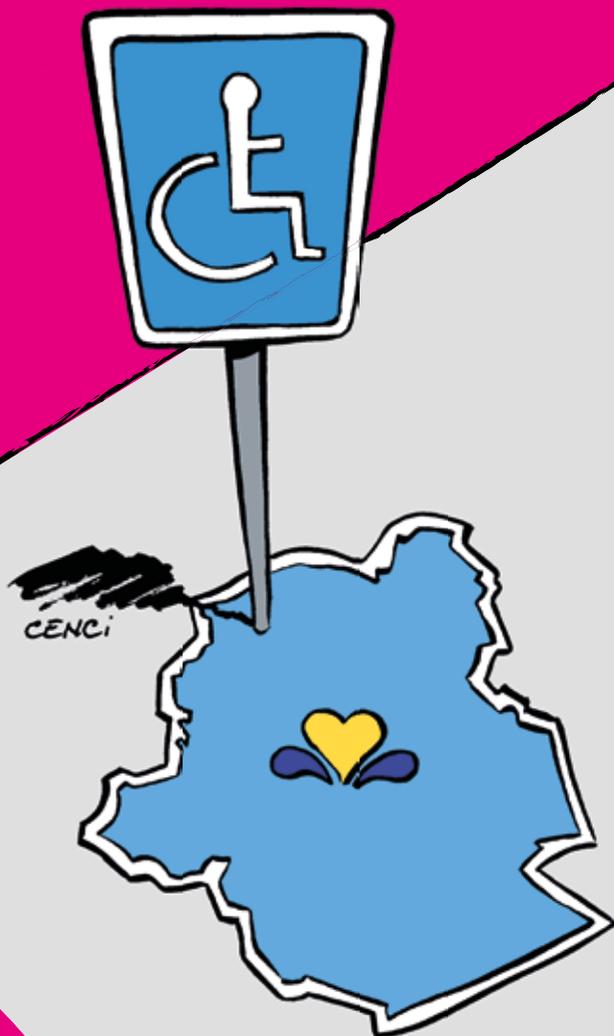


Guide du HANDISTREAMING au niveau local

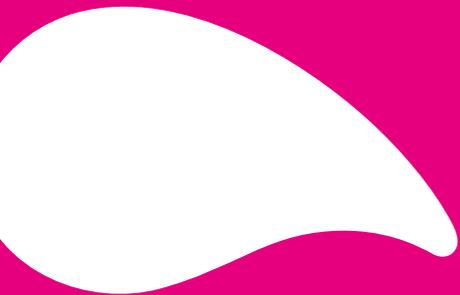


BRUXELLES POUVOIRS LOCAUX
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES

Guide du **HANDISTREAMING** au niveau local



BRUXELLES POUVOIRS LOCAUX
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES



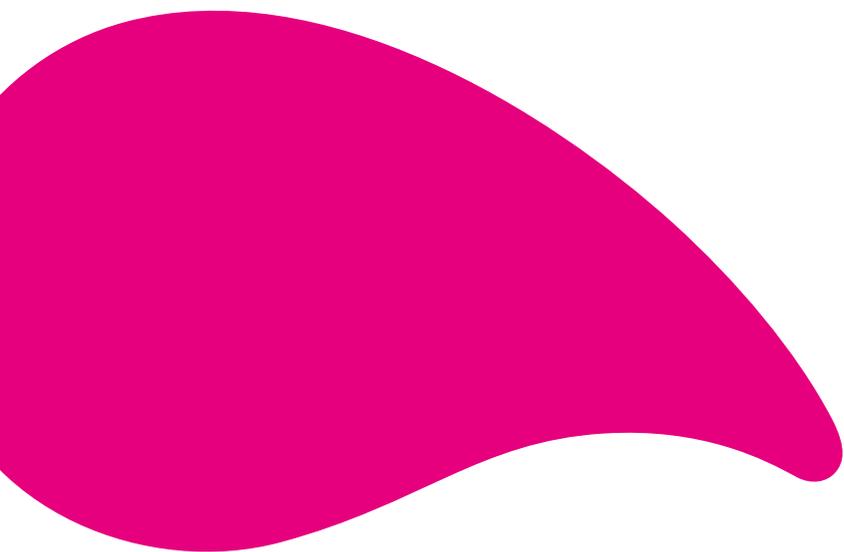


SOMMAIRE

Préface	9
1. Introduction : la mise en œuvre du handistreaming au niveau du Gouvernement.....	11
Contexte légal	11
Des actes concrets.....	12
2. L'application du handistreaming au niveau local	13
3. Les exemples d'actions déjà mises en œuvre	15
La Ville de Bruxelles : un plan d'action quinquennal	15
Communication	17
De la crèche aux hautes écoles	17
Emploi.....	18
Accessibilité des voiries et de l'espace public	19
Logement.....	19
Appel à projets	19
Forest : le handistreaming depuis 2012	20
La rénovation de l'hôtel communal	20
L'événement annuel Handicaptive'moi.....	21
Molenbeek : une semaine autour du handicap.....	22
Woluwe-Saint-Lambert : rompre l'exclusion et circuler en toute autonomie	22
Les transports de personnes à mobilité réduite	22
La salle de loisirs et les excursions	23
Les boucles personnes à mobilité réduite	24
La sensibilisation des commerçants	24
La formation et la communication.....	24
4. Deux outils de handistreaming.....	27
Le Conseil consultatif de la Personne handicapée (CCPH).....	27
Le Conseil consultatif de la Personne handicapée de Uccle.....	27
Le Conseil consultatif de la Personne handicapée de la Ville de Bruxelles	30
La fonction de référent-e handistreaming	31

Schaerbeek : la désignation d'une chargée de projets des politiques du handicap.....	32
La récente désignation d'une référente handistreaming à Auderghem.....	35
Le handicontakt d'Ixelles.....	36
5. L'embauche de personnes en situation de handicap.....	37
L'ordonnance du 2 février 2017.....	37
La prise en compte des handicaps au travers des plans de diversité.....	38
La mise en œuvre du plan de diversité à Ixelles.....	39
Le recrutement à Ixelles.....	40
Le DUOday.....	41
Les aides à l'emploi octroyées par le Service PHARE.....	42
Le stage découverte.....	42
Le contrat d'adaptation professionnelle (CAP).....	42
La prime d'insertion.....	42
La prime de tutorat.....	43
La prime de sensibilisation.....	43
L'adaptation du poste de travail et de l'environnement de travail....	44
Les frais de déplacements.....	44
Les aides à l'embauche du VDAB.....	44
Le jobcoaching.....	44
La formation individuelle.....	44
L'adaptation du poste de travail et de l'environnement de travail....	44
Les missions de DiversiCom.....	45
La collaboration entre la commune de Woluwe-Saint-Pierre et DiversiCom.....	46
6. Les bonnes pratiques à l'étranger.....	49
L'Access City Award.....	49
Les bonnes pratiques à Lyon.....	49
Au niveau de la réflexion et la concertation entre toutes les parties prenantes.....	49
Au niveau de la culture.....	50
Au niveau des voiries et des déplacements.....	51
Au niveau de la petite enfance et des écoles.....	51
7. L'accessibilité numérique.....	53

8. Vos alliés	55
En matière de déplacements et accessibilité.....	55
La section PMR de la Commission régionale de la Mobilité (CRM) .	55
La STIB	56
En matière d'aides et formalités.....	56
Equal.brussels.....	56
Le Service Phare	56
En matière d'emploi.....	57
Actiris	57
DiversiCom.....	57
VDAB	57
Asah	57
En matière de soutien aux commerces	58
Hub.brussels.....	58
Projet pilote à Koekelberg.....	58
En matière d'accessibilité numérique.....	59
En matière de soutien transversal dans les compétences communales.....	59
Bruxelles Pouvoirs locaux	59
Brulocalis	59
CAWaB	62
En matière d'accessibilité	62
Inter	62
AMT Concept.....	62
ANLH	63
ASPH.....	64
Atingo	64
Plain-Pied.....	65
9. Quelques exemples de publications	67
En matière de bâtiments.....	67
En matière d'accessibilité numérique.....	67
En matière d'inclusion dans toutes les compétences communales	67
En matière de sport	67
10. Conclusion	69



PRÉFACE



Le gouvernement a pris en 2016 un engagement fort afin que, dans notre Région, l'inclusion des personnes en situation de handicap devienne une évidence.

En effet, avec une large majorité de citoyens handicapés qui vivent en milieu urbain, il est impossible d'ignorer la responsabilité de notre Région en termes d'accessibilité.

Mais pour y arriver, il est nécessaire de miser sur une collaboration performante entre les communes et la Région.

Dix-neuf communes qui permettent entre autres à toute personne en situation de handicap de participer en toute autonomie à la vie politique, économique, sociale et culturelle, c'est possible !

Cet objectif reflète l'ambition qui anime Bruxelles Pouvoirs locaux depuis maintenant quelques années : aller au-delà d'un rôle de pouvoir de tutelle pour orienter ses missions vers le conseil aux communes dans une démarche qui vise une qualité toujours plus grande de la gouvernance locale et du service aux citoyens.

De plus, cette démarche s'inscrit pleinement dans le rôle moteur que la Région entend jouer en impulsant des projets dont la dimension dépasse le cadre communal. Le niveau régional prend alors tout son sens puisqu'il peut rassembler plusieurs pouvoirs locaux autour de démarches ambitieuses et novatrices, sans pour autant effacer les spécificités de chaque commune.

Le présent guide reprend différentes initiatives bruxelloises et étrangères qui sont de précieuses sources d'inspiration pour débiter ou amplifier les actions de votre commune dans le sens d'une meilleure inclusion de tous les citoyens.

Je vous en souhaite bonne découverte.

Rochdi KHABAZI

Directeur général Bruxelles Pouvoirs locaux



01

INTRODUCTION : LA MISE EN ŒUVRE DU HANDISTREAMING AU NIVEAU DU GOUVERNEMENT

CONTEXTE LÉGAL

Le 21 octobre 2016, le Parlement bruxellois a adopté l'ordonnance sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale. Cette ordonnance impose la prise en compte de la dimension du handicap dans toutes les politiques par les personnes responsables de leur élaboration, de leur mise en œuvre et de leur évaluation. C'est le concept du handistreaming.

L'objectif de cette ordonnance est que la prise en considération des publics en situation de handicap et l'accessibilité deviennent des automatismes ancrés dans toute décision politique.

Avec la mise en œuvre du handistreaming, on n'attend plus des personnes

handicapées qu'elles s'adaptent à leur environnement. Ce sont tous les responsables politiques qui sont tenus de s'attaquer aux obstacles mettant en difficulté la participation des personnes en situation de handicap à la vie économique, sociale, culturelle, etc.

Le grand changement amené par cette ordonnance est que la question du handicap est aujourd'hui transversale à l'ensemble des compétences régionales, et n'est plus de la seule responsabilité du ou de la ministre en charge de l'égalité des chances ou des affaires sociales. Il s'agit désormais bien d'une dimension à prendre en compte dans toutes les matières.

On passe concrètement de « l'intégration » à « l'inclusion ».

DES ACTES CONCRETS

Depuis l'adoption de cette ordonnance, chaque ministre et secrétaire d'état a choisi parmi ses compétences un projet-pilote au travers duquel la dimension du handicap et de l'accessibilité a été prise en compte.

Ainsi par exemple, au niveau de l'économie, le service 1819.brussels qui soutient les futurs entrepreneurs s'est donné comme nouveau groupe cible les personnes en situation de handicap. Ce service fournira donc aux personnes intéressées l'information spécifique pour se lancer sur la voie de l'entrepreneuriat.

Dans le domaine des parcs et espaces verts, un « vade-mecum du parc accessible » est en cours de rédaction, reprenant tous les critères à intégrer dans un cahier des charges : les types de revêtement, la signalétique, les pentes...

Au SIAMU, une procédure d'évacuation des personnes à mobilité réduite lors d'événements a été formalisée, et des formations pour les conseillers en prévention sont prévues.

A Bruxelles Pouvoirs locaux, une modification dans le code électoral a permis à l'ensemble des personnes en situation de handicap d'être accompagnées de la personne de leur choix dans l'isoloir.

Un autre exemple est l'amélioration de l'accessibilité du site internet de Bruxelles Fiscalité et l'intégration de contenus en « facile à lire et à comprendre » et en langue des signes.

02

L'APPLICATION DU HANDISTREAMING AU NIVEAU LOCAL

Les avancées du Gouvernement sont un signal fort qui doit être également mis en œuvre au niveau local. Ainsi, dans les compétences qui viennent de vous être attribuées, il est important de prendre en compte les différents types de handicap et de viser l'accessibilité pour tous.

Pour cela, la Direction des Initiatives subventionnées de Bruxelles Pouvoirs locaux vous soutiendra tout au long de votre mandat.

