



CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
BRUSSELSE RAAD VOOR GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE - BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

AVIS

Plan bruxellois d'intégration du handistreaming dans les politiques
publiques

26 septembre 2022

Demande de	Madame Nawal Ben Hamou Secrétaire d'état la de la Région de Bruxelles-Capitale chargée du Logement et de l'Egalité des Chances
Demande reçue	30 juin 2022
Avis rendu le	27 septembre 2022

Préambule

La demande d'avis concerne le Plan bruxellois d'intégration du *handistreaming* dans les politiques publiques, lequel vise la prise en compte de la dimension du handicap dans toutes les politiques régionales par les personnes responsables de leur élaboration, de leur mise en œuvre et de leur évaluation. L'objectif est que la prise en considération des publics en situation de handicap et l'accessibilité deviennent des automatismes ancrés dans chaque décision politique, afin de garantir à l'ensemble de la population l'accès aux lieux publics, aux services et à l'information.

Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale s'est engagé à mettre en œuvre les principes de la Convention et a notamment concrétisé cet engagement par l'adoption de l'ordonnance du 8 décembre 2016 portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région, dite *ordonnance Handistreaming*. Plus pratiquement le Gouvernement a mis en œuvre huit projets pilotes *handistreaming* en 2018-2019, un par membre du Gouvernement. Au-delà de ces projets pilotes, le *handistreaming* implique à présent que chaque Ministre et Secrétaire d'État, intègre une attention spécifique aux droits des personnes en situation de handicap dans ses propres compétences.

A l'initiative de la Secrétaire d'État à l'Égalité des Chances, le premier plan *handistreaming* bruxellois réalisé et porté par le Gouvernement bruxellois s'inscrit dans cet objectif sur une durée de 4 ans, de 2022 à 2025, avec pour but de systématiser à long terme l'approche du *handistreaming* à l'ensemble des compétences régionales et de développer des synergies entre les différents acteurs et actrices, pour renforcer la cohérence et la transversalité de l'approche du handicap à travers ces différentes compétences. Ce plan qui s'étend sur quatre ans définit 44 actions et les objectifs. Il doit constituer une nouvelle étape pour la réalisation progressive d'une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap en Région de Bruxelles-Capitale.

Considérations générales

Le **Conseil** salue et félicite ce premier plan *handistreaming* bruxellois, l'objectif de réaliser une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap en Région de Bruxelles-Capitale et la volonté d'articuler les différentes compétences régionales avec les plans communautaires et fédéraux.

Le **Conseil** souligne que ce plan est à la fois ambitieux, concret et intègre l'approche de *gender mainstreaming* ; cependant, il souligne que pour relever les discriminations croisées, il est aussi important de lier la dimension du handicap avec d'autres axes intersectionnels – dont les 19 critères de discrimination – et de maintenir dans tous les appels à projets l'accessibilité plurielle (intersectionnalité femme, âge, origine, etc.).

Par ailleurs, le **Conseil** relève l'importance de coordonner les actions du futur plan social santé intégré avec celles du plan *handistreaming*, d'autant que l'accès à ces services est un enjeu central pour les personnes en situation de handicap. Le Conseil attire l'attention sur ce qu'il mentionnait dans son rapport COVID, prendre soin de la santé des femmes passe par une attention particulière vis-à-vis de publics spécifiques, notamment les femmes en situation de handicap, pour garantir l'accès universel aux soins ; et par le monitoring des données en lien¹.

Bien que la santé fasse partie des compétences communautaires, le **Conseil** suggère de réfléchir davantage aux possibilités d'obtenir des actions qui sortent des compétences strictes régionales. En effet, malgré la division des compétences sur la région bruxelloise, il soulève la réelle nécessité d'une prise en compte des compétences globales avec une vision plus large.

