

Questionnaire sur les politiques inclusives des personnes handicapées

Belgique

1. Veuillez fournir des informations sur la façon dont votre pays considère les droits des personnes handicapées dans ses politiques visant à la mise en œuvre et le suivi des Objectifs de Développement Durable (ODD), y compris:

- Les stratégies et plans d'action nationaux existants,
- L'allocation de budget pour leur mise en œuvre,
- Les mécanismes ou organes existants pour veiller à leur mise en œuvre,
- Comment est-ce que ces stratégies et plans tiennent en compte de la situation des femmes et des filles handicapées, ainsi que des enfants et des personnes âgées handicapées ?
- Comment la participation des personnes handicapées et leurs organisations représentatives est assurée dans le développement et la mise en œuvre de ces stratégies et plans?

A développer :

- Au niveau fédéral, bien que le texte des ODD ne soit pas contraignant, la Belgique s'est engagée à les suivre. Cet exercice, qui concerne tous les ministères, sera coordonné par la ministre fédérale du développement durable qui devra faire le point chaque année sur la progression de ces 17 objectifs :
 - <http://ifdd.belgium.be/fr/actualites/mise-en-oeuvre-de-l-agenda-2030-pour-le-developpement-durable-et-des-objectifs-de-develop>.
 - <http://countries.diplomatie.belgium.be/fr/iran/newsroom/news.jsp?id=276670>
- Pas connaissance qu'il existe quelque chose de spécifique handicap
- En Flandre, 'CIFAL Flanders' est l'une des organisations qui y travaillent. Il s'agit d'un centre de formation de l'ONU établi à Anvers, associé à UNITAR, le principal institut de formation des Nations Unies. Avec quelques entreprises, organisations et autorités locales, CIFAL Flanders tente de fournir des informations et d'organiser des formations concrètes sur la manière dont les entreprises et les organisations peuvent renforcer leur politique de durabilité stratégique à l'aide de la mise en œuvre des ODD.
- En Wallonie, certains des ODD-2030 incluent les personnes handicapées, parmi lesquels enfants, femmes et personnes âgées :
http://www.wallonie.be/sites/wallonie/files/pages/fichiers/20151211_swdd2_chapitre_3.pdf
- La société civile belge a donné des pistes, dont certaines incluent les PH :
<http://www.associations21.org/Pistes-pour-la-mise-en-oeuvre-des>

2. Veuillez fournir des informations sur toute législation et politiques adoptées par votre pays concernant la non-discrimination, y compris :

2.1 S'il y a mention spécifique de la « discrimination fondée sur le handicap» comme motif de discrimination,

En remplacement de la loi de 2003, le gouvernement fédéral a adopté, en 2007, une nouvelle législation de non-discrimination¹, pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

La loi anti-discrimination s'applique également lorsqu'une personne subit une discrimination en raison de ses liens étroits avec une personne porteuse d'un critère protégé par cette loi, ce que l'on appelle une 'discrimination par association'.

Les entités fédérées ont complété la législation du 10 mai 2007 par des décrets régionaux et communautaires :

- En Flandre, le décret du 10 juillet 2008 interdit toute discrimination sur la base entre autres d'un handicap et d'un état de santé, tant dans le secteur public que dans le secteur privé et ce, dans le cadre du travail, de la formation professionnelle, des services de placement, des soins de santé, de l'enseignement, de la fourniture de biens et services et de la participation à des activités en dehors de la sphère privée. Le refus de procéder à des aménagements raisonnables (article 2) est considéré comme une forme de discrimination. Le décret comporte des sanctions et des procédures destinées à imposer le respect de ces dispositions. Il prévoit en outre le renversement de la charge de la preuve dans la procédure civile. L'instance accusée de discrimination directe ou indirecte devra donc prouver l'absence de discrimination dans son chef.
- En Wallonie, toute forme de discrimination directe ou indirecte sur la base d'un handicap est interdite par le décret du gouvernement wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, complété par la suite par le décret du 19 mars 2009. Ces mesures s'appliquent à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics en ce qui concerne : la protection sociale, y compris les soins de santé; les avantages sociaux; l'orientation professionnelle; l'insertion socioprofessionnelle; le placement des travailleurs; l'octroi d'aides à la promotion de l'emploi; l'octroi d'aides et de primes à l'emploi, ainsi que d'incitants financiers aux entreprises, dans le cadre de la politique économique, en ce compris l'économie sociale; la formation professionnelle, y compris la validation des compétences; la fourniture des biens et services qui sont à la disposition du public indépendamment de la personne concernée et qui sont offerts en dehors de la sphère de la vie privée et familiale, ainsi qu'aux transactions qui se déroulent dans ce cadre, y compris en matière de logement; l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public. Le décret stipule que toute forme de discrimination directe ou indirecte basée sur un handicap est interdite. Il prévoit en outre des dispositions pénales. De plus, l'article 15 (6) prévoit que tout refus de mettre en place des aménagements raisonnables pour une personne handicapée constitue une forme de discrimination.
- La Région de Bruxelles-Capitale a interdit les discriminations, sur base entre autres d'un handicap et de l'état de santé actuel ou futur, tant dans le secteur public que privé, en matière de travail, de formation professionnelle, de services de placement et de logement, via 3 ordonnances :

