un problème structurel, à savoir le manque d'expertise et de connaissances des aptitudes des personnes handicapées dans le cadre de ces analyses de risques spécifiques, ce qui engendre dans certaines situations des pratiques discriminatoires à l'égard des personnes handicapées.

Le Centre a recommandé d'élaborer une méthodologie claire pour les analyses de risques qui doivent se baser sur des informations objectives et d'une expertise suffisante sur les aptitudes des personnes en situation de handicap. Le Centre recommande, par ailleurs, de n'accréditer que des mécanismes de contrôle capables de prouver qu'ils disposent de cette expertise en matière de handicap.

9.2. Entités fédérées

Le Centre constate que l'accès des personnes handicapées aux activités culturelles, sportives et récréatives n'est pas encore suffisamment garanti. Comme évoqué dans le paragraphe consacré à l'accessibilité, les régions et communautés doivent encore établir un plan d'action, comprenant des échéances, pour permettre aux personnes handicapées d'avoir accès (au sens large) aux lieux où se déroulent ces activités.

CONCLUSION

L'esprit de l'article 15 de la Charte européenne révisée défend avant toute chose un système inclusif des personnes handicapées, tant dans le domaine de l'enseignement et de la formation, de l'emploi que de la vie sociale et quotidienne des personnes handicapées.

En ce sens, la lettre de l'article 15 s'inscrit dans la lignée de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, qui consacre et protège tout au long de ses articles le droit à l'inclusion des personnes handicapées.

S'il est vrai que certaines initiatives émergent en Belgique afin de favoriser l'inclusion des personnes handicapées, l'existence d'un système ségrégué est encore prépondérante et très largement financée.

En revanche, les projets inclusifs qui se mettent progressivement -mais timidement- en place, de même que les mesures nécessaires à la mise en accessibilité des bâtiments, transports et moyens de communication, souffrent cruellement d'un manque de moyens financiers et de vision à long terme pour répondre aux nombreuses demandes et satisfaire les besoins. L'inclusion, lorsqu'elle est à l'ordre du jour des politiques, est fortement mise à mal dans les faits...

Enfin, le Centre rappelle avec force que l'inclusion des personnes handicapées requiert une nécessaire transversalité des politiques et une concertation entre les différents secteurs et niveaux de pouvoirs, transversalité et concertation étant d'autant plus cruciales vu la configuration de notre pays.