Par ailleurs, le **Conseil** suggère de favoriser les liens entre ce plan et les autres plans qui ont un impact en RBC (violences, *gender mainstreaming*, familles monoparentales, etc.). Le **Conseil** en profite pour rappeler la nécessité d'assurer la pérennité des plans et des actions, afin que les gouvernements suivants puissent s'inscrire dans cette même dynamique et poursuivre la réflexion en matière de *Handistreaming*. Afin de garantir un continuum du plan *handistreaming* au-delà des législatures, le **Conseil** recommande donc de :

- Prévoir une évaluation régulière du plan *handistreaming* actuel ;
- D'anticiper dans le cadre des accords de gouvernement en début de législature, au-delà des prochaines élections ;
- De mener une réflexion sur l'implémentation et l'opérationnalisation des matières transversales ;
- Mettre en place des accords et process pour le partage des responsabilités entre les différents ministres bruxellois ;
- De mettre à disposition des moyens et ressources pour toutes les compétences et de mettre en commun des moyens financiers en amont, pour financer certains projets/services transversaux ;
- D'impliquer PHARE et CAD De Werklijn en ce qui concerne les mesures liées à "l'emploi".

¹ http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-Fr-COVID19-2021_DEF-003.pdf, page consultée le 19 septembre 2022

Le **Conseil** souligne également l'intérêt de prévoir un financement pour publier des études en matière de handicap, dans le cadre de différentes actions comme par exemple celle des violences faites aux femmes handicapées.

Le **Conseil** note que le handicap invisible (mental, qu'il soit léger, modéré ou sévère), transparaît très peu dans le plan. Il attire l'attention sur les problématiques spécifiques de ce type-là en particulier, lesquelles dans le cadre de l'amélioration de *l'handistreaming*, nécessitent une conscience et une connaissance. Effectivement, les troubles du comportement peuvent y être importants et doivent pouvoir être gérés, notamment en matière de mobilité et de transports. Le handicap ne doit pas être vu comme étant essentiellement la question des personnes à mobilité réduite (PMR), personnes sourdes, malentendantes ou aveugles : le **CEFH** rappelle que le handicap est multiple et qu'il faut tenir compte de toutes ses dimensions.

Finalement, le **Conseil** s'interroge si dans le public visé, une attention a également été prise pour les personnes en pertes d'autonomie. Plusieurs points d'attention mériteraient d'être approfondis et coordonnés avec les autres niveaux de pouvoirs (COCOM par exemple), comme par exemple l'accessibilité des aides et soins à domicile, l'attractivité de ces métiers et la promotion de la formation continue, etc.

Le **Conseil** attire également l'attention sur les considérations méthodologiques suivantes :

Considérations méthodologiques

a) LA CONCERTATION DES ACTEURS

Le **Conseil** note de manière générale qu'un accent important a été mis sur l'accessibilité pour les PMR, entre-autre grâce à la coordination du CAWaB pour ce plan. Toutefois, il regrette qu'il y transparaissent moins l'apport des acteurs ayant une expertise sur le handicap mental. Le **Conseil** suggère dès lors de tenir compte de cet aspect pour l'évaluation et l'élaboration des prochains plans Handistreaming.

Ensuite, le **Conseil** recommande que le plan s'appuie davantage sur une cartographie des actions déjà mises en place sur le terrain par les associations (Tremplin, Relance, etc.). Il souligne l'opportunité d'utiliser ce qui existe déjà comme levier, d'améliorer des projets ou d'en relancer.

Finalement, le **CEFH** salue qu'un avis ait été demandé au Conseil Bruxellois des Personnes Handicapées (CBPH) en janvier 2022 avant la finalisation du plan. Le **Conseil** souligne l'importance que le CBPH puisse être impliqué à toutes les étapes du projet, ainsi que de bénéficier d'un retour régulier. D'une manière générale, le **CEFH** relève l'opportunité de prévoir davantage de moyens qui permettent au CBPH d'être un acteur incontournable pour les politiques handistreaming régionales et communautaires.

b) ADMINISTRATIONS PUBLIQUES : PLANS DIVERSITE ET FORMATION DU PERSONNEL

Le Conseil remarque que de nombreuses administrations sont reprises dans les actions et dès lors, il salue la volonté de vouloir les intégrer à la mise en œuvre de ce plan. Néanmoins, il constate aussi que les actions de ces administrations sont parfois similaires et quelques fois disparates. Afin d'avoir une stratégie de diversité égalitaire, équitable, claire, cohérente et efficace au niveau de la Région, aussi bien pour la mise en œuvre que pour le suivi et l'évaluation, le **CEFH** recommande la planification d'une mesure visant à l'harmonisation des plans de diversité dans l'entière des administrations. Ces plans

diversité devraient inclure la question du handicap et reprendre une série d'actions communes aux différentes administrations, comme :