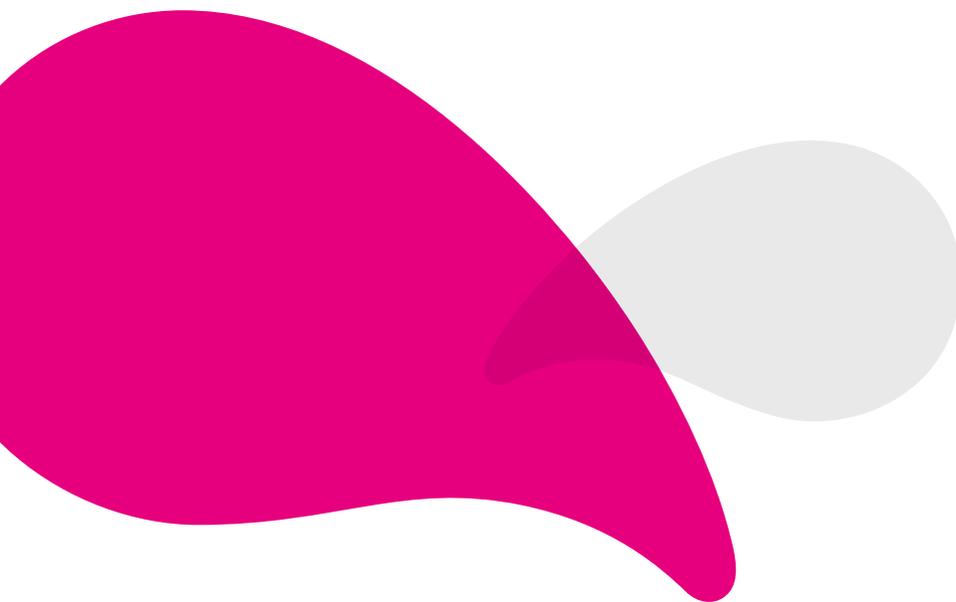
Concrètement, au premier semestre

2019, un appel à candidatures sera envoyé aux communes, afin qu'elles définissent un projet-pilote en matière de handistreaming. Un soutien sera offert aux communes dont le projet sera retenu via des formations, l'aide d'experts, une mise en réseau et des outils de communication.

La désignation d'une personne de référence en handistreaming par commune sera vivement encouragée, et ces personnes bénéficieront également de formations de haut niveau.

LE SAVEZ-VOUS ?

- Les personnes handicapées représentent plus de 15% de la population de l'Union Européenne.
- Un Européen sur quatre compte une personne handicapée dans sa famille.
- Les personnes à mobilité réduite représentent plus de 40 % de la population.



LES EXEMPLES D' ACTIONS DÉJÀ MISES EN ŒUVRE

03

Différentes communes ont bien entendu déjà mis en place des actions favorisant l'autonomie des citoyens handicapés ou leur recrutement.

Il n'est pas possible de toutes les détailler dans la présente brochure. La sélection ci-dessous a pour objectif de vous inspirer et vous donner un maximum de pistes pour démarrer des actions de handistreaming dans votre commune et les matières dont vous avez la responsabilité.

LA VILLE DE BRUXELLES : UN PLAN D'ACTION QUINQUENNAL

La Ville de Bruxelles s'engage depuis de nombreuses années à soutenir les personnes handicapées sur son territoire pour qu'elles puissent y vivre et s'y épanouir en toute autonomie.

Le Programme de politique générale 2012-2018 reprenait une série d'objectifs dans différentes compétences de la Ville, afin d'offrir les meilleures conditions d'autonomie possibles aux personnes handicapées, et d'améliorer leur représentation et leur inclusion.

Le plan d'action actuel, intitulé Handicap, inclusion et accessibilité universelle, couvre la période 2018-2020. Il est le fruit des échanges entre le Conseil consultatif de la Personne handicapée (CCPH), le personnel de l'administration et le Collège des Bourgmestre et Échevins.

RENCONTRE

Nous avons rencontré Barbara De Witte, responsable de la cellule Égalité des Chances de la Ville pour comprendre comment un tel plan peut voir le jour.

Comment avez-vous débuté l'élaboration de votre plan « Handicap, inclusion et accessibilité universelle 2018-2020 » ?

J'ai tout d'abord écrit un avant-projet, qui a été transmis aux différents départements concernés par les actions que je proposais.

Grâce au soutien du secrétaire communal, les différents départements concernés étaient donc obligés de prendre part au projet. Chaque département a ainsi désigné un référent.

Avec chacun de ces référents, j'ai re-développé le plan pour les domaines qui les concernaient, ce qui a abouti à la rédaction de fiches techniques. Tout au long de ce processus, je bénéficiais du regard et des avis de notre Conseil consultatif de la Personne handicapée.

Ces fiches techniques ont ensuite été validées par les Directions auxquelles appartenaient les référents.

J'ai ensuite présenté l'ensemble des fiches au Comité de Direction.

Les dernières étapes ont été le passage du plan au Collège et Conseil communal.

Avez-vous des conseils à donner afin que ce processus se déroule de la façon la plus fluide possible ?

Oui, il faut qu'idéalement chacune des directions concernées en réfère à son échevin, et/ou que le cabinet de l'échevin qui porte ce projet (dans le cas ici présent l'échevin en charge de l'égalité des chances) communique régulièrement les avancées aux autres cabinets. Ainsi, lorsque le plan arrive au Collège, il est déjà parfaitement connu de tous.

Avez-vous prévu une évaluation ex ante et ex post de ce plan ?

Oui bien sûr, le plan décrit la situation de départ, des objectifs précis ont été définis, et sont accompagnés d'indicateurs pour avoir un état des lieux de départ et monitorer les avancées. Les référents qui ont été désignés par direction sont chargés d'évaluer ce qui sera réalisé.

Il y a au travers de ce plan, du COPH et de l'appel à projets, la volonté d'arriver à une culture d'inclusion systématique des personnes handicapées.

Voici quelques domaines de l'action publique repris dans ce plan :

Communication

Un numéro vert handicap permet depuis 2009 d'informer les citoyens de leurs droits et des services auxquels ils ont accès.

La Ville informe les habitants sur l'accessibilité des lieux publics et privés, entre autres au travers de l'application web Handy.brussels

Au départ de la page d'accueil du site internet de la Ville, les personnes handicapées peuvent accéder rapidement aux informations concernant les services qui leur sont adressés : chèques-taxi, recrutement, emplacements de parking...

→ <https://www.bruxelles.be/personne-avec-handicap>

Une autre page du site est consacrée aux différents handicaps, elle est intitulée « Bruxelles inclusive grâce à vous ! » Elle reprend des conseils très concrets pour se comporter au mieux vis-à-vis de personnes en situation de

handicap. A l'occasion du 3 décembre 2018 (Journée internationale des personnes handicapées), une vidéo a été réalisée :

→ <https://www.bruxelles.be/BXLInclusive>

Les guichets électroniques permettant d'effectuer des formalités ont été conçus de manière à être facilement lisibles, avec des procédures simplifiées.

De la crèche aux hautes écoles

La Ville essaie d'accueillir au mieux les enfants qui ont besoin d'un accompagnement adapté, en rendant les bâtiments et infrastructures accessibles mais aussi en formant le personnel. Un Comité d'intégration de la personne porteuse de handicap a été créé en 2008 à l'initiative de l'Instruction publique, son objectif est d'améliorer les outils professionnels en matière d'accompagnement des enfants en situation de handicap et d'accroître les partenariats entre tous les acteurs (parents, personnel soignant, tissu associatif...). Ce Comité a déjà réalisé un guide des bonnes pratiques et adresses utiles pour l'accueil des enfants différents au sein des écoles.

Emploi

Depuis son programme de politique générale 2012-2018, le Collège des Bourgmestre et Échevins vise à intégrer au sein de son personnel 3% de personnes handicapées. Pour cela, un appel à candidatures spontanées a été lancé avec un formulaire adapté sur le site de la Ville. Ce formulaire permet au service du Recrutement d'avoir un maximum d'informations sur la nature du handicap, ses conséquences et les adaptations nécessaires au bien-être du candidat. Les procédures de sélection ont été également adaptées :

- Chaque candidat en situation de handicap qui semble répondre aux critères de sélection d'un poste vacant est invité à un entretien d'orientation préalable à l'entretien de sélection. Cet entretien d'orientation vise à inventorier les éventuelles adaptations raisonnables à la procédure de sélection, les tâches,

le poste de travail, l'environnement de travail ou le temps de travail ;

- Si cela est nécessaire, des adaptations raisonnables ou des outils adaptés sont proposés au candidat lors des tests informatisés et de l'entretien avec le comité de sélection (comme par exemple davantage de temps, un environnement isolé...).



Chaque offre d'emploi publiée par la Ville mentionne la phrase suivante : « Nous encourageons les personnes en situation de handicap à postuler. Nous tiendrons compte des éventuelles adaptations nécessaires tant en ce qui concerne la procédure de recrutement que de l'intégration au sein de l'administration. »

Le plan actuel prévoit en outre l'organisation d'une journée consacrée aux chercheurs d'emploi handicapés.

Accessibilité des voiries et de l'espace public

La Ville s'est inscrite dans le projet PAVE à l'initiative de Bruxelles Mobilité (diagnostic de l'accessibilité de toutes les voiries et espaces publics).

Il y a par exemple 8 toilettes accessibles aux personnes à mobilité réduite (PMR) sur les 36 toilettes publiques que compte la Ville.

En outre, chaque année une campagne de répression est menée sur la zone de police Bruxelles Capitale Ixelles afin de faire respecter les emplacements de stationnement pour personnes handicapées.

Logement

En vertu du plan d'action actuel, la Régie foncière devrait arriver à un minimum de 5 à 10% de logements adaptables pour tous ses projets de nouvelles constructions. Il y a actuellement 45 logements accessibles aux PMR.

Appel à projets

Le Cabinet de l'échevin en charge de l'égalité des chances, Mohamed Ouriaghli, soutient également chaque année des propositions du monde associatif au travers d'un appel à projets reprenant les différentes thématiques de l'égalité des chances.

Parmi les projets qui ont déjà été soutenus, citons « Libercity » qui permet notamment à des jeunes étudiants de 18 à 25 ans –acteurs et concepteurs des villes de demain–, et à toute personne qui le souhaite, de se rendre compte des réalités que vivent les personnes à mobilité réduite dans les espaces publics. Pour cela, les participants sillonnent en groupe différents quartiers, munis d'un kit pour mesurer, photographier, commenter les espaces publics visités afin d'en vérifier l'accessibilité aux personnes à mobilité réduite.

FOREST : LE HANDI-STREAMING DEPUIS 2012

Le groupe de travail handicap de la Coordination Sociale de Forest (CPAS) a vu le jour en 2012, à l'initiative de l'échevine en charge de l'égalité des chances, Mariam El Hamidine, et avec le soutien du président du CPAS, Stéphane Roberti. Il réunit les associations forestoises actives dans le domaine du handicap, ainsi que le service des Affaires Sociales, le Service PHARE de la Cocof et le CPAS.

L'objectif de ce groupe est de créer un projet commun donnant plus de visibilité et plus d'espace d'expression au handicap à Forest, en faisant évoluer les mentalités et en étant le moteur d'une politique allant dans le sens de l'inclusion de la personne handicapée (soutien, accessibilité, intégration et reconnaissance).

A partir de 2013, ce groupe a réalisé un véritable travail de handistreaming en rencontrant un à un chaque élu et élue du Collège échevinal pour analyser les enjeux des personnes handicapées dans ses compétences (par exemple le sport, les foires et marchés, le commerce, la mobilité...). Au printemps 2018, suite à ces différentes rencontres, les membres du groupe se sont rendus chez le bourgmestre pour lui faire part de leurs interrogations, idées et revendications. Un responsable du service Travaux était

également présent et a pu fournir des réponses directes à certaines questions du groupe sur des aspects spécifiques liés à l'accessibilité des voiries et de certains lieux publics forestois.

C'est ainsi qu'au fil des mois la question du handicap s'est imposée de manière transversale dans quasiment tous les dossiers discutés en Collège. Il n'y a par exemple pas de nouveau contrat de quartier sans une réflexion sur le handicap.

La rénovation de l'hôtel communal

Ce groupe a également joué un rôle majeur dans les études architecturales de rénovation de l'hôtel communal. Ce projet de rénovation avait été entrepris en 2004, et prévoyait dès l'origine des aménagements pour le rendre accessible aux personnes à mobilité réduite. Cela s'est avéré une tâche ardue, le bâtiment étant classé, la Commission royale des Monuments et Sites a émis à plusieurs reprises des avis négatifs sur les aménagements souhaités. C'est grâce au soutien indéfectible du Collège et du groupe de travail handicap que le bureau d'études en charge de cette rénovation a abouti à des solutions satisfaisantes pour tous (préservation du patrimoine architectural et solutions respectueuses des personnes handicapées).

Au terme des travaux, l'hôtel communal sera presque intégralement accessible aux personnes à mobilité réduite. C'est un magnifique message que la commune envoie en montrant qu'elle arrive à traduire ses valeurs en actes, et une grande réussite pour le groupe de travail.