¹ Loi du [10 mai 2007](#) tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (entrée en vigueur le 9 juin 2007), remplaçant la loi du 25 février 2003

- Ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise;
- Ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi;
- Ordonnance du 19 mars 2009 portant modification de l'ordonnance du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du Logement.

Par contre, elle n'a pas encore de texte législatif interdisant les discriminations dans les services comme les transports, les commerces, etc.

Le Code pénal a également été amendé, afin d'inclure dans les circonstances aggravantes le fait qu'elles concernent des personnes handicapées.

Insertion art. Constitution

Signalons enfin que l'Etat belge a ratifié, le 2 juillet 2009, la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, ainsi que son Protocole.

2.2 L'existence de tout mécanisme budgétaire pour assurer la provision d'aménagement raisonnable par les entités publiques ;

2.3 Si le refus de mettre en place l'aménagement raisonnable constitue de la discrimination fondée sur le handicap,

Préalablement à l'adoption de la nouvelle législation en 2007, la jurisprudence belge relative à la discrimination fondée sur le handicap découlait de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination ², dont l'une des dispositions précisait déjà que l'absence d'aménagements raisonnables pour une personne handicapée constituait une discrimination (Art.2, §3).

Par ailleurs, un protocole d'accord entre l'Etat fédéral et les entités fédérées a été signé afin d'établir un concept commun en matière d'aménagement raisonnable, déterminant certains critères d'interprétation du concept et proposant des indicateurs permettant d'évaluer le caractère raisonnable de l'aménagement ³.

2.4 L'existence de mesures d'action positive pour les personnes handicapées,

La loi anti-discrimination stipule qu'une mesure d'action positive peut justifier une distinction directe ou indirecte pour autant qu'un certain nombre de conditions soient remplies (article 10, § 1 et 2), mais à ce jour, aucun arrêté royal relatif aux mesures d'action positive n'a encore été adopté. Sans ce

² 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

³ Protocole du [19 juillet 2007](#) entre l'Etat 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

cadre réglementaire général, il n'est donc juridiquement pas possible d'invoquer un régime d'exception afin de justifier une distinction directe ou indirecte basée sur des critères protégés. La priorité pourrait être accordée à un cadre réglementaire pour des mesures d'action positive dans le domaine des relations de travail.

2.5 L'existence de toutes voies de recours (juridique, administrative ou autres) disponibles et effectifs pour les personnes handicapées qui ont fait l'objet de discrimination fondée sur le handicap (y compris le refus d'aménagement raisonnable),

La loi anti-discrimination s'applique à de nombreux domaines de la vie publique: l'emploi, le secteur des biens et des services, toute activité économique, sociale, culturelle ou politique, la sécurité sociale et la protection sociale et la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal. Elle permet aux victimes de discrimination de faire valoir leurs droits et de porter l'affaire devant un tribunal civil : tribunal du travail, tribunal du commerce ou de première instance. Lors de cette procédure civile, la victime peut se prévaloir du renversement de la charge de la preuve, c'est-à-dire que lorsque la victime invoque des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, il appartient à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination. Si le juge reconnaît l'existence d'une discrimination, il pourra octroyer une indemnité forfaitaire à la victime.