- A. Récouter des données genrées sur le handicap, en lien avec la compétence de l'administration ;
- B. Garantir une représentativité du handicap au sein de l'administration ;
- C. Former régulièrement le personnel sur le handicap ;
- D. Recruter et rédiger les offres d'emploi selon une politique neutre ;
- E. Intégrer la dimension du handicap dans les appels à projets subventionnés par l'administration (réculte de données des projets, inclusion de personnes en situation de handicap, etc.) ;
- F. Intégrer la dimension du handicap dans les marchés publics de l'administration ;
- G. Rendre accessibles les bâtiments de l'administration aux personnes handicapées (conformément à ce que prévoient notamment les actions 23, 37, 38 et 44) ;
- H. Rendre accessibles des événements organisés par l'administration (conformément à ce que prévoient notamment les actions 40 et 41)
- I. Etc.

En outre, le **Conseil** salue les actions qui concernent la formation du personnel des administrations (actions 26, 30 et 36), néanmoins, afin que toutes les équipes et les nouveaux arrivés restent formés, le **CEFH** suggère que ces formations soient reprises dans le plan diversité de chaque administration, pour ancrer davantage les questions relatives au handicap dans leur culture.

Enfin, Le **Conseil** propose que ce changement d'approche soit réalisé pour l'actuel et les prochains plans. En effet, arriver à une certaine homogénéité des plans de diversité des administrations, permettra une évaluation comparative et d'avoir une base pour un suivi global.

c) INDICATEURS, RECOLTE DE DONNEES ET EVALUATION

Le **Conseil** souligne l'insuffisance des données disponibles sur la question du handicap en Région bruxelloise. Il rappelle régulièrement l'importance de pouvoir mesurer au préalable, pour pouvoir mettre en place des actions efficaces et cohérentes. Aussi, il suggère d'intégrer les critères handicap dans toutes les nouvelles récoltes de données et analyses et de solliciter la production de statistiques sur les formes visibles et invisibles de handicap, auprès des politiques, actions, projets, etc. Ce développement des statistiques sur le handicap, devrait inclure également les critères de genre, pour permettre une politique cohérente tant sur du moyen et long terme, que par rapport à l'ajustement des actions à la lumière des analyses produites.

Pour ce plan, en l'attente de récoltes de données plus précises et mieux ventilées sur les personnes en situation de handicap et pour développer une vision plus claire, le **Conseil** recommande au minima de reprendre les chiffres de UNIA relatifs aux discriminations faites aux personnes en situation de handicap.

Concernant les indicateurs de suivi de chaque action, le **Conseil** demande qu'ils soient récoltés annuellement et de manière systématique, afin de suivre leur évolution et permettre une analyse fine de la situation. Par-là, le **CEFH** rappelle l'importance de disposer de données quantitatives et qualitatives sur le handicap dans chaque domaine de compétences (énergie, fiscalité, santé,

urbanisme, mobilité, transport, etc.). Sans cela, le risque de réduire l'efficacité des politiques publiques est important.

d) BUDGET

Le **Conseil** note que des actions ne sont pas budgétisées et craint dès lors qu'elles ne bénéficient pas d'une mise en place optimale. Aussi, s'il comprend ce choix pour des raisons d'agenda, le **CEFH** souligne que sans cette information, il est difficile de se prononcer entièrement sur le plan.

Considérations particulières

Chapitre 1 : La politique de handistreaming à Bruxelles

Action 2 : Améliorer le test « Egalité des Chances »

Concernant la gestion quotidienne des tests d'égalité des chances, le **Conseil** salue le travail d'analyse d'*Equal Brussels* et soutient le souhait que le champ d'application vers des projets porteurs soit mieux ciblé. Il souligne l'importance de la réflexion sur cette réforme afin de rendre les tests plus faciles d'utilisation et efficaces, mais sans déforcer pour autant son utilisation et son objectif. À ce titre, le **CEFH** s'interroge sur les critères qui seront retenus pour définir ce qu'est un projet important.

Dès lors, le **Conseil** suggère que le CBPH puisse être saisi également d'une demande d'avis sur la modification de la législation applicable au test d'égalité des chances.