L'événement annuel Handicaptive'moi

Handicaptive'moi est une journée de sensibilisation qui est organisée sur la place principale de la commune par le groupe de travail depuis 5 ans.

Durant cette journée, les Forestois de tous âges ont la possibilité de participer à des jeux organisés par les associations membres du groupe de travail, de se mettre dans la peau d'une personne sourde ou malentendante, de mieux comprendre les difficultés rencontrées par les personnes

aveugles, les personnes présentant un handicap mental, d'écouter des contes pour enfants en langues des signes, de voir des œuvres d'art et des spectacles de danse folklorique réalisés par des personnes handicapées.

Le groupe a ainsi réussi à créer un moment annuel festif et convivial à partir d'une problématique souvent lourde pour les personnes et pour leurs proches.

Cet événement poursuit la vision plus large du groupe de travail handicap qui souhaite rendre la commune accessible à tous. Citons ainsi deux autres événements intégralement accessibles : le marché médiéval annuel dans l'Abbaye de Forest (ex : les irrégularités du terrain sont recouvertes par des planches, les toilettes sont accessibles aux chaises roulantes) et la projection tout public



de court-métrages au BRASS dans le cadre du Festival EOP (Extra & Ordinary People).

Pour 2019, l'idée d'organiser un bal populaire complètement accessible est lancée.

MOLENBEEK : UNE SEMAINE AUTOUR DU HANDICAP

En 2018, le service des Affaires sociales de Molenbeek a organisé une semaine de la Santé, à l'initiative de l'échevine de l'Action sociale Ann Gilles-Goris. Le thème était d'oser aller à la rencontre des personnes en situation de handicap.

Un salon de la santé a permis que les professionnels de la santé et toutes les associations situées ou actives sur le territoire molenbeekois se fassent connaître. Des témoignages positifs de personnes en situation de handicap ont égrené ces journées, notamment celui de Mariella Mangano, artiste et philosophe bruxelloise, en situation de handicap depuis l'âge de 2 ans.

Les films du Festival Extra & Ordinary People (EOP) y ont également été présentés, en encourageant ensuite les interactions avec le public.

Durant une journée, la Ligue de Basket Handisport a sensibilisé les jeunes à

la pratique du sport en chaise roulante.

Cette semaine a voulu insuffler du courage aux personnes en situation de handicap et à leurs proches, en leur montrant que la commune les reconnaissait dans leur dignité.

Ce projet a fait des émules puisque le Centre Communautaire Maritime a repris dans le cadre de son festival « Molenzinema » des intervenants et les mini-films d'EOP.

WOLUWE-SAINT-LAMBERT : ROMPRE L'EXCLUSION ET CIRCULER EN TOUTE AUTONOMIE

Les transports de personnes à mobilité réduite.

Grâce à 5 véhicules adaptés pour le transport de personnes en chaises roulantes, la commune de Woluwe-Saint-Lambert propose un service performant pour les déplacements sur le territoire communal. La condition pour avoir accès à ce service est soit :

- la reconnaissance comme personne handicapée à 66% par un organisme officiel,
- la reconnaissance comme invalide par la mutuelle,
- la présentation d'un certificat médical mentionnant l'impossibilité de prendre les transports en commun.

Les raisons des trajets demandés peuvent être :

- Les rendez-vous médicaux (diagnostic, kinésithérapie...),
- Les loisirs (excursions d'un jour...),
- Les visites familiales,
- Les courses dans les grandes surfaces.

Le coût pour un trajet aller-retour est de 3 euros. Le service, qui est disponible du lundi au vendredi de 8 à 17h, remporte un franc succès.

La salle de loisirs et les excursions

La commune propose du lundi au vendredi une offre de loisirs et des possibilités de détente aux personnes

handicapées. Une salle est à leur disposition, avec un programme varié (ateliers culinaires, jeux de société, conférences...). Les personnes y sont ainsi accueillies dans une ambiance conviviale par deux employées et par des bénévoles.

Deux fois par an, des excursions en autocar sont organisées. En outre, des petites sorties sont proposées : musées, grands magasins...

Ce projet crée véritablement du lien et permet aux personnes en situation de handicap de sortir de l'isolement. Elles peuvent en effet accéder à des activités de détente et de loisirs qu'elles ne feraient pas toutes seules.

LE SAVEZ-VOUS ?

- Une personne handicapée sur deux n'a jamais participé à une activité de loisir ou à une activité sportive.
- Un tiers des personnes handicapées n'ont jamais fait de voyage à l'étranger ni même participé à des excursions d'une journée, en raison de l'inaccessibilité des locaux et des services.
- Les personnes handicapées souffrent d'isolement. Elles voient leurs amis et leurs familles nettement moins souvent que les personnes sans handicap.

Source : Forum européen des personnes handicapées et site de l'AVIQ

Les boucles personnes à mobilité réduite

La commune développe au fil du temps des itinéraires balisés intitulés boucles « personnes à mobilité réduite ». Ces boucles permettent à tout un chacun de circuler sans contrainte ni obstacle vers des lieux importants du territoire communal (maison communale, police, artères commerçantes, église, bouches de métro...).

La commune a mis sur pied un « groupe de travail personnes à mobilité réduite » (comparable dans sa composition aux conseils consultatifs de la personne handicapée). C'est ce groupe qui a mis en place les boucles en faisant appel aux services d'un bureau d'études spécialisé en accessibilité. Grâce à cette collaboration, les obstacles majeurs en termes de mobilier urbain, revêtement de sol, aménagements divers ont été recensés. A partir de ce relevé, différentes actions correctrices ont été demandées pour arriver à définir une boucle accessible (par exemple au service technique de la commune pour des aménagements relevant de leurs compétences, à BPost pour un changement de hauteur de boîte aux lettres...).

Ce travail va se poursuivre afin de couvrir l'ensemble du territoire communal. Ce projet nécessite bien entendu aussi un entretien régulier des

boucles existantes (la signalétique...).

Au vu du nombre d'acteurs différents sur un territoire (voiries communales, régionales, STIB, BPost...), il s'agit d'un véritable défi, mais le résultat profite à toutes et tous.

La sensibilisation des commerçants

L'échevine des Seniors et des Personnes handicapées, Isabelle Molenberg, a réalisé, en collaboration avec l'échevine du Commerce, Michèle Nahum, et l'échevin de l'Urbanisme Jean-François Thayer, un guide des aménagements raisonnables des commerces. C'est une brochure reprenant des pistes très concrètes d'aménagements peu coûteux.

De plus la commune propose aux commerçants qui rendent leur commerce accessible de les renseigner sur le site communal.

Pour 2019, en collaboration avec le bureau AMT Concept (cf. p. 63), la commune mettra le focus sur l'accessibilité des commerces de l'Avenue Georges Henri.

La formation et la communication

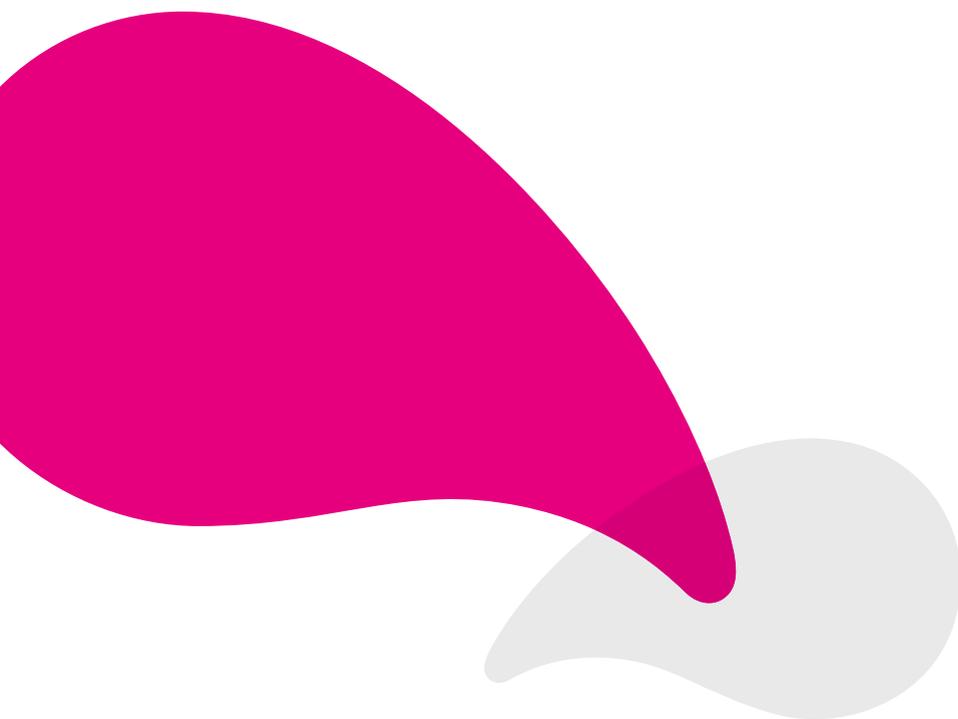
Outre ces actions, la commune de Woluwe-Saint-Lambert réalise un travail d'accueil des personnes sourdes et malentendantes en formant depuis

4 ans une partie du personnel en contact avec la population (assistants sociaux, personnel des guichets population, etc.) à la langue des signes.

Le Service Égalité des chances a en outre sensibilisé le grand public et le personnel communal aux probléma-

tiques rencontrées par les personnes en situation de handicap au travers de l'organisation d'une « quinzaine de la Personne handicapée », intitulée « Au-delà de la différence ».





04

DEUX OUTILS DE HANDISTREAMING

LE CONSEIL CONSULTATIF DE LA PERSONNE HANDI- CAPÉE (CCPH)

Pour assurer une politique de handistreaming, le fait de disposer d'un Conseil consultatif des personnes handicapées constitue clairement un atout.

Ces conseils n'existent pas encore dans toutes les communes, or ils peuvent apporter leur expertise et leur vigilance aux Collèges à propos de tous les projets et les décisions

qui auront un impact sur l'autonomie des personnes handicapées. Ils permettent aussi de relayer les problématiques que celles-ci rencontrent au quotidien sur le territoire de la commune et d'y proposer des solutions constructives. Il est bien entendu indispensable que les personnes qui sont membres d'un CCPH gardent en tête qu'elles représentent l'intérêt général. Le CCPH n'est pas le lieu pour signaler ou défendre les problématiques personnelles rencontrées par des personnes handicapées.

RENCONTRE

Le Conseil consultatif de la Personne handicapée de Uccle

*Rencontre de Mr Frédéric Storme,
Président du CCPH de Uccle
jusqu'en 2018.*

Pourriez-vous nous expliquer la raison de la création d'un CCPH à Uccle ?

L'actuel CCPH a été relancé en 2013, sous l'impulsion de l'échevine Catherine

Roba-Rabier alors en charge de cette matière. Un CCPH avait déjà existé dans le passé, et elle a souhaité, en lui redonnant vie, que la question du handicap soit prise en considération dans les décisions politiques. Les membres sont des Ucclois en situation de handicap ou des représentants d'associations. Les candidatures sont adressées au Collège et au Président du CCPH.

Votre CCPH a donc impulsé une véritable démarche de handistreaming au sein de la commune ?

Oui en effet, j'ai d'emblée demandé au Collège que les gros dossiers soient soumis à l'avis du CCPH. Les membres du CCPH se sont répartis en 3 groupes de travail :

- un groupe emploi,
- un groupe mobilité,
- et un groupe activités paracommunales comme par exemple le sport.

En outre, pour assurer la prise en compte transversale du handicap dans toutes les compétences communales, chaque échevin a été invité à tour de rôle à nos réunions trimestrielles. Cela a permis à certains et certaines d'entre eux de réaliser que quelles que soient leurs com-

pétences, leur marge de manœuvre pour agir en faveur de l'inclusion des personnes handicapées était importante.

Pouvez-vous nous donner un aperçu des grandes actions que vous avez menées durant ces dernières années ?

Nous avons notamment travaillé avec le service de l'Urbanisme à propos des travaux de la Chaussée d'Alsemberg, le déménagement de l'administration communale, mais aussi la mise en place d'aménagements pour déficients visuels au sein de la bibliothèque (ordinateur, barrette Braille), ou encore l'amélioration de la course des 10 km d'Uccle (avec un départ prioritaire pour les personnes présentant un handicap).

En collaboration avec l'asbl AMT Concept (cf. p. 63), nous avons commencé à travailler à la mise en place d'un Label du Commerce accessible.

Nous avons également émis pas mal de réflexions en matière d'accessibilité des espaces verts, qui ont abouti à des propositions au Collège.

Au niveau des événements, nous avons mis en place :

- le « Duo day » (cf. p. 41),
- « Prends ma place », une journée de sensibilisation pour le personnel communal et les habitants sur la place de la personne en situation de handicap au sein de notre société. Cela s'est réalisé au travers de différentes activités de mise en situation (déplacement dans un fauteuil roulant, parcours avec un bandeau et une canne, guidage par un chien guide, rencontre avec des personnes sourdes...),
- et aussi la diffusion de films présentant une image positive de la personne en situation de handicap dans le cadre du Festival EOP (Extra & Ordinary People). Des séances avec débats ont été proposées aux écoles, mais également sur le temps de midi pour le personnel communal.