Nouvelle législation capacité juridique

A développer :

Il reste toutefois un certain nombre de problèmes qui se posent aujourd'hui encore au niveau du respect de la législation, de la protection des victimes et de leur accès à la justice.

2.6 La mise en place d'organes gouvernementaux ou autres institutions similaires qui auraient pour objet de garantir aux personnes handicapées l'égalité de traitement et la protection effective contre la discrimination fondée sur le handicap.

L'article 52 de la loi anti-discrimination prévoit une évaluation de l'application et de l'efficacité de cette loi par les Chambres législatives. Cette évaluation a lieu après l'audition du Centre Interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (devenu entre-temps Unia) et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, sur la base d'un rapport soumis aux Chambres législatives par une commission d'experts.

Expliquer aussi que UNIA peut aller justice ? Voir notamment page <http://unia.be/fr/jurisprudence-alternatives>

3. Veuillez fournir des informations sur toute législation et politiques adoptées par votre pays concernant l'accessibilité des personnes handicapées à l'environnement physique, aux transports, à l'information et la communication, et à d'autres équipements et services, y compris :

A compléter

3.1 L'existence de normes nationales, directives et règlements relatifs à l'accessibilité et la conception universelle, y compris l'accès aux systèmes et technologies de l'information et de la communication,

Copier et actualiser les législations reprises dans l'article 9 du RO belge UNCRPD

Unia, 2012 : Recommandation accessibilité des infrastructures et des équipements de la SNCB pour les personnes en situation de handicap : <http://unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/recommandation-accessibilite-des-infrastructures-et-des-equipements-de-la-s>

BDF : Note de position 2015 : Accessibilité et Mobilité pour les Personnes handicapées : <http://ph.belgium.be/resource/static/files/2015-12-31---note-de-position---mise-en-forme---f.pdf>

Technologies de l'information et de la communication (TIC)

- Internet : Avis Conseil 2015/28 : <http://ph.belgium.be/de/avis/avis-2015-28.html>
- À compléter

3.2 L'existence de plans d'actions, assortis d'échéances précises, pour rendre les installations et les services publics et privés accessibles aux personnes handicapées,

3.3 L'existence de critères d'accessibilité pour les procédures d'attribution de marchés publics,

L'Etat belge s'est mis en conformité avec la directive européenne relative aux marchés publics, prévoyant qu'un pouvoir public peut déroger au principe du « moins disant », si l'objectif est de confier le marché à une entreprise qui emploie un personnel handicapé nombreux : le fait que certains marchés publics leur soient réservés, ainsi que l'envoi d'une circulaire précisant clairement les mesures concernées, constituent un signal très positif pour le secteur protégé ⁴.

3.4 L'existence de tout mécanisme pour assurer le respect des normes d'accessibilité,

3.5 Les efforts de formation des fonctionnaires et d'autres acteurs publics sur les questions d'accessibilité.

4. Veuillez fournir des informations sur toute législation et politiques adoptées par votre pays concernant les services d'accompagnement aux personnes handicapées, y compris :

⁴ CSNPH : http://ph.belgium.be/fr/advices/advices_2014/advice_2014_18.html;jsessionid=1D07323BDFB0FC6EF455DCFDC3386B21

4.1 La diversité et la couverture des services disponibles (par exemple, les services d'appui à la prise de décision, à la communication, mobilité, aide personnelle, logement, accès à des services généraux tels que l'éducation, l'emploi, la justice et la santé, et d'autres services communautaires),

Diversité des services disponibles

Voir les détails dans la publication 'Les mesures pour les personnes handicapées en un clin d'œil' ⁵

Dans le cadre des BAP, signaler la nouvelle législation d'octroi d'un 'budget personnel' en Flandre

Accès à l'éducation

L'enseignement ordinaire et spécialisé ressort des compétences Communautaires, en fonction du rôle linguistique des élèves/étudiants (Communautés flamande, française et germanophone), lesquelles ont mis progressivement en place diverses dispositions réglementaires, évoluant à des vitesses différentes, mais visant, chacune, l'inclusion partielle ou totale, en fonction de leurs besoins, des enfants handicapés dans l'enseignement ordinaire.