Action 3 : Adopter un référentiel sur l'accessibilité et l'inclusivité des événements

Afin de garantir une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap dans les événements de la Région, le **Conseil** souligne l'importance d'une expertise sur l'accessibilité et l'inclusion. Dès lors le **Conseil** recommande de faire appel à des collectifs reconnus et existants, comme Access-i. Enfin, si la création d'un référentiel est un bon début, le **Conseil** souligne que cette question demande une démarche plus proactive, notamment en conditionnant l'octroi de subsides pour événements au respect de la mise en accessibilité.

Action 6 : Créer un outil spécifique afin de lutter contre les violences faites aux femmes en situation de handicap

Le **Conseil** partage le constat qu'il existe encore trop peu d'informations spécifiques et de sensibilisation à l'attention des femmes en situation de handicap. Dès lors, le **Conseil** salue la diffusion d'informations accessibles, ciblées sur les droits et sur la manière de signaler et déposer plainte. Le **Conseil** suggère l'amendement suivant : « L'action vise à publier une brochure diffusée à grande échelle dans les lieux publics et auprès des services sociaux, *services d'accompagnement, services de soutien social des entreprises de travail adapté* »

Toutefois, la violence faites aux femmes en situation de handicap est une problématique à l'intersection de deux motifs d'exclusion : le genre et le handicap. Aussi, à l'échelle mondiale, il existe peu de recherches sur les violences sexuelles envers les personnes handicapées. Cependant, on estime qu'une femme sur trois souffrant d'un handicap physique, sera un jour ou l'autre victime de violences

sexuelles. Concernant les femmes souffrant d'un handicap mental, ce chiffre passe à 61 %, soit près de deux sur trois². Aussi, le **Conseil** demande des politiques fortes en la matière et souligne la nécessité d'adapter la brochure à tous les types de handicap et en particulier au handicap mental.

De façon plus générale, les personnes avec un handicap, particulièrement vulnérables, sont plus souvent dépendantes des autres. De plus, dans la majorité des cas les auteurs de violences sexuelles sont des connaissances, c'est-à-dire un membre de la famille, un partenaire dans une relation intime ou un professionnel³. S'il est toujours difficile de faire le pas pour se faire aider, ça l'est encore davantage si l'auteur des violences est un proche.

De plus, selon une étude ASPH⁴ et les retours du terrain, il arrive que peu de crédit soit accordé aux récits des femmes en situation de handicap. Or, le fait qu'elles soient déjà victimes d'exclusion sociale, leur permet encore moins de sortir aisément des violences. Ceci est un frein supplémentaire pour enrayer ce phénomène.

Tenant compte de toutes ces particularités, le **Conseil** est d'avis qu'il faut aller plus loin qu'une sensibilisation aux victimes et une diffusion de brochure d'information :

a) LA FORMATION AUX VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AVEC UN HANDICAP

Il faut que le professionnel soignant, les aidants proches, les personnes qui accueillent et traitent les plaintes (police, hôpitaux, tribunaux, etc.), soient formé.es à la thématique. Ces formations sont indispensables et devraient notamment renforcer les connaissances sur la sexualité des personnes handicapées, les violences faites aux femmes handicapées, l'intersectionnalité, la prévention, une prise en charge correcte et digne des femmes victimes de violences ; et les compétences en termes de détection et de prise en charge des multiples formes de violence.

b) L'ACCES AUX LIEUX, OUTILS JURIDIQUES ET A L'EVTRAS, COMME OUTIL DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES

Le **Conseil** demande aussi que dans ce travail, il soit tenu compte de la forme : outre le volet communicationnel, l'architecture « validiste » est un facteur d'oppression et d'exclusion. En effet, le manque d'accessibilité aux services en tout genre, contribue à l'enlèvement des femmes dans les violences ; et pour les femmes en situation de handicap, cet enlèvement est en plus favorisé par le fait qu'elles sont davantage gênées dans leurs déplacements. Aussi, le **Conseil** souligne que des aménagements architecturaux sont nécessaires, mais aussi qu'arrivées au service, les femmes doivent évoluer dans un environnement propice à la sécurité et à la bienveillance.