Quels sont selon vous les facteurs clés de succès d'un CCPH ?

Il faut organiser des réunions suffisamment fréquentes (au minimum une par trimestre), et que les membres aient des échanges réguliers par e-mail ou téléphone entre ces réunions, afin de créer une véritable dynamique.

Inviter des personnes extérieures aux réunions trimestrielles (STIB, Access-I,

des experts en accessibilité...) est aussi très important.

Il faut ensuite créer des sous-groupes d'expertise au sein du CCPH afin de se répartir les dossiers. En concentrant des expertises variées, il est ainsi possible de devenir incontournable pour tous les gros dossiers ou événements de la commune.

La communication est aussi fort importante. Il est indispensable de prendre le temps d'informer et sensibiliser les élus et les habitants sur le rôle du CCPH et ce qu'il défend.

Que ferez-vous si vous êtes réélu en 2019 à la présidence du CCPH ?

La précédente législature était surtout tournée vers la sensibilisation et l'information.

Pour la suite, si je suis réélu, je débiterai bien entendu par une sensibilisation des nouveaux échevins.

J'entreprendrai avec le CCPH des actions qui viseront à inclure à tous les niveaux de la vie quotidienne ucquoise les habitants porteurs de handicap.

Je renforcerai aussi les actions de terrain, dans le secteur culturel notam-

ment. Des boucles à induction¹ sont déjà présentes dans notre centre culturel. J'aimerais travailler davantage sur les événements (cinéma en plein air sous-titré, événements en langue des signes...).



Le Conseil consultatif de la Personne handicapée de la Ville de Bruxelles

La création du Conseil consultatif de la Personne handicapée de la Ville de Bruxelles a été décidée par le Collège en 2007.

Cet organe est présidé par l'échevin ou l'échevine en charge de l'égalité des chances. Il est composé :

- de représentants d'associations qui défendent les intérêts des personnes handicapées, et dont le siège et/ou les activités sont situés sur le territoire de la Ville,
- de personnes handicapées indépendantes des associations représentées, et choisies sur base d'une lettre de motivation,

- de membres de l'administration et/ou du Conseil communal,
- d'un membre du Conseil consultatif des Seniors,
- d'experts en fonction des sujets à discuter.

Le secrétariat est assuré par un membre de la cellule égalité des chances.

Ses objectifs sont :

- L'amélioration de la qualité de vie des personnes handicapées,
- L'amélioration de leur intégration dans la société,
- La garantie de leur bien-être au niveau local.

Les membres se réunissent 3 à 4 fois par an en séance plénière, et remettent des avis et des conseils, à la demande du Collège, du Conseil communal ou bien encore du CPAS. Des ateliers thématiques ont également lieu, en complément des séances plénières.

Le CCPH de la Ville a contribué à l'élaboration du plan d'action Handicap, inclusion et accessibilité universelle.

Il organise également des actions de communication (brochures, événements autour du 3 décembre...) et des campagnes de sensibilisation envers le grand public.

¹ Boucle à induction magnétique : système d'aide pour les personnes malentendantes, qui permet que le son émis soit transmis directement à l'appareil auditif de la personne, qui peut ainsi l'entendre sans être gênée par des éventuels bruits ambiants (ex : au départ du micro d'un orateur, un film au cinéma ou en TV...). En France cet équipement est obligatoire depuis plusieurs années dans les guichets d'accueil et d'information et les établissements qui ont une mission de service public.

LA FONCTION DE RÉFÉRENT·E HANDISTREAMING

Quelques communes bruxelloises ont désigné officiellement un « handi-contact », c'est-à-dire une personne chargée d'aider les habitants en situation de handicap et leurs familles pour toute question ou formalité (carte de parking, accès à un service de taxis...). Il s'agit d'une fonction qui est présente dans la plupart des communes wallonnes.

En 2017, Bruxelles Pouvoirs locaux a lancé un programme en collaboration avec le bureau d'études Atingo pour former des personnes ressources pour la prise en compte des handicaps de manière transversale. Ce programme de formation était construit sur base des compétences minimales dont doivent disposer ces personnes-ressources :

- savoir communiquer avec les personnes en situation de handicap ;
- connaître et comprendre les besoins environnementaux et sociaux relatifs aux différentes situations de handicap ;
- connaître et comprendre la structure du cadre législatif ainsi que les outils, ressources et références en matière d'accessibilité et d'adaptation.

Au fil des mois, ces compétences ont été développées au travers des exercices de mise en situation, des discussions ouvertes et des échanges avec des témoins en situation de handicap, de l'apprentissage des méthodologies de travail, de l'exploration des différents textes de loi, de l'identification des barrières architecturales et des manquements en matière de communication et d'information adaptées, etc.

En 2018, suite à la demande de la plupart des participants de poursuivre la démarche d'accompagnement dont ils avaient bénéficié, Bruxelles Pouvoirs locaux a organisé des ateliers de consolidation. Cela a permis d'y discuter ouvertement de cas pratiques et de questionnements sur des projets en cours ou à venir. Différents sujets y ont été débattus, comme l'accessibilité des élections, la cohabitation des cyclistes et des piétons, les aménagements spécifiques d'une structure d'accueil de la petite enfance, des commerces ou d'un comptoir d'accueil...

C'est ainsi qu'au fil de ces ateliers est apparu le bien-fondé d'une fonction différente de celle du handi-contact : celle de référent ou référente en handistreaming. Bruxelles Pouvoirs locaux encouragera la désignation de ces personnes par les Collèges.

RENCONTRE

SCHAERBEEK : LA DÉSIGNATION D'UNE CHARGÉE DE PROJETS DES POLITIQUES DU HANDICAP

La commune de Schaerbeek a engagé en 2017 une « chargée de projets des politiques du handicap ».

Il s'agit d'une volonté qui mérite d'être soulignée puisque cette fonction semble indispensable dans le cadre d'une démarche de handistreaming.

Nous avons rencontré Séverine Delvaux, chargée de projets des politiques du handicap.

Parlez-nous de la création de votre fonction ?

Très vite au début de la précédente législature, l'échevin qui avait notamment en charge le handicap et la famille, Mohamed El Arnouki, a souhaité la création d'un poste transversal pour la prise en compte des handicaps. J'ai été engagée en mai 2017. Je suis rattachée au département Vie citoyenne, service Solidarités et Égalité des chances.

Mes grands domaines d'action sont :

- Le développement de projets avec l'ensemble des services communaux dans une perspective de handistreaming,
- L'animation de la Commission consultative pour la Personne handicapée (dont la création remonte à 1997),
- L'appel à projets annuel.

Avez-vous mené des actions afin que la commune embauche davantage de personnes en situation de handicap ?

Oui, j'ai servi de relais entre des services d'accompagnement de personnes handicapées en recherche d'emploi, le Phare et notre service Ressources humaines. Cela a débouché sur un Stage Découverte suivi d'un contrat d'adaptation professionnelle (CAP).

La commune a aussi participé au Duo Day.

Notre service des Ressources humaines a également envoyé un courrier interne à tout le personnel, suggérant aux personnes en situation de handicap de se signaler afin de mettre en œuvre les aménagements raisonnables nécessaires l'amélioration de leurs conditions de travail.

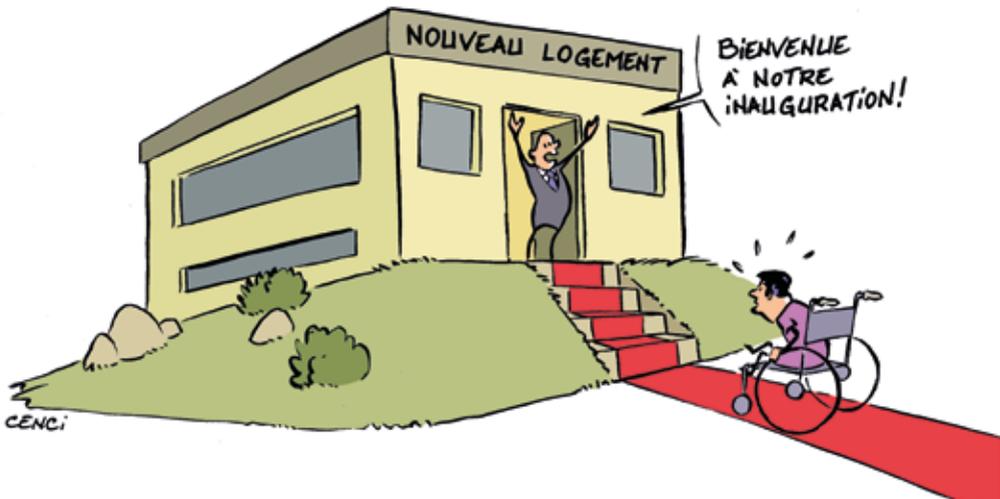
La commune travaille à la mise en place d'une procédure pour ces aménagements raisonnables, dans le cadre des parcours de réintégration notamment (c'est-à-dire après une maladie de longue durée par exemple).

Nos offres d'emplois mentionnent ceci : « Si vous présentez un handicap, un trouble de l'apprentissage ou une maladie et que vous souhaitez bénéficier d'aménagements raisonnables dans le cadre de la procédure de sélection, mentionnez-le dans votre candidature. Nous veillerons à vous accueillir dans les meilleures conditions. »

Par ailleurs, il y a une Entreprise de Travail adapté sur le territoire schaarbeekoïse, qui est en contact régulier avec le Service des Marchés publics dans le cadre de marchés réservés.

Sur quel projet avez-vous principalement travaillé en 2018 ?

Les élections sont un de mes projets les plus aboutis pour l'année 2018. En effet, j'ai été impliquée dès les premières réunions du Groupe de Travail communal Elections. Ce groupe était constitué d'une quinzaine de personnes, pour lesquelles la prise en



compte des différents handicaps et l'accessibilité des lieux de vote a rapidement été une évidence. J'y ai donc été écoutée. Les questions d'accessibilité ont aussi fait partie intégrante des points de débriefing du déroulement des élections.

Etes-vous aussi en contact avec le tissu associatif présent dans votre commune ?

Oui, l'échevin avait également instauré un appel à projets pour les associations situées sur le territoire communal ou actives sur celui-ci, autour du thème du handicap et de la famille.

Cet appel à projets permet de soutenir des projets très variés :

- Achat de matériel pour la salle d'attente d'une association pour enfants sourds,
- Embauche d'un éducateur supplémentaire pour l'inclusion d'enfants différents dans les activités extra-scolaires,
- Baluchon contenant des livres et des conseils pour accompagner les frères et sœurs d'enfants en situation de handicap,
- Financement d'activités de répit pour les familles, etc.

Comment vous faites-vous connaître auprès de vos collègues et de la population ?

Le Cabinet de l'échevin a publié régulièrement des articles dans le journal local, par exemple sur la mise en place des boucles à induction aux guichets de la population, les chèques taxis, etc. Les coordonnées du service sont chaque fois renseignées au bas de ces articles.

Il n'y a pas de service ou d'échevinat des affaires sociales à Schaerbeek.



Le service Solidarités endosse donc également le rôle de handicontakt, en répondant aux interpellations que l'administration reçoit des citoyens, notamment via la page Facebook de la commune.

Dans quels domaines aimeriez-vous agir à partir de 2019 ?

La prévention. En effet, grâce aux gardiens et gardiennes de la paix, aux éducateurs et éducatrices de rue, le personnel de ce service a une grande connaissance de terrain, qui me permettrait de toucher une population précarisée et insuffisamment informée des aides possibles.

L'enseignement communal. Il y a beaucoup de travail à faire en matière d'inclusion des enfants. C'est une obligation, mais les moyens humains et financiers manquent trop souvent.

Le logement. J'ai commencé cette année une collaboration avec Le Service Phare (cf. p. 42) dans le cadre de son soutien aux projets innovants. Il est indispensable de créer des logements accessibles lors de toute construction de nouveaux logements communaux. L'Agence immobilière sociale est partie prenante. Je souhaite aussi amplifier ma collaboration avec

le Foyer Schaerbeekois en la matière.

Et enfin travailler sur l'accessibilité des **commerces**.

Quelles sont selon vous les compétences et qualités requises pour une fonction comme la vôtre ?

Je pense qu'il faut prioritairement avoir des contacts de qualité avec l'ensemble des services de l'administration, mais aussi envers le tissu associatif. Il ne faut pas se positionner en expert, mais plutôt comme un lien entre des personnes ressources.

Enfin, je dirais qu'il vaut mieux avoir un esprit curieux, afin de sans cesse chercher à découvrir ce que font les associations, et les autres communes de la Région ou d'ailleurs.