Note : Proposition DECRET enseignement ordinaire pour enfants à besoins spécifiques :

<https://www.pfwb.be/le-travail-du-parlement/doc-et-pub/documents-parlementaires-et-decrets/documents/001510589>.

Note : Décret-M pour la Flandre

Ces dispositions réglementaires n'empêchent cependant pas l'existence de problèmes concrets, tant dans l'enseignement ordinaire que spécialisé, bien souvent suite au manque de ressources allouées, tant humaines que financières, pourtant indispensables à la mise en œuvre d'une politique efficace et durable dans ce domaine.

En effet, le droit à un enseignement de qualité pour tous ne l'est pas encore pleinement pour l'enfant handicapé : le manque de places dans l'enseignement ordinaire, le manque de personnel d'encadrement, le manque de formation des enseignants, le manque d'outils pédagogiques adaptés, le manque d'accessibilité des bâtiments et le manque de diplômes qualifiants sont autant de réalités et d'obstacles auxquels sont confrontés de nombreux enfants handicapés, quels que soient les handicaps concernés ⁶. Enfin, les handicaps de grande dépendance et/ou les troubles du comportement constituent des facteurs aggravants qui débouchent parfois sur l'exclusion scolaire ⁷.

▪ **Enseignement ordinaire inclusif**

Dans ce type d'éducation, les enseignants et d'autres professionnels d'une école spécialisée apportent une aide supplémentaire aux élèves ayant des besoins particuliers qui sont placés dans des établissements scolaires ordinaires. Des périodes et/ou moyens supplémentaires fournis par l'établissement spécialisé sont alloués aux classes de l'enseignement ordinaire. Dans ce système, l'intégration peut être totale (elle concerne l'ensemble des cours et des activités) ou partielle (minimum deux demi-journées par semaine).

⁵ DGPH : <https://5030.fedimbo.belgium.be/sites/5030.fedimbo.belgium.be/files/explorer/fr/brochure-mesures-en-un-clin-d-oeil.pdf>

⁶ CIEC : http://www.diversite.be/sites/default/files/legacy_files/studies/2012/Rapport%20CECLR%20Forums%20Enseignement%20Inclusif%20.pdf

⁷ GAMP : http://brudoc.be/fr/opac_css/doc_num.php?explnum_id=201

Si les trois Communautés ont fait preuve de nombreuses initiatives, le manque de places pour les enfants handicapés à besoins spécifiques, dans les écoles qui y souscrivent, ainsi que le manque de moyens suffisants pour y arriver, en ce inclus les aménagements raisonnables, sont à déplorer : le *Centre interfédéral pour l'égalité des chances* (CIEC) reçoit régulièrement des signalements émanant de parents d'enfants handicapés qui font part des difficultés rencontrées pour obtenir des aménagements raisonnables à l'école⁸, alors que leur mise en place est possible et réalisable⁹.

▪ Enseignement spécialisé

L'enseignement spécialisé a été instauré, en Belgique, en 1970. Basé sur un projet pédagogique très en avance pour l'époque, il devait dispenser un enseignement, des soins et une thérapie adaptés aux capacités des élèves qui ne pouvaient pas, ou insuffisamment, épanouir leur personnalité, soit temporairement, soit continuellement, dans l'enseignement ordinaire, comme c'est le cas, par exemple, des enfants qui ont besoin de nursing.

Les problèmes de l'enseignement spécialisé concernent également le manque de places et de formation du personnel enseignant, auxquels s'ajoutent souvent des temps de déplacement très longs, du domicile à l'école, que subissent quotidiennement un nombre important d'enfants et de jeunes handicapés dans certaines parties du pays¹⁰. Enfin, les formations qui leur sont accessibles se limitent à quelques filières qui n'offrent pas ou peu de débouchés.

Il convient de préciser que les associations belges représentant les enfants handicapés et leurs parents souhaitent maintenir la possibilité de choisir entre l'enseignement ordinaire et l'enseignement spécialisé, afin de pouvoir répondre au mieux aux besoins spécifiques de leurs enfants et de favoriser leur épanouissement.

