**Subject : Human Rights of Persons with Disabilities – Human Rights Council resolution 19/11**

**Contribution of the Belgian Centre for equal opportunities and opposition to racism**

**Informations sur les signalements CEEOR de discrimination sur base du handicap**[[1]](#footnote-1)

Depuis 2003, en vertu de sa législation anti-discrimination, le Centre est chargé de recevoir et traiter les signalements des personnes handicapées se sentant discriminées sur base de leur handicap.

Après les motifs raciaux, le handicap est le motif pour lequel les citoyens s’adressent le plus au Centre.

Au niveau des secteurs des signalements : le secteur de l’emploi vient en 2ème position[[2]](#footnote-2) pour le nombre de dossiers ouverts et ce, depuis 2003. Cela représente chaque année environ un quart des signalements (23% en 2011).

Presque la moitié de ces signalements emploi (46%) concerne des comportements présumés discriminatoires quand la personne handicapée est en emploi. Ce sont, pour une grande partie (60%), des refus d’aménagements raisonnables afin que la personne puisse se maintenir en emploi ou travailler dans des conditions plus adaptées à son état de santé. Pour certains signalements il y a non seulement refus d’aménagement mais la personne handicapée subit aussi des comportements de harcèlements (20%).

Les signalements de discrimination présumée à l’embauche représentent quand même 36% des signalements des personnes handicapées dans le secteur de l’emploi.

16% sont des cas de licenciement lié au handicap des personnes.

Le secteur public de l’emploi est davantage (38%) concerné par ces signalements que le secteur privé (28%). A cela il faut ajouter que le secteur de l’enseignement est également touché par 15% de ces signalements. Ce qui ne signifie pas que le secteur public est plus discriminant. On peut plutôt penser que le travailleur du secteur privé craint davantage de porter plainte et de faire intervenir le Centre. C’est une des explications possibles.

**Type d’aménagements raisonnables demandés (et refusés)**

A nouveau la plupart des signalements (89%) concernant des refus d’aménagements raisonnables portent sur des situations en emploi et seulement 9% concernent des refus à l’embauche (+2% en formation).

Le Centre traite de nombreux dossiers de travailleurs ayant eu un accident ou une maladie et qui ne peuvent plus reprendre leur travail de la même façon. Il faut mettre en place des aménagements ou procéder à un reclassement dans l’entreprise. Des procédures existent en vertu de l’Arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs et de la loi du 13 juillet 2006 portant des dispositions diverses en matière de maladies professionnelles et d’accidents du travail et en matière de réinsertion professionnelle. Cependant la législation anti-discrimination amène une dimension obligatoire d’envisager préalablement à toute conclusion d’inaptitude (et par là-même de licenciement ) des aménagements raisonnables afin de maintenir le travailleur en emploi.

Quels types d’aménagements sont demandés ?

Les aménagements demandés sont le plus souvent immatériels. Dans quelques cas, il s’agit d’adaptations techniques du poste de travail ou de mise en accessibilité des locaux (chaises ergonomiques, amplificateurs de téléphone, rampe d’accès). Mais le plus souvent il s’agit de demande d’aménagements du temps de travail, de demandes de télétravail, d‘adaptations de tests et d’examens (consignes verbales plutôt qu’écrites), l’adaptation des tâches de travail (être exempté d’une tâche faisant partie de la fonction), l’adaptation de l’environnement de travail (seul dans un bureau pour des problèmes auditifs par exemple) ou pour un reclassement professionnel (changement de fonction).

Par une recommandation auprès des autorités publiques compétentes, le Centre a demandé de mieux intégrer la notion d’aménagements raisonnables dans le secteur de l’emploi, qu’il soit privé ou public.

**Information sur la législation en Belgique**

Depuis plus de 40 ans, la Belgique possède un ensemble de lois et de réglementations pour les personnes handicapées. En 1963 est promulguée l’importante loi sur le reclassement social et professionnel des personnes avec un handicap qui comportait déjà des mesures incitatives intéressantes.

La loi de 1963 instaurait une série de mesures novatrices pour l’intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées. Ces mesures existent toujours ou ont été rénovées et de nouvelles ont été créées, comme le tutorat en entreprise. Elles ont aussi été régionalisées. Il faut savoir qu’en Belgique, il y a 3 régions (la Région Flamande, la Région Wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale) et 3 Communautés (flamande, francophone et germanophone). Dans les années 1990, la politique des personnes handicapées est devenu une compétence régionale et ainsi les différentes régions ont pu prendre des dispositions différentes. Des agences régionales gèrent cette politique et offrent diverses aides dans le secteur de l’emploi comme l’adaptation des postes de travail, subsidient les frais liés au handicap, soutiennent des travailleurs handicapés indépendants, organisent des stages et des formations en entreprises ou dans des centres de formation.