LA RÉCENTE DÉSIGNATION D'UN·E RÉFÉRENT·E HANDI-STREAMING À AUDERGHEM

En envoyant en 2017 deux membres de son personnel à la formation relative au handistreaming, les autorités communales décidaient de porter une attention particulière aux problématiques d'accès des personnes handicapées dans les différents services communaux. Dès la fin de la

formation, ceux-ci intervenaient déjà dans certains projets de travaux, par exemple, l'installation de rampes conformes destinées à faciliter l'accès aux personnes se déplaçant en chaises roulantes à l'intérieur de l'Église Sainte-Anne.

Le nouveau collègue échevinal a souhaité poursuivre cette démarche en incluant dans les objectifs stratégiques de la commune le défi de la diversité, particulièrement dans les écoles et dans les crèches, mais également dans l'ensemble de ses bâtiments et de ses services. Afin de concrétiser cet objectif, la décision a été prise d'ajouter dans le cadre administratif la fonction de référent.e handistreaming. La personne désignée prendra, notamment, en charge la gestion du dossier des audits des bâtiments communaux.

Pour des raisons d'opérationnalité et d'efficacité, cette personne travaille au sein du Service Interne de Prévention et Protection au Travail (S.I.P.P.T.) qui interagit déjà avec tous les services dans le cadre du contrôle interne lié au bien-être au travail.

LE HANDICONTACT D'IXELLES

Sébastien Hodiamont a été désigné par la commune d'Ixelles comme référent hadistreaming.

« Assistant social de formation, mon métier nécessite une bonne connaissance des lois sociales et notamment du secteur du handicap. Si, par exemple, un citoyen ixellois en situation de handicap souhaite obtenir une adaptation pour son logement, ma mission sera de le recevoir, de l'écouter et, selon les informations, de le rediriger vers le service compétent pour ce domaine. A cet effet, il pourrait être orienté vers le service régional PHARE (Personne Handicapée Autonomie Recherchée) qui apporte information, conseils et interventions financières aux personnes porteuses d'un handicap en région bruxelloise.

Au sein du service social, nous nous occupons également de l'introduction des demandes de reconnaissance de handicap, nous répondons aux questionnements sur cette matière, nous recevons les personnes pour les demandes de cartes de stationnement, les aides à domicile...

Je fais partie d'un service social de première ligne. Il accueille tous les citoyens ixellois, ainsi que les membres du personnel communal, en recherchant des solutions adaptées suivant les différentes demandes. »

(texte de Vincent Vandist, dans Entre nous (journal du personnel communal d'Ixelles) n°64, 2018)

L'EMBAUCHE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

05

L'ordonnance du 2 février 2017

Le 2 février 2017, le Parlement bruxellois adoptait l'ordonnance relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux. Cette ordon-

nance prévoit que les administrations des pouvoirs locaux emploient au moins une personne handicapée à mi-temps par tranche de 20 équivalents temps plein (ETP) prévus au cadre du personnel (soit 2,5 % des ETP).

LE SAVEZ-VOUS ?

- Les personnes handicapées au chômage sont trois à quatre fois plus nombreuses que les personnes au chômage sans handicap.
- De nombreuses personnes handicapées sont des « travailleurs découragés » et elles n'essayent même plus d'entrer dans le marché du travail. Elles sont dès lors comptabilisées comme inactives.
- Plus le degré de handicap est sévère, plus la participation au marché du travail est basse. Seulement 20% des personnes ayant un handicap sévère y participent contre 68% de personnes sans handicap.
- 38% des personnes handicapées en Europe, entre 16 et 34 ans, ont un travail rémunéré, alors que c'est le cas de 64% des personnes non handicapées de la même tranche d'âge. Les revenus des personnes handicapées sont très nettement inférieurs aux revenus des personnes non handicapées.

En vertu de l'ordonnance, ce pourcentage peut être atteint pour moitié via le recours à des contrats de travaux, fournitures et services avec des entreprises de travail adapté (ETA). Le calcul des ETP représentés par ce type de contrats s'effectue de la manière suivante :

PRIX DU CONTRAT HTVA

— — — — —
**Rémunération annuelle
d'un agent temps plein D4
(employé d'administration)
avec 10 ans d'ancienneté
(100% indice 138.01)**

L'arrêté d'exécution, fixant notamment le canevas de formulaire à remplir par les communes avec leurs données, a été adopté par le gouvernement et publié au moniteur belge le 15 janvier 2018.

Au terme de l'année 2018 seules deux communes avaient atteint ces 2.5%.

Un rapport reprenant les données des 19 communes va être soumis au Parlement et sera ensuite publié sur le site de Bruxelles Pouvoirs locaux.

LA PRISE EN COMPTE DES HANDICAPS AU TRAVERS DES PLANS DE DIVERSITÉ

La sensibilisation et la formation concernant l'embauche des personnes handicapées sont des éléments qui s'inscrivent dans le cadre du dispositif des plans de diversité. A ce titre, l'effort doit être maintenu au niveau régional pour soutenir la mise en œuvre de plans

de diversité dans les communes, afin de parvenir à ce que chaque commune possède un plan de diversité, comme le prévoit l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise.

LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE DIVERSITÉ À IXELLES

La commune d'Ixelles a mis en place son plan de diversité grâce à une démarche participative, impliquant au maximum les différents services de son administration.

Un groupe de travail transversal a été constitué, réunissant des personnes ressources des nombreux services et départements concernés par les groupes-cibles du plan : Prévention, Communication interne et externe, Ressources humaines, Solidarité et Égalité des chances, Emploi, Culture et Sports, etc.

Le plan ixellois de diversité se focalise actuellement sur :

- l'égalité entre les femmes et les hommes (thème qui est transversal aux différents groupes ci-dessous),
- les personnes en situation de handicap,
- les personnes de nationalité hors Union européenne,
- les jeunes de moins de 26 ans,
- les travailleurs de plus de 45 ans,
- le personnel infra-qualifié.

Pour ces différents groupes-cibles, et donc notamment pour les personnes

en situation de handicap, les services et départements ont passé au peigne fin leurs activités selon les quatre axes du plan :

- la sélection, le recrutement et l'engagement,
- la gestion du personnel,
- la communication interne,
- et les actions extérieures.

Des objectifs ont ensuite été fixés pour les deux prochaines années.

Ainsi, par exemple, le service de Communication interne avait inscrit comme objectif « L'introduction de thèmes liés à la diversité dans le journal communal ». C'est ainsi qu'en décembre 2018 un article sur le handistreaming a été publié.

Ce type de communication permet d'informer et sensibiliser le personnel sur les valeurs de la commune. Cela permet aussi de faire connaître les collègues en charge de la thématique.

LE RECRUTEMENT A IXELLES

(texte ci-dessous : Vincent Vandist, dans Entre nous (journal du personnel communal d'Ixelles n°64, 2018)

Christophe Lepage est chargé du recrutement, notamment celui des personnes en situation de handicap, à la commune d'Ixelles. Atteindre le seuil de 2.5% n'est pas chose aisée, les candidatures de personnes handicapées se faisant rares, malgré les précisions données dans ce sens dans les offres d'emploi.

Par ailleurs, il arrive que le contrat soit rompu prématurément ou ne soit pas renouvelé (travail trop fatigant, risque pour la sécurité...). Le plus souvent, et bien que ce ne soit pas systématique, les personnes handicapées sont engagées dans le cadre d'un Contrat d'Adaptation Professionnelle (CAP).

Aujourd'hui, nous comptons 1,3% de personnes handicapées, soit 14 agents. Cela représente tout de même 10 personnes de plus qu'il y a 2 ans. Un progrès important, donc.

« C'est un travail de recherche constant, difficile et riche. Par exemple, une personne engagée sous CAP d'un an a vu celui-ci être renouvelé deux fois de

suite. Après la fin de son contrat à la commune d'Ixelles, suite à son expérience, la personne a trouvé une place dans une autre société. Il faut savoir que dans le cadre des CAP, la personne en situation de handicap qui est engagée peut d'abord bénéficier d'un stage découverte lui permettant de faire connaissance avec le milieu de travail. L'entreprise qui accueille un stagiaire dans ce cadre lui assure, selon le plan de formation établi, une formation au métier pour lequel il est engagé. La personne engagée fait partie intégrante de l'équipe. Il est nécessaire de bien comprendre les différents types de handicaps, leurs spécificités, les limites, veiller à la sécurité... Pour chaque engagement, il y a lieu d'adapter le poste de travail, l'environnement, de sensibiliser les collègues. Il faut accepter que des personnes ne soient pas opérationnelles à 100% tout de suite. Certains handicaps nécessitent des déplacements fréquents à l'hôpital, parfois les personnes vont devoir s'absenter lorsque les douleurs sont trop fortes. »

LE DUODAY

Un des premiers outils à utiliser lorsqu'on envisage d'embaucher des personnes en situation de handicap est le DUOday.

Il s'agit d'accueillir un stagiaire en situation de handicap en créant un DUO avec un travailleur de la commune. La personne accueillie participe aux tâches habituelles du partenaire du duo, et si cela n'est pas possible, l'observe dans son travail.

La prochaine date de cette action est le 16 mai 2019.

Une journée, c'est court...mais c'est déjà une belle opportunité pour construire des ponts entre les parties prenantes : chercheurs d'emploi, communes et organismes d'aide à l'insertion professionnelle.

Cela permet à l'employeur d'être sensibilisé aux compétences et aux atouts des personnes handicapées, de réfléchir à embaucher un travailleur handicapé mais aussi de s'interroger sur les aménagements pour maintenir à l'emploi un travailleur qui serait devenu handicapé au cours de sa carrière.

Pour les collègues d'un jour, c'est une opportunité de découvrir les aptitudes de la personne accueillie.

Les chercheurs d'emploi expérimentent un futur métier potentiel, sont confrontés aux exigences d'une fonction et découvrent ainsi leurs aptitudes et leurs limites. Cela leur permet de faire le point sur leur orientation professionnelle, d'entamer un parcours de formation ou encore de progresser dans leur recherche d'emploi.

Une action qui a donc tout son sens dans le secteur public !



LES AIDES À L'EMPLOI OCTROYÉES PAR LE SERVICE PHARE

Le Service PHARE (Personne Handicapée Autonomie Recherchée) est une direction d'administration des services du Gouvernement francophone bruxellois (Commission communautaire française). Il fournit de l'information, des conseils et des interventions financières aux personnes handicapées en Région bruxelloise.

Les aides décrites ci-dessous sont destinées à favoriser l'inclusion professionnelle des personnes francophones en situation de handicap domiciliées en Région de Bruxelles-Capitale.

Le stage découverte

Le stage découverte (maximum 20 jours ouvrables) permet à une personne en situation de handicap de vérifier si son projet professionnel est en adéquation avec ses capacités, et aussi de s'initier à des situations professionnelles réelles du métier qu'elle souhaite exercer.

Le stage n'est pas rémunéré. Le Service PHARE assure le stagiaire durant cette période. Ce stage peut par exemple s'organiser dans le cadre de l'action DUOday.

Le contrat d'adaptation professionnelle (CAP)

Le contrat vise à organiser une période d'adaptation mutuelle entre l'employeur et le travailleur au cours de laquelle l'employeur s'engage à assurer au travailleur une réelle qualification professionnelle.

Le contrat est conclu pour minimum 3 mois et maximum 1 an, mais peut être reconduit jusqu'à 3 ans maximum.

La personne en situation de handicap garde son statut principal acquis auprès de l'ONEM, de l'INAMI ou du SPF Sécurité Sociale, ainsi que ses allocations. Le Service PHARE lui verse un éventuel complément et l'employeur lui octroie une intervention horaire (qui s'élève à 1 € la première année et à 1,50 € pendant les années suivantes). Le CAP n'est pas soumis à l'ONSS.

La prime d'insertion

La prime d'insertion est une intervention financière du Service PHARE dans la rémunération et les cotisations sociales versées par l'employeur afin de compenser la perte de rendement du travailleur, liée à son handicap.

Pour les contrats à durée déterminée ne dépassant pas 3 mois, il s'agit d'une intervention forfaitaire de 30 %.



Pour les contrats à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois et pour les contrats à durée indéterminée, le pourcentage d'intervention est fixé sur base d'une enquête sur le lieu de travail (maximum 50 %).

L'intervention est octroyée pour une durée d'un an et est ensuite prolongée tant que la perte de rendement existe.

Les employeurs de droit public qui ne respectent pas la réglementation en matière d'emploi de personnes en situation de handicap ne peuvent pas bénéficier de la prime d'insertion.

La prime de tutorat

La prime de tutorat versée par le Service PHARE (pendant les 6 premiers mois, renouvelable une fois) à l'employeur lui permet de libérer un membre de son personnel chargé d'informer, guider et suivre un travailleur en situation de handicap pour faciliter son inclusion dans son milieu professionnel.

La prime de sensibilisation

La prime de sensibilisation versée par le Service PHARE à l'employeur vise à couvrir les frais qu'il a engagés dans le cadre d'un programme de sensibilisation et/ou de formation de

membres de son personnel en relation avec le handicap d'un de ses travailleurs.