L'orientation d'un élève vers l'enseignement spécialisé doit se faire sur base d'une évaluation de ses besoins. A ce titre, une étude universitaire a montré que 5,62% des enfants les plus défavorisés sont orientés vers l'enseignement spécialisé contre 1.53% pour les enfants les plus favorisés¹¹.

▪ Formation du personnel enseignant

La formation des professeurs de l'enseignement ordinaire et de l'enseignement spécialisé est actuellement insuffisante pour encadrer correctement les élèves/étudiants handicapés et adapter leurs pédagogie et méthodologie en fonction des besoins spécifiques de ces enfants/adolescents.

▪ Transition école-emploi

Le choix des études et les options dans l'enseignement secondaire sont fort réduits pour les étudiants handicapés :

- En ce qui concerne l'enseignement ordinaire, les limites sont souvent dues aux défauts d'accessibilité qui existent, malheureusement, dans la majorité des établissements scolaires : rares sont les parents qui décident de faire le « forcing » pour obtenir les adaptations nécessaires ou la mise en place d'aménagements raisonnables : leur choix se restreint alors aux établissements qui sont déjà accessibles.
- Dans l'enseignement spécialisé, cela tient au fait de la spécialisation même du système d'éducation, ce qui limite fortement le nombre d'établissements parmi lesquels l'élève peut choisir en fonction

⁸ CIEC : <http://www.diversite.be/manque-damenagements-raisonnables-pour-les-enfants-en-situation-de-handicap>

⁹ CIEC : http://www.diversite.be/sites/default/files/documents/publication/cgkr_redelijkeaanpassingen_fr_dec2014.pdf

¹⁰ CIEC : <http://www.diversite.be/les-transports-scolaires-discriminent-et-maltraitent-les-enfants-avec-un-handicap>

¹¹ <http://inegalites.be/Le-specialise-en-Communaute> et https://info-gr.am/lenvoi_dans_lenseignement_special_selon_la_situation_sociale_de_leleve

du type de handicap qui est le sien. A ce niveau, la répartition géographique des établissements scolaires a aussi une influence non négligeable sur le choix opéré par l'élève et/ou sa famille. A cela s'ajoutent les problèmes d'accessibilité des bâtiments qui, c'est paradoxal, existent aussi dans l'enseignement spécialisé.

Accès à l'emploi

Même lorsque des personnes handicapées ont un savoir et des compétences susceptibles de contribuer au développement de notre société, les préjugés, le manque d'aménagements raisonnables et le prétexte de la crise économique rendent leur recherche d'emploi difficile, voire impossible, pour nombre d'entre elles.

D'autres freins à l'emploi existent également en amont : le manque d'écoles accessibles dans l'enseignement ordinaire, le peu de diversité dans les filières proposées dans l'enseignement spécialisé et l'accompagnement insuffisant à la recherche d'un emploi constituent autant de freins empêchant les personnes handicapées d'entrer sur le marché du travail, qu'il s'agisse du secteur public ou privé, les confinant souvent au secteur de l'emploi protégé.

Des mesures ont déjà été mises en place aux niveaux fédéral et régionaux pour augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées, mais elles ne sont pas suffisantes et le taux d'emploi des personnes handicapées reste disproportionné par rapport au taux d'emploi global : d'après une étude du CIEC, publiée en 2012, le taux d'emploi des personnes handicapées était de 34,6% en 2011, soit 22% en-dessous de celui des autres travailleurs ¹².

▪ Secteur public

Le plan diversité dans la fonction publique fédérale pose problème : le taux d'emploi des personnes handicapées est très faible et souvent limité aux niveaux hiérarchiques inférieurs. La Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnel handicapé dans la fonction publique fédérale (CARPH) a émis une série de recommandations : avoir une approche transversale, travailler sur les freins à l'entrée en service et sur les freins internes, disposer de meilleurs outils de suivi, etc. ¹³

Selon les entités, des quotas d'emploi de personnes handicapées sont prévus par un décret dans la fonction publique régionale mais parfois également communale, provinciale et dans les intercommunales. Lorsque les données chiffrées du taux d'emploi de personnes handicapées ont été communiquées, on a pu constater que cette mesure n'était pas respectée par une majorité des employeurs concernés.