Le **CEFH** souligne aussi l'importance au sein des institutions spécialisées dans l'accompagnement et l'hébergement des personnes en situation de handicap, de créer des groupes de paroles réguliers sur la sexualité, tous les types de violences, la discrimination, le consentement, le cyberharcèlement, l'accès à certains services existants dédiés aux questions

² [Vrouwen met handicap en seksueel geweld — Achtergrond — Sociaal.Net](#)

³ [Microsoft Word - Rapportseksueelgeweldvrouwenhandicap_15062018.docx \(vlaanderen.be\)](#)

⁴ <https://www.asph.be/etude-2020-femmes-en-situation-de-handicap/>

des violences et abus, etc. En effet, la généralisation des animations EVRAS dans les institutions, avec un focus particulier sur le consentement, est une autre piste d'action à envisager.

Les institutions doivent également veiller à mettre suffisamment de personnes de confiance à disposition des résidentes et résidents pour faciliter l'accès aux signalements et plaintes en garantissant l'anonymat. En outre, les résident.es doivent disposer de tous les moyens pour trouver de l'aide et pouvoir contacter les services *ad hoc* extérieurs aux institutions.

Finalement, le **CEFH** souligne que ces différentes actions proposées nécessitent un budget structurel. En effet, toutes ces pistes doivent être régulières et accessibles : groupes de paroles, formation continue, sensibilisation des bénéficiaires constantes au-delà des législatures, etc.

Pour finir, le **Conseil** recommande de faire des liens avec les plans régional et fédéral⁵ de lutte contre les violences, notamment pour croiser les expertises et actions et chercher à autonomiser les femmes porteuses de handicap.

Action 7 : Renforcer le soutien au secteur associatif actif dans le handicap

Le **Conseil** salue la visée d'un soutien plus structurel au secteur associatif du handicap. En effet, un soutien structurel permet aux associations de proposer des services avec une vision sur le moyen et long terme. Concernant les appels à projets, Le **Conseil** rappelle qu'il est important de donner suffisamment de temps aux associations pour y répondre. Il conseille de porter une attention particulière en ce qui concerne les périodes de congés, en particulier entre le 15 juillet et le 15 août ainsi qu'en fin d'année. Aussi, le **Conseil** suggère de communiquer le calendrier de façon plus anticipée et de la diffuser auprès des fédérations représentantes.

Action 8 : Favoriser l'implémentation du handistreaming au sein des communes bruxelloises

Considérant que la commune est une véritable porte d'entrée pour les citoyen.nes, le **Conseil** salue cette action.

Le **Conseil** recommande aussi de former le personnel des communes afin qu'il soit en mesure de renseigner sur toutes les premières questions liées au handicap (allocation, compensation sociale, ...). Il suggère également de proposer un *listing* à jour, de contacts privilégiés pour renseigner au mieux les familles et associations et de s'inspirer de l'initiative des *handicontact* en région wallonne⁶.

⁵ <https://jgvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/20211125-pan-2021-2025-clean-fr.pdf>, page consultée le 20 septembre 2022

Le CEFH pense notamment aux actions suivantes du plan fédéral contre les violences :

Action 25 : En collaboration avec les institutions pertinentes, mener une recherche approfondie sur la portée des violences fondées sur le genre envers les personnes en situation de handicap en y associant en particulier la société civile et les associations de femmes qui travaillent avec les femmes et jeunes filles en situation de handicap.

Action 40 : Soutenir l'autonomisation des personnes en situation de handicap victimes de violences, en particulier les femmes, via le financement des initiatives associatives d'autodéfense handi-féministe dédiées à la lutte contre la violence à l'égard des personnes en situation de handicap.

⁶ [Handicontact | Wikiwiph \(aviq.be\)](#)

Pour finir, le **CEFH** souligne que l'accessibilité ne doit pas concerner que les plaines de jeux, mais également les stages, EDD, les bibliothèques, ludothèques, etc. Cela est d'autant plus important avec le nouveau rythme scolaire ; les besoins des familles à ce sujet sont de plus en plus criants.

Chapitre 2 : Se loger

Action 9 : Intégrer de manière transversale le handistreaming dans les différentes missions de la Société de Logement de la Région Bruxelloise

Le Conseil souligne la pertinence de son action et recommande la rédaction d'un rapport annuel dans le chef de la SLRB.

Le CEFH souligne aussi la nécessité de disposer d'une liste à jour, au sujet des personnes en situation de handicap qui sont en attente d'un logement et des solutions trouvées.

Action 10 : Adopter un référentiel commun du logement adapté et adaptable en Région Bruxelles-Capitale

Le Conseil recommande de rendre la dimension accessibilité obligatoire dans les critères de sélection et d'évaluation des nouvelles constructions (clauses types des cahiers des charges). La conformité sera à faire valider par un bureau d'expertise.