L'adaptation du poste de travail et de l'environnement de travail

Le Service PHARE accorde une intervention financière à l'employeur afin de couvrir les frais liés à l'aménagement du poste d'un travailleur en situation de handicap. Seule la différence entre le coût du matériel standard et celui du matériel adapté est prise en compte. Cette intervention est possible aussi en CAP.

Les frais de déplacements

Le Service PHARE rembourse au travailleur en situation de handicap une partie de ses frais de déplacements professionnels. Il doit être incapable, en raison de sa déficience, d'utiliser seul un moyen de transport en commun.

LES AIDES À L'EMBAUCHE DU VDAB

Le VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) offre différentes aides aux employeurs qui embauchent des personnes néerlandophones en situation de handicap.

Le jobcoaching

Le jobcoach accompagne le travailleur en situation de handicap sur son lieu de travail, aide à sa bonne intégration au sein de l'équipe. Il peut conseiller l'employeur dans des domaines définis, comme le parrainage ou l'entretien de fonction.

Ce coaching, gratuit et d'une durée maximale de 6 mois, doit commencer dans l'année qui suit l'engagement de la personne. La fréquence des rencontres est déterminée par l'employeur.

La formation individuelle

Un candidat en situation de handicap qui suit une formation individuelle (« individuele beroepsopleiding » ou IBO) a droit à un interprète en langue des signes, une intervention pour son matériel de travail ou encore ses frais de déplacement.

L'adaptation du poste de travail et de l'environnement de travail

Le VDAB accorde une intervention financière à l'employeur afin de couvrir les frais liés à l'aménagement du poste d'un travailleur en situation de handicap. Cette intervention couvre l'achat de matériel et frais liés à l'installation de celui-ci, comme par exemple l'adaptation des sanitaires, le placement d'un signal sonore sur une machine...



Le VDAB accorde également une intervention financière au travailleur pour les achats qu'il effectuerait lui-même : barette braille, écran d'ordinateur plus grand, chaussures de sécurité orthopédiques...

Si le travailleur n'est pas domicilié en Région bruxelloise, des dispositifs d'intervention semblables sont organisés par les autres pouvoirs publics régionaux compétents.

LES MISSIONS DE DIVERSICOM

L'asbl DiversiCom a été créée fin 2014 pour faciliter la mise à l'emploi des personnes handicapées sur base de leurs compétences, que ce soit dans les entreprises privées ou publiques, grandes ou petites.

DiversiCom est mandatée par Actiris et le Service Phare pour réaliser le bilan de compétences des chercheurs d'emploi en situation de handicap, analyser leurs aspirations et besoins

(en termes de formation, aménagements, déplacements...), les aider à rédiger leur CV, les préparer aux entretiens d'embauche, identifier les opportunités, etc.

Si votre commune se signale auprès de DiversiCom, vous recevrez quatre fois par an sa liste de chercheurs d'emploi.

Bien entendu, en tant qu'employeur, vous êtes invité à transmettre à tout moment les offres d'emploi de votre commune à DiversiCom, qui les confrontera à sa base de données.

DiversiCom peut assister aux entretiens d'embauche en tant qu'interface administrative entre le Phare, le VDAB ou l'AVIQ, le candidat et la commune, et ainsi informer sur les types de contrats et d'aides, les aménagements raisonnables, etc.

Pendant le processus de recrutement, DiversiCom apporte une aide non négligeable en matière de procédures administratives (renseignements sur les fournisseurs pour les éventuels aménagements, procédures de remboursement de ces frais...).

Et enfin DiversiCom offre son soutien pour un accueil optimal de la personne embauchée, au travers de conseils pratiques et la responsabilisation des collègues. L'embauche d'une personne handicapée n'est pas uniquement

l'affaire de sa future hiérarchie ou des ressources humaines, mais bien un projet collectif !

DiversiCom étant structurée en asbl, ces interventions ne requièrent qu'un défraiement de la part de la commune demandeuse, basé sur le temps de travail mis à sa disposition.

LA COLLABORATION ENTRE LA COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-PIERRE ET DIVERSICOM

Au sein de la commune de Woluwe-Saint-Pierre, il y a une réelle ambition d'atteindre prochainement les 2,5% d'emplois réservés aux personnes en situation de handicap.

La volonté de cette commune est de faire évoluer les fonctions et de les adapter aux situations vécues par les travailleurs en situation de handicap, en mettant en place une gestion exemplaire des ressources humaines basée avant tout sur la compétence de chacun de ses agents, quels qu'ils soient.

Consciente de la responsabilité sociétale de l'administration en tant qu'employeur et porte-parole de la diversité, elle met en œuvre une méthodologie d'accompagnement dans le cadre de la gestion dynamique des moins valides.

Elle considère chaque agent, et plus particulièrement les collaborateurs les moins valides, comme des acteurs de leurs travaux et porte-parole de leur projet de vie.

La politique des Ressources Humaines de cette commune est basée sur du sur mesure dans le plus grand respect de la dignité et des besoins de

la personne, de son intégrité, de ses valeurs, de sa culture et ses attentes par rapport à son travail.

C'est pourquoi Woluwe-Saint-Pierre a choisi DiversiCom pour l'accompagnement, les conseils et pour faciliter la mise à l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

RENCONTRE

Nous avons rencontré Monsieur Guillaume Libioulle qui a été embauché à Woluwe-Saint-Pierre grâce à l'entremise de DiversiCom.

Comment avez-vous été informé qu'une place qui correspondait à votre profil était vacante à Woluwe-Saint-Pierre ?

C'est la directrice de DiversiCom qui m'a appelé pour me dire qu'elle avait reçu une offre pour un poste d'archiviste.

Avez-vous demandé la présence d'une personne de DiversiCom lors de votre entretien d'embauche ?

Oui, tout à fait. J'ai vraiment apprécié qu'une personne de cette asbl soit présente à l'interview, car c'est elle qui a abordé la question du handicap et des éventuels aménagements raisonnables à prévoir.

RENCONTRE

A ce propos, de quels aménagements raisonnables avez-vous pu bénéficier ?

Lorsque l'on démarre dans une nouvelle fonction, il n'est pas facile de connaître d'emblée ses difficultés ni ce dont on aurait besoin. Ayant des difficultés à me déplacer, j'ai rapidement eu la possibilité d'accéder à mon lieu de travail par une autre entrée plus accessible que l'entrée principale du personnel.

Par ailleurs, au cours de ma période de CAP, suite à une chute, la commune a décidé de me fournir un téléphone portable, afin que je puisse appeler des collègues en cas de difficulté dans les pièces d'archivage assez peu fréquentées.

Par ailleurs, lorsque j'ai des réunions professionnelles à l'extérieur des bâtiments de l'administration, je peux faire appel à Wolubus, qui est un service de bus pour les citoyens. Cela m'évite de devoir prendre les transports en commun.

Avez-vous des collègues qui ont été embauchés par le même canal que vous ?

Oui, le service des ressources humaines de la commune de Woluwe-Saint-Pierre a la volonté de s'inscrire dans une politique de diversité, et transmet régulièrement ses offres d'emploi à DiversiCom. C'est ainsi que d'autres personnes en situation de handicap ont été embauchées : un dessinateur urbaniste, un bibliothécaire, deux balayeurs et un jardinier.

Avez-vous bénéficié d'aides à l'embauche ?

Oui, j'ai été engagé avec la formule du contrat d'apprentissage CAP d'une durée d'un an. Après ce CAP, la commune de Woluwe m'a proposé un contrat à durée indéterminée.

06

LES BONNES PRATIQUES À L'ÉTRANGER

L'ACCESS CITY AWARD

L'Access City Award est un prix qui récompense les villes de plus de 50 000 habitants qui mènent une politique pour être les plus accessibles possible à tous et améliorer la qualité de vie des personnes en situation de handicap.

Ce prix est octroyé par la Commission européenne et le Forum européen des personnes handicapées.

C'est à la Ville de Lyon qu'il a été décerné en 2018.

LES BONNES PRATIQUES À LYON

Sur invitation de Bruxelles Pouvoirs locaux, l'adjointe au maire qui a porté le dossier jusqu'à cette reconnaissance est venue à Bruxelles en juin 2018 pour présenter aux échevins et fonctionnaires communaux les

actions mises en œuvre pour rendre l'ensemble des fonctions urbaines lyonnaises accessibles à toutes et tous.

Parmi toutes les actions abordées lors de son intervention, citons :

Au niveau de la réflexion et la concertation entre toutes les parties prenantes

- La création d'un « Réseau handicap » qui couvre tous les domaines communaux (petite enfance, culture, sport, loisirs...), qui se réunit régulièrement,
- La « Commission communale pour l'Accessibilité » qui regroupe les élus et les 62 associations de la ville qui travaillent autour des questions du handicap, et qui se réunit deux fois par an,

- La création de 3 groupes de travail :
 - * le Groupe de travail « agenda d'accessibilité programmée » où tous les projets concernant les établissements recevant du public sont discutés,
 - * le Groupe de travail « projets urbains » qui émet des recommandations sur des projets, des plans d'aménagement, teste des matériaux...
 - * le Groupe de travail « culture » où les 45 institutions culturelles, tant privées que municipales, se réunissent pour tendre vers une offre toujours plus accessible aux différents handicaps.
- La « Nuit sonore » qui est un événement de musique électronique où il y a également une plate-forme spéciale pour les chaises roulantes, mais aussi des colonnes et un plancher vibrant pour les personnes sourdes ou malentendantes.

De plus, dans les musées, des tarifs préférentiels ou la gratuité sont d'application pour les personnes handicapées et leurs accompagnateurs, et certaines salles de théâtre pratiquent 50% de réduction.

Le Musée des Beaux-Arts participe au projet « le Musée du bout des doigts », en exposant la représentation tactile de certains tableaux, pour les déficients visuels. Des visites adaptées des expositions sont proposées.

Au niveau de la culture

En matière de culture, citons deux événements qui témoignent de la politique volontariste de cette ville :

- La « Biennale de la danse » qui propose des spectacles de danse et un défilé, auxquels les personnes handicapées sont invitées à prendre une part active (danser ou défiler). Les spectateurs en chaise roulante disposent d'une plate-forme surélevée pour voir correctement les représentations.

Dans les théâtres, les déficients visuels peuvent toucher les décors avant la représentation.

La bibliothèque a aussi été repensée dans le sens de l'accessibilité pour tous, tant du bâtiment que des collections, afin que les personnes handicapées soient des usagers à part entière de ce service public.

Au niveau des voiries et des déplacements

L'adjointe au maire rédige un guide des bonnes pratiques à destination des services de la métropole et de la ville qui conçoivent des aménagements urbains. Pour cela, elle réunit les associations qui travaillent autour du handicap et les associations de cyclistes afin de trouver des solutions d'aménagements efficaces pour tous.

Le service « Optiguide » consiste à accompagner une personne handicapée (par exemple un malvoyant ou un déficient intellectuel) dans les transports en commun pour l'entraîner à plus d'autonomie. Ainsi, après avoir fait quelques fois le cheminement de porte à porte accompagnées, et avoir reçu des conseils personnalisés, certaines personnes sont en mesure de se débrouiller seules dans les

transports. Ce service remporte un franc succès, puisque ce sont 4800 trajets qui sont effectués annuellement.

Les parcours sportifs « En forme à Lyon » qui traversent la ville peuvent être effectués en fauteuil roulant.

Au niveau de la petite enfance et des écoles

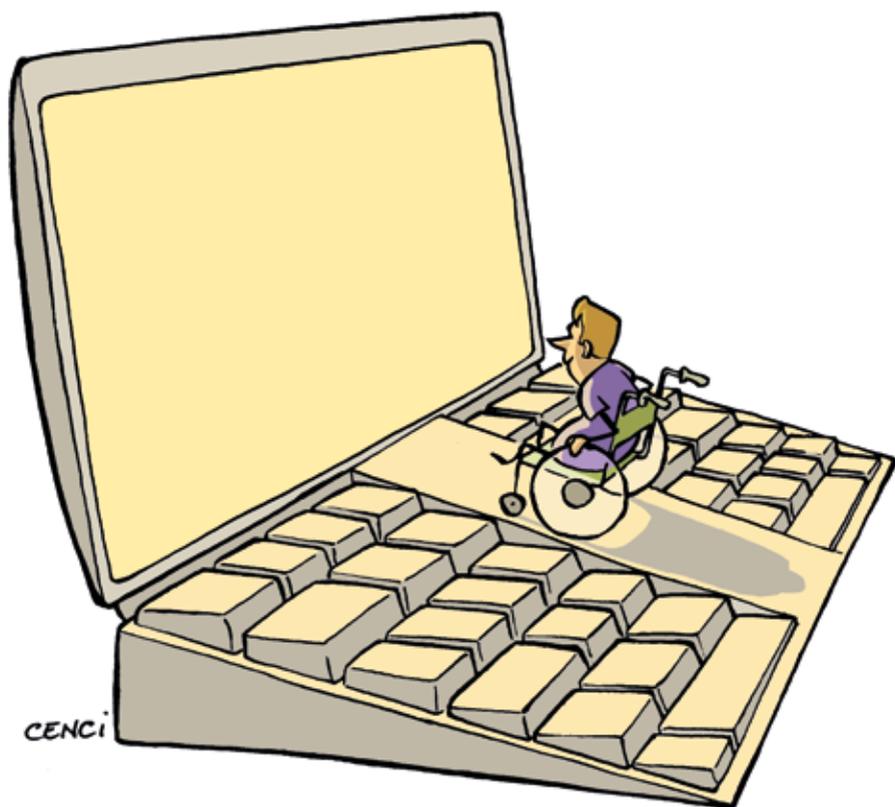
La ville travaille sur l'inclusion des enfants handicapés dès la crèche (crèches inclusives, avec des places prioritaires), et ensuite dans les écoles.