Pour ce qui concerne la Communauté française et de la Communauté germanophone, il n'existe actuellement aucun quota d'emploi de personnes en situation de handicap.

▪ Secteur privé

Contrairement à ce qui existe dans d'autres pays membres de l'Union européenne, il n'existe en Belgique aucun système de quota d'emploi de personnes handicapées sur le marché de l'emploi dans le secteur privé.

¹² CIEC, *Etudes : Résumé Baromètre de la Diversité Emploi* :

<http://www.diversite.be/diversiteit/files/File/Barometer/Werk/FR/Resume%20Barometre%20de%20la%20Diversite%20Emploi.pdf>

¹³ CARPH : http://www.fedweb.belgium.be/fr/publications/broch_po_bcaph_2011.jsp?referer=tcm:119-200318-64

Il ressort aussi des analyses officielles que les aides aux entreprises sont plus importantes que les aides individuelles : on peut très raisonnablement se poser la question de savoir si les entreprises ne trouvent pas un plus grand intérêt au système des aides qu'aux personnes elles-mêmes.

▪ Secteur protégé

A côté des secteurs public et privé, il existe un mode d'organisation du travail, dit 'protégé', qui a son utilité dans le paysage de l'emploi belge, car toutes les personnes handicapées ne peuvent pas accéder au marché du travail ordinaire.

Deux freins importants subsistent, toutefois, dans ce secteur :

- Le nombre d'emplois subsidiés en entreprises de travail adapté (ETA) ¹⁴ est strictement limité par un moratoire. Il est donc impossible pour une entreprise de travail adapté d'engager plus de personnes handicapées avec un soutien financier
- Les emplois en ETA sont subsidiés par nombre d'emploi et non en équivalent temps plein. Le travail à temps partiel n'est donc pas encouragé. Il s'agit d'un paradoxe étonnant et particulièrement limitatif par rapport à l'accès à l'emploi de personnes en situation de handicap qui peuvent, pour certaines, présenter une fatigabilité accrue.

Enfin, les données statistiques disponibles ne donnent pas des indicateurs précis par type de handicap, par genre, par type d'emploi occupé... Ces carences en termes d'outils statistiques rendent donc difficiles l'établissement d'une évaluation rigoureuse de la situation et donc le développement d'une politique efficace d'insertion professionnelle des personnes handicapées ¹⁵.

Accès au logement

Bien que la Constitution belge garantisse le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine, dont le droit à un logement décent (art.23,3°), de nombreuses personnes handicapées éprouvent des difficultés à trouver un logement qui corresponde à leurs moyens financiers et surtout à leurs besoins spécifiques :

- L'offre de logements sociaux est trop faible et la notion de logement 'adaptable' n'a pas encore suffisamment été mise en œuvre à ce niveau ; en outre, les listes d'attente sont longues. Pour les familles avec enfants, la situation est encore plus difficile : c'est au niveau des logements de 3 chambres minimum que la pénurie est la plus forte. Elle l'est davantage lorsque l'un des membres de la famille est dans une situation de handicap qui nécessite une adaptation spécifique du logement.
- L'offre de logements locatifs privés, moyennant un loyer raisonnable, est extrêmement faible. Par ailleurs, les logements privés à bas loyer s'avèrent souvent les moins conformes aux normes de sécurité et de salubrité, et les plus difficiles à chauffer. Enfin se pose aussi le problème de la pression foncière qui est telle qu'il est impossible, dans certaines provinces, de louer un logement pour un loyer inférieur à 50% des revenus de la personne.

Une étude, publiée en 2014 par le CIEC, a mis en évidence que le montant des revenus est un élément potentiellement discriminant sur le marché du logement :

- Dans les trois Régions, les personnes ayant des limitations dans la vie quotidienne sont proportionnellement plus nombreuses à déclarer que la charge que constitue le poids du logement est

¹⁴ En Région wallonne, le terme de 'travail protégé' a été remplacé par celui de 'travail adapté'.