Concernant **l’emploi obligatoire** des personnes handicapées, dans le cadre de la loi de 1963 et d’un arrêté royal de 1972 , des quotas devaient être fixés dans les entreprises publiques et privées. Toutefois les arrêtés d’exécution de ces quotas en entreprises privées n’ont jamais vu le jour. Au niveau des entreprises publiques, il existe des quotas. Cependant, ils sont rarement atteints (par exemple, dans les services publics fédéraux le quota est de 1.3% alors qu’il devrait atteindre 3%).

Une commission est chargé de suivre l’évolution de ce quota et de proposer des recommandations.

Ainsi, le taux d’emploi des personnes handicapées dans les circuits économiques ordinaires en Belgique, comme partout en Europe, est inférieur à celui des personnes dites valides.

Le modèle de **l’emploi protégé** est davantage répandu et une très grande part des budgets consacrés aux personnes handicapées financent les institutions spécialisées et les entreprises de travail adapté. Dans le cadre de la mise en œuvre de la Convention sur les droits des personnes handicapées, il s’agira de tenir compte des dispositions de l’article 27 CDPH en la matière visant à favoriser l’inclusion des personnes handicapées dans le milieu du travail ouvert.

**La législation anti-discrimination en Belgique**

Notre législation répond au devoir de transposition des directives européennes 78 et 43 de l’année 2000. La première loi belge anti-discrimination a été promulguée en 2003. Celle-ci vise à combattre les discriminations dans toutes ses formes (discrimination directe et indirecte, harcèlement, injonction de discriminer, incitation à discriminer, refus d’aménagement raisonnable) et a élargi les compétences du Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Actuellement un ensemble de textes légaux couvre les différents champs de compétences fédérales, régionales et communautaires et de multiples champs de la vie publique en plus du secteur de l’emploi. Le handicap est un des motifs protégés par ces textes. Tous reprennent la notion d’aménagement raisonnable.

La législation belge prévoit des actions judiciaires au civil via une action en cessation ou au pénal.

**Le Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme**

Le Centre est un service public autonome. Il a été créé par la volonté politique du parlement et du gouvernement fédéral en 1993. En Belgique il était déjà bien connu pour ses actions contre le racisme.

Les législations belges anti-discrimination ont donc élargi les compétences du Centre pour qu’il puisse également traiter les discriminations basées notamment sur le handicap, l’état de santé, la caractéristique physique, l’orientation sexuelle, les convictions religieuses, l’état civil, la fortune, etc.

Le Centre agit par ses trois métiers : l’accompagnement et le soutien juridique des victimes de discrimination, l’information-formation-sensibilisation des différents acteurs concernés (associatifs, syndicaux, …) et les recommandations qu’il adresse aux autorités ou à tout autre acteur concerné.

En juillet 2011, le Centre a été désigné par l’Etat belge comme mécanisme indépendant chargé du suivi de l’application de la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées. Afin d’accomplir au mieux la mission qui lui a été attribuée, le Centre a mis en place un dispositif composé d’un Service spécifiquement créé à cet effet et d’une Commission d’accompagnement.

Le Service assure les missions de promotion, protection et de suivi du mécanisme indépendant en collaboration avec les autres départements du Centre. Il est aussi chargé de la préparation du plan stratégique à trois ans et des plans d’action annuels. Il dispose à cette fin d’une équipe pluridisciplinaire de 5 personnes (4 collaborateurs et un chef de service) aux expériences diversifiées et issus de différents domaines, ainsi que le préconise l’esprit de la Convention.

La Commission d’accompagnement assure la représentation et la participation de la société civile. Composée de 23 membres (11 néerlandophones, 11 francophones et 1 germanophone) issus des associations de personnes handicapées, du monde académique, des partenaires sociaux qui sont désignés pour leurs connaissances, leurs expériences et leur intérêt en matière de droits des personnes handicapées. La commission approuve le plan stratégique à trois ans et les plans d’action annuels et avalise le travail du Service.

1. Voir aussi Rapports annuels du Centre « Discrimination-Diversité » sur le site du Centre [www.diversite.be](http://www.diversite.be) [↑](#footnote-ref-1)
2. Le premier secteur étant toujours celui des biens et services (41% en 2011). [↑](#footnote-ref-2)