Le projet « Vivre ensemble à l'école » permet aux associations de venir dans les écoles sensibiliser chaque année 2000 élèves au handicap.

Une vidéo montrant une partie des aménagements susmentionnés est disponible à l'adresse suivante :



<https://www.lyon.fr/actualite/solidarite/lyon-1er-prix-de-la-8e-edition-de-laccess-city-award>



07

L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

L'accessibilité numérique consiste à rendre les sites internet et les applications accessibles aux personnes en situation de handicap, que celui-ci soit sensoriel, cognitif ou moteur.

Les éléments à prendre en compte pour concevoir un site accessible sont nombreux : contraste de couleurs suffisant, sous-titrage des vidéos, alternative textuelle aux images, usage de menus déroulants utilisables au départ du clavier (et non d'office avec la souris), textes simples (sans jargon), etc.

Un site Internet accessible donne à tous les utilisateurs un accès égal à l'information.

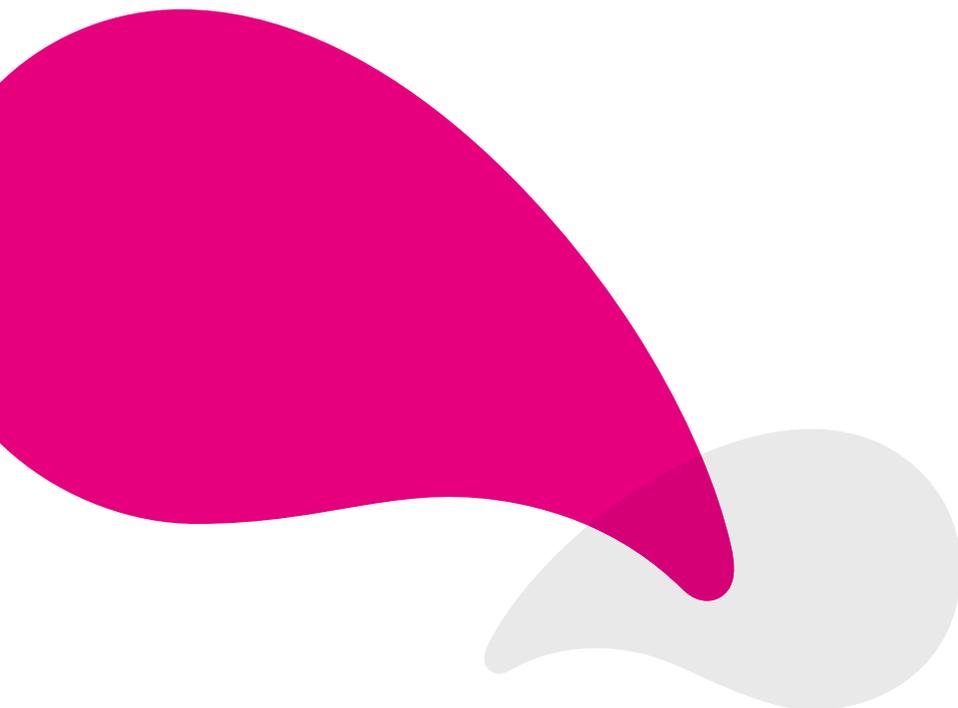
La directive européenne relative à l'accessibilité des sites web est entrée en vigueur le 22 décembre 2016. Cette directive implique que tous les sites web et applications mobiles des organismes publics devront progressivement être accessibles, c'est-à-dire concrètement être conformes à la norme WCAG 2.1 niveau AA.

Le Service public régional bruxellois, et en particulier equal.brussels, aide les communes dans cette transition, au travers de formations et d'une consultance. (cf. « Vos alliés »)

Cette directive a été transposée au niveau bruxellois le 17 septembre 2018.

→ <http://weblex.brussels/data/crb/doc/2017-18/135571/images.pdf>

→ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2018100412&table_name=loi



08

VOS ALLIÉS

Voici un petit répertoire non exhaustif des services et associations qui peuvent vous aider dans vos démarches de handistreaming et d'embauche de personnes en situation de handicap.

EN MATIÈRE DE DÉPLACEMENTS ET ACCESSIBILITÉ

La section PMR de la Commission régionale de la Mobilité (CRM)

La section PMR est une commission qui fait partie de la Commission régionale de la Mobilité. Elle siège dans les locaux de Bruxelles Mobilité. Elle est actuellement présidée par un représentant des associations de personnes à mobilité réduite (AMT-Concept) et son secrétariat est assuré par la Direction Stratégie de Bruxelles Mobilité. Elle rassemble des membres des associations de défense des personnes handicapées, le Collectif Accessibilité Wallonie-Bruxelles (CAWAB), la STIB, la SNCB, le Centre de Recherche routière (CRR), VIAS ainsi que certaines directions de Bruxelles Mobilité parmi lesquelles la

Direction Taxis et la Direction Stratégie.

Cette commission se réunit 5 à 6 fois par an.

Tous les sujets qui concernent la mobilité des personnes à mobilité réduite y sont discutés. La Direction Stratégie la consulte et l'informe de tous les projets sur lesquels elle travaille comme le plan d'accessibilité de la voirie et de l'espace public (PAVE), le Règlement régional d'Urbanisme (RRU), le Plan régional de Développement durable (PRDD), ou encore le projet d'ordonnance taxis.

Deux membres de la section représentent les personnes à mobilité réduite à la Commission régionale de la Mobilité. C'est cette dernière qui adopte les avis qui lui sont proposés par la section PMR.

Certains membres de la section participent également à la section Modes Actifs qui se réunit 10 fois par an et qui permet aux associations cyclistes, aux associations de personnes à mobilité réduite, au manager vélo ainsi qu'aux coordinateurs piétons et accessibilité de donner un avis d'usager sur les principaux projets de réaménagement urbains régionaux.

Présidence :

Erik De Velder
de l'asbl AMT-Concept

Secrétariat :

Gregory Moors :
gmoors@sprb.brussels
et Pierre-Jean Bertrand :
pjbertrand@sprb.brussels

La STIB

La STIB a un département Accessibilité qui peut être contacté via votre correspondant habituel.

Contactez donc le département Public Affairs pour toute demande relative à des questions d'accessibilité sur le territoire de votre commune.

EN MATIÈRE D'AIDES ET FORMALITÉS

Equal.brussels

Equal.brussels fait partie du Service public régional de Bruxelles. Il met à disposition des communes une consultation de support et conseils techniques dans la mise en conformité de leurs sites et applications web et de leurs contenus numériques.

Par ailleurs, equal.brussels finance chaque année des asbl qui souhaitent optimiser l'accessibilité de leurs événements.

02 800 36 75

equal@sprb.brussels

www.equal.brussels

Le Service Phare

Pour recevoir toute information complémentaire et précision quant aux conditions et modalités d'intervention des dispositifs expliqués dans la présente publication :

02 800 82 03

(les lundis, mardis, jeudis et vendredis
de 9h00 à 12h00)

emploi.phare@spfb.brussels

EN MATIÈRE D'EMPLOI

Actiris

Le Service Diversité d'Actiris accompagne les démarches pour l'accueil des personnes en situation de handicap. Sa mission est de répondre aux questions techniques et administratives, de proposer des outils pour le recrutement ou le maintien dans l'emploi, et d'orienter vers les partenaires appropriés pour tout projet d'intégration socio-professionnelle des travailleurs et travailleuses présentant un handicap.

Service Diversité

02 505 77 05

servicediversite@actiris.be

www.actiris.be/diversite

DiversiCom

DiversiCom facilite la mise à l'emploi des personnes handicapées et accompagne les employeurs aux différentes étapes du recrutement (cf. détails supra).

02 880 50 69

www.diversicom.be

VDAB

(Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding)

Le VDAB offre différentes aides aux travailleurs néerlandophones en situation de handicap et leurs employeurs (primes, coaching...).

Service Diversité

02 235 18 11 - 0800 30 700

info@vdab.be

<https://www.vdab.be/arbeidshandicap/default.shtml>

Asah

(Association des services d'accompagnement et d'actions en milieu ouvert pour personnes handicapées)

Il s'agit d'une association des services d'accompagnement et d'actions en milieu ouvert pour personnes handicapées, auprès de laquelle il est possible de diffuser les offres d'emploi :

Jobinclusion.brussels@asah.be

EN MATIÈRE DE SOUTIEN AUX COMMERCES

Hub.brussels

Hub.brussels, Agence bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise, permet que les acteurs privés et publics du monde économique collaborent ensemble.

Hub.brussels est bien conscient que rendre les commerces accessibles

aux personnes à mobilité réduite présente un atout économique non négligeable. C'est pourquoi ses experts aident les commerçants à trouver des solutions en matière d'accessibilité qui tiennent compte de leur budget et des contraintes urbanistiques.

02 502 41 91

mbourguignon@hub.brussels

PROJET PILOTE A KOEKELBERG

Un projet pilote mené par hub.brussels

La commune de Koekelberg mène une politique d'inclusion des personnes handicapées depuis plusieurs années, tant vis-à-vis de son personnel que des habitants.

L'échevine en charge de l'égalité des chances, Véronique Lefrancq, avait déjà mené différentes actions pour sensibiliser les commerçants, et, en 2018, hub.brussels, y a mené un audit de 200 commerces. Cette collaboration entre hub.brussels et la commune a permis que tous ces

commerçants reçoivent un rapport personnalisé sur l'accessibilité de leur commerce et des conseils pratiques pour améliorer les points faibles relevés.

Martine Bourguignon, responsable de projet chez hub.brussels souligne : « L'objectif de ce projet-pilote était d'envisager l'accessibilité pour tous en faisant participer les différents acteurs. A Koekelberg, comme ailleurs, il y a des résultats concrets. Une fois l'attention attirée chez des commerçants, on arrive à créer un véritable parcours PMR. Ce projet a permis de mieux envisager la nécessité d'une coordination des projets.»

Le territoire koekelbergeois étant assez restreint, le rêve de l'échevine de faire de sa commune un modèle en matière d'accessibilité semble en bonne voie de concrétisation.

matière d'égalité des chances, au travers d'un appel à projets annuel, de formations, rencontres thématiques, conférences, partages de bonnes pratiques, mises en réseaux, etc.

EN MATIÈRE D'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

Les associations ci-dessous réalisent les audits des sites, conseillent et accompagnent ensuite dans leur mise en accessibilité. Ils organisent également des formations à destination du personnel communal.

Anysurfer
info@anysurfer.be
www.anysurfer.be

Inclunet
infos@passe-muraille.be
www.passe-muraille.be

EN MATIÈRE DE SOUTIEN TRANSVERSAL DANS LES COMPÉTENCES COMMUNALES

Bruxelles Pouvoirs locaux

Bruxelles Pouvoirs locaux soutient les communes dans leurs actions en

Direction des initiatives
subventionnées
isp@sprb.brussels

Brulocalis

Brulocalis est l'Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale. C'est une asbl qui aide les pouvoirs locaux de la Région à remplir leurs missions de service aux citoyens. Son service Ville durable traite notamment des thématiques de la citoyenneté, de l'égalité des chances et du handicap. Il organise des formations en accessibilité et des voyages d'études pour les conseillers en mobilité.

welcome@brulocalis.brussels

RENCONTRE

Nous avons rencontré Godelieve Bonnet, chargée de l'Égalité des chances et de la mise en œuvre du plan de diversité à Ixelles.

Que vous ont apporté les formations de 2017 et 2018 organisées par Bruxelles Pouvoirs locaux ?

L'alternance entre la théorie (aspects juridiques, techniques) et la pratique (visite et analyse approfondie de l'accessibilité des bâtiments communaux), les mises en situation, les témoignages, étaient très riches et immédiatement utilisables dans ma pratique professionnelle.

Pourquoi avez-vous suivi cette formation ?

J'ai suivi cette formation dans le cadre de mon travail de coordination du plan de diversité.

Ce qui m'a frappé, c'est que j'y ai retrouvé les mêmes mécanismes que dans mes autres formations en égalité des chances : le fait ne pas parler du handicap engendre des maladresses, des peurs, de l'incompréhension, de la souffrance et de l'exclusion.

Auparavant, lorsque je rencontrais une personne déficiente visuelle qui

se déplaçait seule, j'étais admirative, mais aussi, je l'avoue, mal à l'aise si elle me demandait mon aide.