¹⁵ CIEC, 2012. *Etudes : Le baromètre de la diversité Emploi*, p. 89 :

<http://www.diversite.be/diversiteit/files/File/Barometer/Werk/FR/Le%20barometre%20de%20la%20diversite%20Emploi.pdf>

lourde (37 % pour celles-ci contre 26,01 % pour les personnes ne déclarant pas de limitations). A l'inverse, les personnes qui ne souffrent pas de limitations déclarent dans une plus grande proportion que le coût de leur logement n'est pas un poids ¹⁶.

- En ce qui concerne la capacité à chauffer son logement, les personnes handicapées sont proportionnellement plus nombreuses à avoir des problèmes pour conserver une chaleur adéquate dans leur logement en hiver : au niveau national, elles sont 9,98 % alors que les personnes qui ne subissent pas de limitations sont 5,37 % à avoir ce type de problème. L'écart entre les personnes souffrant de limitations et celles qui n'en ont pas est particulièrement grand en Région de Bruxelles-Capitale (25,76 % des personnes limitées par un handicap sont en incapacité de garder leur logement chauffé de manière adéquate contre 13,23 % pour les personnes ne rencontrant pas de limitations) ¹⁷.

Enfin, depuis de longues années, des associations représentant des personnes polyhandicapées, souffrant d'autisme, de lésions cérébrales acquises ou atteintes d'une infirmité cérébrale, et leurs familles interpellent les autorités sur la situation dramatique dans laquelle elles se trouvent, en raison de l'absence de solutions d'accueil adapté.

Mobilité-accès aux transports

4.2 La disponibilité d'interprètes certifiés en langue des signes,

Fédéral

Il existe actuellement deux types de langues des signes en Belgique: flamande au Nord et francophone au Sud du pays. Ces langues ne sont pas officiellement reconnues dans la Constitution belge, comme le sont le français, le néerlandais ou l'allemand, mais sont reconnues en tant que langues minoritaires qui jouissent d'une protection juridique.

En vertu de la loi du 10 mai 2007, toute discrimination directe ou indirecte est interdite et le manque d'aménagements raisonnables pour les personnes handicapées est considéré comme une discrimination au sens de la loi. En conséquence, les personnes sourdes ont le droit d'avoir un interprète en langue des signes, payé par l'Etat, dans les matières fédérales telles que la justice (police et services de poursuite) ou la santé (il existe un système de vidéoconférence, dans les deux langues des signes, dans les hôpitaux et centres médicaux qui acceptent de participer à ce système).

Communauté flamande (Flandre et Néerlandophones de Bruxelles)

Le décret du Parlement flamand du 5 Mai 2006, reconnaissant la langue des signes flamande, a été modifiée le 28 Mars 2014 et une décision réglementaire a été approuvée par le gouvernement flamand le 15 Janvier 2016, par laquelle les personnes sourdes ont droit à un interprète en langue des signes flamande.

¹⁶ CIEC, 2014. *Etudes : Le baromètre de la diversité Logement*, p.274 :

http://www.diversite.be/sites/default/files/documents/publication/barometre_de_la_diversite_logement.pdf

¹⁷ *Ibid.* p.275

Communauté française (Wallonie et Francophones de Bruxelles)

La langue des signes française a été reconnue par un décret du Parlement de la Communauté française le 22 Octobre de 2003. Plus récemment, le 15 mai 2014, le Parlement wallon a adopté un décret par lequel les personnes sourdes ont droit à un interprète en langue des signes.

Communauté germanophone

Il n'y a pas encore de décret reconnaissant la langue des signes ou le droit à un interprète en langue des signes. Cependant, le plan d'action «*DG Inklusiv*» va étudier la possibilité de reconnaître la langue des signes allemande.

En règle générale, le nombre d'interprètes est encore beaucoup trop limité pour pouvoir rencontrer les besoins des personnes sourdes utilisatrices des langues des signes. Par ailleurs, les heures d'interprétation en langues des signes, financées sous forme de forfait annuel, ne sont pas suffisantes pour leur permettre de participer également à des événements socio-culturels sur base de l'égalité avec les autres.