Action 12 : Soutenir la rénovation et l'adaptation des logements par les propriétaires en situation de handicap

Le Conseil salue la volonté de réaliser et diffuser une fiche de promotion des aides spécifiques : il y voit une réelle porte d'entrée pour les associations du secteur.

Chapitre 3 : Se déplacer

Action 14 : Améliorer la qualité du transport collectif de personnes handicapées

Le **CEFH** rappelle qu'en ce début d'année académique 2022, environ 300 élèves bruxellois n'avaient pas de transport scolaire pour se rendre dans leur école spécialisée. A l'heure actuelle, le secteur n'a pas d'information au sujet de quand ce problème sera résolu. Plus précisément, il s'agit de 35 circuits de bus qui ne peuvent être assurés, car les transporteurs n'ont pas répondu à l'appel d'offres de la COCOF (problèmes de flotte de bus, de coût du carburant, de recrutement de chauffeurs). Plusieurs propositions du secteur de l'enseignement spécialisé ont été proposées à la COCOF, qui va les analyser afin d'apporter rapidement une solution à la problématique. La situation est assez semblable en Wallonie et en Europe.

Concrètement, le **Conseil** recommande de :

- A. Répondre aux besoins de formation des accompagnateurs du handicap ;

- B. Renforcer le nombre de convoyeurs chargés de l'accompagnement des enfants dans le bus, qui est globalement insuffisant ;
- C. Penser les temps de trajets, pour qu'ils soient les plus courts possible et qu'ils couvrent tout le territoire de la région bruxelloise.

Action 15 : Améliorer l'offre de transport adapté aux personnes en situation de handicap

Le **CEFH** recommande de ne pas oublier de soutenir et d'intégrer les solutions de taxis gérés par des structures non-marchandes, afin d'avoir une offre de services complémentaire, large et accessible à tout le public handicapé.

Action 18 : Faciliter le stationnement des personnes en situation de handicap

Si le **Conseil** salue cette action, il regrette toutefois que plusieurs problèmes constatés sur le terrain ne trouvent pas de réponse dans ce plan, notamment : l'insuffisance des emplacements réservés aux personnes détentrices de la carte de stationnement et la nécessité d'augmenter leur nombre ; et l'insuffisance des contrôles de la validité de la carte et/ou de l'utilisation malhonnête de la carte.

Concrètement, le **Conseil** recommande ces pistes de solution :

- A. Implication du Ministre responsable de la Police pour instaurer une politique renforcée de contrôles et l'application des sanctions dès le premier abus ;
- B. Instaurer, dans le dispositif légal, une amende et le retrait immédiat de la carte de stationnement pendant six mois dès le premier abus et définitif cas de récidive ;
- C. Veiller à ce qu'un dispositif numérique sur la carte permette de désactiver la validité de la carte lorsque le détenteur est décédé et prévoir une sanction en cas d'abus ;
- D. Communication large des autorités pour réduire les abus.

Par ailleurs, le **Conseil** souligne que certains publics handicapés « lourds » (polyhandicapés, handicaps mentaux avec troubles du comportement, certains autistes), ne pourront jamais prendre les transports urbains. Aussi, le **CEFH** recommande de prévoir des solutions alternatives, de soutien à la voiture individuelle ou de transport collectif. En ce sens, le **Conseil** propose quelques pistes concrètes :

- A. Plusieurs mesures du plan LEZ et des dérogations LEZ sont prises en faveur des PMR, ce qui est une bonne chose. Néanmoins, le **Conseil** souligne que les dérogations oublient les véhicules utilisés par les ASBL accueillant et/ou hébergeant des personnes handicapées et les ETA. En effet, les institutions d'accueil et d'hébergement des personnes handicapées et les entreprises de travail adaptées (ETA) utilisent des véhicules adaptés et/ou non-adaptés pour le transport des personnes handicapées. Si tous leurs véhicules ne doivent pas être adaptés à un handicap physique (exemple : transport de personnes mobiles mais ayant un handicap mental), l'achat d'un véhicule collectif pour le transport de ces personnes est quant à lui onéreux mais indispensable avec certains publics. A l'heure actuelle et sur base des critères existants, les institutions n'ont pas la possibilité de demander une dérogation, car l'immatriculation de ces véhicules doit être à une personne ayant un handicap (premier critère) et non à celui d'une institution ; et qu'en outre, les véhicules sont parfois adaptés, parfois non, aux personnes à mobilité réduite – PMR (deuxième critère).