En ce qui concerne plus particulièrement l'enseignement en langues des signes, les constats peuvent se résumer comme suit :

- Dans l'enseignement spécialisé pour enfants sourds, bien que les langues des signes flamande et francophone soient reconnues officiellement, elles ne sont utilisées qu'à titre d'appoint, et non comme langue d'instruction à part entière : rares sont les professeurs qui maîtrisent la langue des signes. Par ailleurs, si toutes les heures d'interprétation sont remboursées en Flandre, ce n'est pas le cas en Communauté française, où seul un nombre limité d'heures d'interprétation fait l'objet d'un remboursement.
- Dans les Communautés flamande et française, l'encadrement des interprètes en langue des signes n'est, actuellement, pas suffisant. Le nombre d'interprètes est, par ailleurs, trop faible pour pouvoir satisfaire toutes les demandes ¹⁸
- Dans l'enseignement ordinaire inclusif, c'est surtout en Communauté française que des efforts restent à faire : il n'y a pas de financement pour les frais d'interprétation en langue des signes pendant les études, sauf pour l'épreuve de certification : les heures d'interprétation doivent être payées par les parents, alors qu'en Communauté flamande, un trajet de développement vers le support en interprétation obligatoire de 70% a été défini à partir de 2015-2016 (par ailleurs, il est prévu d'augmenter le salaire des interprètes chaque année, pendant 3 ans).

Enfin, l'accès à l'information reste un problème important pour bon nombre de personnes sourdes qui ne maîtrisent pas suffisamment l'écriture : le manque d'interprètes en langue des signes conjugué au manque de moyens rend difficile la création en suffisance de « capsules » en langue des signes qu'il serait intéressant d'intégrer sur les sites Internet et dans les bornes interactives.

- *Les types d'arrangements de prestation de services (par exemple la prestation directe, les partenariats publics-privés, les partenariats avec des organisations non gouvernementales ou communautaires, la sous-traitance de services, la privatisation),*
- *Les mécanismes financiers pour assurer l'accessibilité financière des services de soutien pour toutes les personnes handicapées,*

¹⁸ Unia : <http://unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/interpretariat-en-langue-des-signes-besoins-insuffisamment-satisfaits>

- *Comment ces services facilitent le choix et le contrôle direct des usagers handicapés ?*

Depuis de nombreuses années, outre les allocations aux personnes handicapées octroyées au niveau fédéral, les prestations de services dans le milieu de vie ordinaire sont assurées par des services standards régionaux et/ou communautaires (aide précoce, aide à l'intégration et accompagnement) qui facilitent le maintien à domicile ¹⁹.

Cette vision ne correspond pas toujours au souhait des personnes handicapées et de leurs familles qui revendiquent le droit de choisir le bon service, au bon endroit, au bon moment et en fonction des besoins du moment.

5. Veuillez fournir toute autre information pertinente (y compris des informations provenant de sondages, recensements et données administratives - statistiques, rapports et études), concernant la mise en œuvre de politiques et plans d'actions inclusives des personnes handicapées dans votre pays.

Plans d'actions handicap : dire qu'on regrette le manque de plans ?

Plan autisme pour la FWB et 'Taskforce Autisme' pour la Flandre ?

Signaler nouveau Plan de politique inclusive pour la Communauté germanophone : <http://dg.be/bJ4SmD> (voir notamment pages 44 à 61 et 263 à 267)

- Unia, 2016. Évaluation de la législation fédérale anti-discrimination : http://unia.be/files/Documenten/Evaluation_2016.pdf
- Unia, 2012. Baromètre de la diversité - Emploi : <http://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/barometre-de-la-diversite-emploi>
- Unia, 2014. Baromètre de la diversité – Logement : <http://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/barometre-de-la-diversite-logement>
- Unia, 2015. Handicap : enseignement et accessibilité au cœur des préoccupations : <http://unia.be/fr/articles/handicap-enseignement-et-accessibilite-au-cur-des-preoccupations>
- Unia, 2014. La consultation des personnes en situation de handicap sur leurs droits fondamentaux : <http://unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/la-consultation-des-personnes-en-situation-de-handicap-sur-leurs-droits-fondamentaux-les-presentations>

¹⁹ DGPH : <http://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/brochure-politique-personnes-handicapees-fr.pdf>

Lien vers les décisions rendues par les divers Tribunaux et Cours belges dans le domaine du handicap sur Unia ?