A ce titre, le **Conseil** souhaite ajouter un critère de dérogation pour toutes les ASBL qui doivent transporter des personnes handicapées - physiques et mentales (ETA, Accueil et hébergement de personnes handicapées), mais également pour les ASBL qui soignent, accompagnent et soutiennent d'autres types de personnes fragilisées (personnes âgées, personnes souffrant de problèmes physiques, personnes souffrant de troubles psychologiques, etc.), pour lesquelles la nécessité de disposer d'un véhicule collectif est identique tout comme les impacts de la LEZ. Le **Conseil** précise qu'il soutient le principe de la LEZ, mais sans alternatives sur le marché des véhicules et sans dérogations tenant compte des contraintes de certaines ASBL réalisant des missions de services d'intérêt général, le dispositif reste insoutenable pour les entreprises à profit social.

- B. Le **Conseil** suggère d'octroyer des cartes handicap aux centres d'accueil et d'hébergement de personnes handicapées par exemple sur base des plaques d'immatriculation. Actuellement, ils demandent aux familles leurs cartes et ne peuvent normalement les utiliser que si la personne a qui est liée la carte, est dans le véhicule. Cette pratique complique le quotidien des centres, qui achètent leur véhicule pour le transport des personnes handicapées, les visites, médicales, les activités, etc.

- C. Le **CEFH** recommande également d'octroyer des cartes de stationnement à prix réduit pour les centres de personnes handicapées et les ETA. Par exemple, les entreprises de travail adapté sont de plus en plus présentes dans le secteur des jardins (entretien de petits jardins de particuliers et de parcs). Les véhicules utilisés comptent 6 places, pour 1 moniteur et son équipe, et permettent en outre de transporter les machines nécessaires et les déchets de jardin. Il n'est pas possible de proposer cette activité avec des vélos-cargo et les transports en commun uniquement. Les ETA ont besoin de disposer d'une carte de stationnement à prix réduit dans toute la Région car les frais de stationnement explosent actuellement. Des métiers tels que les électriciens et plombiers disposent de cartes à prix réduit, les ETA sont demandeuses de pouvoir bénéficier de ces mêmes tarifs.

Chapitre 4 : la ville et son environnement

Action 30 : Sensibiliser les services du SIAMU en contact avec les personnes en situation de handicap

Le **Conseil** salue l'intention de sensibiliser le personnel du SIAMU qui rentre directement en contact avec des personnes en situation de handicap.

Chapitre 5 : La vie en société

La mise en le maintien à l'emploi est un des principaux outils d'émancipation, par l'autonomie économique et financière qu'il permet. Aussi, le **Conseil** souligne que pour penser une société plus inclusive, il faut donc aussi penser l'emploi des personnes en situation de handicap. Il rappelle également que l'état de santé tout au long de la vie peut se dégrader – 80% des handicaps apparaissent en cours de vie⁷.

De manière générale, le **Conseil** salue les actions 31, 32 et 33 pour la mise à l'emploi dans le secteur ordinaire. Il regrette néanmoins que d'autres actions n'ont pas pu être mises en avant. Nombreuses pistes d'actions ont été décrites dans l'avis d'initiative de Brupartners sur « [L'insertion socio-professionnelle des personnes porteuses d'un handicap en Région de Bruxelles-Capitale](#) » datant de février 2021. Cet avis de qualité donne des actions très concrètes pour promouvoir l'insertion des personnes porteuses d'un handicap dans la vie professionnelle, mais aussi sur la formation professionnelle, l'accompagnement des travailleurs et des entreprises, ainsi que les outils et financements existant vers l'emploi. Cet avis avait été rédigé sur base d'interview par des experts du secteur du handicap notamment FEBRAP, Diversicom, CAD De Werklijjn, PHARE, etc. Le **Conseil** recommande de compléter les actions emploi du chapitre 5 par celles reprises dans l'avis d'initiative susmentionné.

Action 31 : Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi

En ce qui concerne le développement d'une offre de services, visant à améliorer l'accompagnement des personnes en situation de handicap reconnus par Actiris vers un travail dans le secteur ordinaire, le **Conseil** souligne la pertinence d'impliquer des organisations et interlocuteurs sociaux qui ont une expertise dans le domaine, notamment la fédération bruxelloise des entreprises de travail adapté (FEBRAP) qui représente des 13 ETA actives sur Bruxelles.

Par ailleurs, le **Conseil** souligne l'importance de travailler avec les organisations syndicales et représentants des travailleurs, pour sensibiliser les travailleurs et identifier les problèmes concrets qui se posent dans la pratique. Par exemple, si la formation d'un.e nouveau.elle collègue avec handicap repose sur les autres travailleurs, sans temps de travail prévu ou salaire supplémentaire, cela va produire une surcharge de travail, qui va elle-même être la source de tensions et discriminations supplémentaires. Aussi, les entreprises doivent respecter les obligations légales en matière d'accueil et notamment d'accueil de nouveaux travailleurs (par exemple la CCT 22). Le **CEFH** recommande d'accompagner les nouveaux travailleurs avec un handicap et de sensibiliser/ former les travailleurs pour une meilleure inclusion de ceux-ci dans l'entreprise.

Aussi, le **Conseil** estime que les plans diversité devraient être encouragées dans toutes les entreprises et pas uniquement les administrations ou organismes d'intérêt public. A ce sujet, le **Conseil** souhaite rappeler le service diversité à destination des entreprises non-marchandes⁸, qui a pour objectif de sensibiliser et d'accompagner les employeurs de ce secteur sur les thématiques diversité et inclusion

⁷ <https://www.diversicom.be/saviez-vous-que-80-des-handicaps-surviennent-en-cours-de-vie/>, page consultée le 19 septembre 2022

⁸ [Diversité | BRUXEO](#)

– en ce compris l'inclusion des personnes en situation de handicap. Des ateliers en collaboration avec la ligue braille et Info-Sourds de Bruxelles y sont organisés.

En outre, le **Conseil** souligne qu'il y a encore de nombreux développements possibles dans le secteur adapté ; par exemple, les entreprises de travail adapté peinent à trouver des travailleurs en situation de handicap pour certains métiers.

Finalement, il nous revient qu'il serait intéressant d'envisager un accompagnement par des ergothérapeutes au sein des entreprises. Elles ont fait leurs preuves dans les entreprises de travail adapté pour l'adaptation des postes de travail et l'accompagnement des nouveaux travailleurs afin qu'ils trouvent leurs marques dans un nouveau lieu de travail.

Action 32 : Assurer un recrutement et un accueil inclusif dans la fonction publique bruxelloise

Afin d'assurer un recrutement plus inclusif, le **Conseil** suggère de mettre en place des mesures incitatives et d'accompagnement. Le **Conseil** rappelle l'intérêt des actions positives. Il renvoie vers l'avis d'initiative relatif aux plans d'actions de Brupartners⁹.

Il suggère également d'intégrer le taux de non-emploi dans les indicateurs de suivi, d'évaluer l'efficacité des aides existantes COCOF et de les adapter.

Action 33 : Améliorer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des pouvoirs locaux

Le **Conseil** recommande de faire appel aux interlocuteurs sociaux, notamment la FEBRAP pour le côté employeur, pour accompagner la sous-traitance possible des pouvoirs locaux avec les ETA via des marchés publics.

Concernant l'ordonnance relative à l'obligation d'engager des personnes en situation de handicap dans les administrations des pouvoirs locaux qui fixe un objectif de 2,5% d'emploi de ce public ; nous constatons que cela ne concerne aujourd'hui que les communes et les CPAS. Aussi, le **Conseil** pense qu'il serait pertinent d'également imposer un quota obligatoire aux OIP qui n'y sont pas soumis actuellement ; et de modifier le statut des OIP qui y sont déjà soumis, pour leur permettre de compenser la partie du quota non atteinte, en sous-traitant vers les ETA.

Enfin, le **Conseil** propose également de prévoir une évaluation annuelle au sein de toutes les structures concernées, ainsi que des sanctions en cas de non-réalisation des objectifs, et d'introduire une obligation de recourir aux marchés publics avec les ETA pour atteindre les objectifs fixés.

⁹ <https://brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2022-027-BRUPARTNERS-FR.pdf>