Aujourd'hui je sais comment interagir avec les personnes handicapées. J'ai appris à les accueillir de manière professionnelle et conviviale, à intégrer les informations utiles dans une publication (fournir les informations exactes sur l'accessibilité des lieux, les transports en commun, la nourriture qui sera servie, etc.). C'est notamment bien utile dans le cadre de l'organisation d'événements !

Cette formation concernait-elle principalement l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite ?

Non, c'était bien plus large. Les personnes à mobilité réduite ne sont qu'une partie des handicaps, le plus visible donc celui auquel on pense en priorité. Ce qui m'a interpellé, ce sont tous les handicaps invisibles : maladies chroniques, personnes malentendantes, sourdes, déficientes intellectuelles... Sans que l'on s'en rende compte, des personnes font face à de

nombreuses difficultés lorsqu'elles se rendent dans les bâtiments communaux pour y effectuer des démarches administratives. En l'absence d'informations simples et précises, elles peuvent rencontrer des problèmes d'orientation et de compréhension. Certaines d'entre elles, après s'être perdues, n'osent plus venir seules,

ce qui limite leur autonomie, d'autres ne comprennent pas les documents qu'elles doivent signer ou ont besoin de plus de temps...

Nous avons donc parlé longuement du rôle des services communaux d'accueil lors des journées de formation.



CAWaB

Le CAWaB est un collectif qui fédère une vingtaine d'associations représentatives de personnes handicapées et des associations expertes en accessibilité.

Sa mission est de défendre et promouvoir l'accessibilité. Il agit, informe et sensibilise à propos de la prise en compte des besoins des personnes à mobilité réduite et des problèmes qu'elles rencontrent.

Comment les membres du CAWaB peuvent aider les communes ?

- partage de guides de bonnes pratiques sur la conception d'un bâtiment accessible, d'un logement adaptable, de cheminements piétons accessibles, les normes urbanistiques...
- conseils, audits et certifications de l'accessibilité de bâtiments, des voiries, des sites web, et d'événements,
- formations à l'accueil, formations de « conseiller en accessibilité », formations techniques...
- sensibilisations au handicap et à l'accessibilité,
- formations à la langue des signes, au Facile à Lire et à Comprendre (FALC)...

info@cawab.be
www.cawab.be

EN MATIÈRE D'ACCESSIBILITÉ

Les bureaux qui figurent ci-dessous sont agréés en matière d'accessibilité.

Inter

Le bureau Inter offre un large éventail de services : conseils et accompagnement sur mesure de tout projet, notamment les événements, certification de bâtiments en termes d'accessibilité et des formations variées en néerlandais : création d'un environnement inclusif, accueil et accompagnement des personnes présentant un handicap pour les personnes des services d'accueil communaux, les gardiens de la paix et les stewards urbains, accessibilité des espaces publics, accessibilité du patrimoine communal...

011 26 50 30
info@inter.vlaanderen
www.inter.vlaanderen

AMT Concept

(Accès et Mobilité pour Tous)

AMT a réalisé dans plusieurs communes bruxelloises des boucles de chemins piétonniers sécurisés reliant différents pôles d'activités entre eux, comme par exemple aux abords du complexe sportif et de la maison

communale d'Evere, ainsi qu'à Schaerbeek, Watermael-Boitsfort et Bruxelles-Ville.

Cette association analyse, conseille et met en ligne l'accessibilité des commerces (largeur de porte, accès extérieur, rampes...). Le projet « Commerces accessibles pour tous » sensibilise les communes, leurs gestionnaires de projets et les commerçants à une meilleure accessibilité des zones commerciales et des piétonniers. Pour cela, AMT est partenaire-référent de Hub.brussels depuis 2015.

Enfin, depuis 2011, AMT Concept est partenaire-référent de Visit.brussels afin de développer le tourisme accessible. Dans ce cadre, l'association a conçu et met à jour quotidiennement une webApp destinée aux touristes à mobilité réduite qui visitent Bruxelles, mais aussi à toutes les personnes avec des besoins spécifiques qui projettent une activité à Bruxelles. Cette application est Handy.brussels.

Il existe une rubrique « Services communaux » sur cette application :

www.handy.brussels/category/services-communaux

Communiquez donc à cette asbl tout renseignement sur les lieux accessibles de votre commune !

02 705 03 48

info@bruxellespourtous.be

Handy.brussels

ANLH (Association Nationale pour le Logement des Personnes Handicapées)

L'ANLH asbl est une association bruxelloise dont l'objectif principal est d'aider les personnes handicapées dans leur recherche d'autonomie au quotidien. C'est pour cela qu'elle a notamment développé :

- Un service logement: pour conseiller et aiguiller les personnes handicapées dans leur recherche d'un logement adapté,
- www.accesscity.be qui recense l'accessibilité des bâtiments ouverts au public. Par sa recherche par profil, toute personne peut sur base de ses besoins en accessibilité trouver le bâtiment qui lui est accessible. Grâce à son partenariat avec le service urbanisme et patrimoine de Bruxelles, chaque année, l'accessibilité des bâtiments ouverts à l'occasion des journées du patrimoine y est entre autres recensée,
- www.accessat.be : pour permettre aux personnes en recherche d'une

aide technique de comparer les différents modèles et de trouver le bon fournisseur,

- Un service accessibilité pour former et conseiller tous les porteurs de projets et architectes aux normes d'accessibilité. L'ANLH vérifie également pour le compte du service régional d'urbanisme que tout nouveau projet bruxellois soumis à permis d'urbanisme respecte bien les normes en accessibilité imposées par le RRU - Règlement Régional d'Urbanisme.

02 772 18 95
www.anlh.be

ASPH - Handyaccessible (Association Socialiste de la Personne Handicapée)

Depuis plus de trois législatures, l'ASPH accompagne les communes bruxelloises à mettre en place une politique communale en faveur de la personne handicapée au travers de la Charte communale de l'intégration de la personne handicapée et de son label Handycity®. Pour favoriser le volet accessibilité, le service Handyaccessible conseille, forme, rédige des rapports de recommandations, analyse les plans de bâtiments publics, remets des avis de conformité suivant

les législations en vigueur mais aussi sur base du concept de l'aménagement raisonnable.

L'ASPH est agréée par le Service Phare en Région bruxelloise en tant que service spécialisé en accessibilité de l'espace social ouvert aux personnes handicapées ainsi que Auditeur agréé par l'asbl « Access-i ».

Notre association organise également différentes campagnes de sensibilisation telles que Toi, moi, nous tous égaux devant la marche, devant la commune, pour une société plus accessible. Autour du 3 décembre Journée internationale de la personne handicapée, l'ASPH organise une semaine de sensibilisation sur les thèmes tels que : Rien sur nous, sans nous, la culture accessible pour tous ou les aménagements spécifiques...

02 515 06 07
Contact center 02 515 19 19
christine.bourdeauducq@solidaris.be
www.asph.be

Atingo

Le bureau Atingo s'inscrit dans une démarche de conception universelle de l'environnement en apportant des

solutions concrètes et innovantes. Les services de consultance et les formations en accessibilité proposés par Atingo s'adressent aux domaines suivants :

- la construction, la rénovation et l'aménagement de bâtiments (bâtiments recevant du public, lieux de travail, immeubles de logement) ;
- l'aménagement d'espaces extérieurs tels que les cheminements piétons, la voirie, les zones piétonnes, les parcs, les plaines de jeux... ;
- le transport public ;
- l'organisation d'événements.

En outre, le bureau Atingo est agréé pour réaliser des évaluations de bâtiments ou d'événements selon la méthodologie Access-i.

081 24 19 37
info@atingo.be
www.atingo.be

Plain-Pied

Plain-Pied est un bureau d'études spécialisé en accessibilité qui accompagne toute personne voulant améliorer ou assurer l'accessibilité

d'un espace privé ou public, d'un logement, d'un événement, d'un objet, etc.

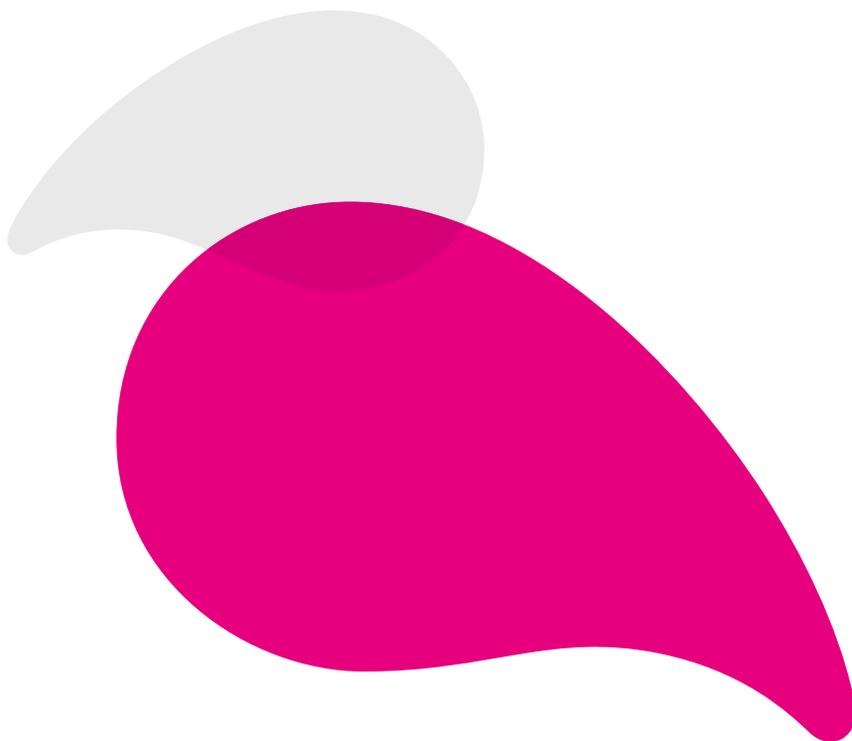
Leurs clients sont les : bureaux d'architecture, particuliers (aménagement de domicile), communes, institutions publiques, entreprises privées, entrepreneurs, gestionnaires de bâtiments et organisateurs d'événements...

Les services proposés aux communes, entreprises publiques, gestionnaires de bâtiments et organisateurs d'événements...

- Conseils et solutions
- Analyses de plans
- Audits/états des lieux de bâtiments, de cheminements et d'événements
- Certification Access-i
- Formations (sensibilisations, mises en situation, formations techniques)

Plain-Pied est auditeur ACCESS-I (bâtiments et événements) et membre du consortium Logements Adaptables.

081 39 06 36
contact@plain-pied.com
www.plain-pied.com



09

QUELQUES EXEMPLES DE PUBLICATIONS

EN MATIÈRE DE BÂTIMENTS

Le Guide d'aide à la conception
d'un bâtiment accessible :

www.cawab.be

Le Guide logement adaptable :

www.construire-adaptable.be

EN MATIÈRE D'ACCESSI- BILITÉ NUMÉRIQUE

Accessibilité numérique :
des sites web accessibles à tous !

[www.equal.brussels/
brochure-accessibilitepdf](http://www.equal.brussels/brochure-accessibilitepdf)

EN MATIÈRE D'INCLUSION DANS TOUTES LES COM- PÉTENCES COMMUNALES :

Elections communales 2018-2024,
pour une commune accessible,
pour une commune inclusive,
disponible sur demande à
secretariat@inclusion-asbl.be

EN MATIÈRE DE SPORT

AMT a mis à jour en 2018 son
guide des sports, qui s'intitule
à présent Handi Cap Sport.
Cette publication permet de sen-
sibiliser les clubs sportifs et les
communes sur les conditions
nécessaires à la pratique d'activités
adaptées.

[https://handy.brussels/
wp-content/uploads/2019/01/
Handi_Cap_Sport_print_lowDef.pdf](https://handy.brussels/wp-content/uploads/2019/01/Handi_Cap_Sport_print_lowDef.pdf)



10

CONCLUSION

Bruxelles Pouvoirs locaux espère que la présente publication vous aura convaincu de l'importance de la prise en compte du handicap dans tous les domaines de compétences des pouvoirs locaux et vous aura inspiré les multiples leviers dont chaque commune, en tant que pouvoir le plus proche du citoyen, dispose, afin d'atteindre une plus grande égalité entre tous et toutes.

Le handistreaming, grâce à une attention préventive et systématique, pourra rapidement mener à des avancées concrètes.

Les nombreuses idées reprises ci-avant et les aides concrètes qui vous seront proposées dès ce début de législature vous permettront, à n'en pas douter, de rendre la Région accessible dans tous les domaines.

REMERCIEMENTS

A toutes les personnes qui au fil des pages de cette brochure ont témoigné du travail qu'elles mènent en faveur de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes handicapées.



Pour tous renseignements
et obtention des coordonnées
des personnes responsables
des projets susmentionnés :
Service public régional de Bruxelles
Bruxelles Pouvoirs locaux
Boulevard du Jardin Botanique 20
1035 Bruxelles
www.pouvoirs-locaux.brussels
Direction des Initiatives subventionnées
isp@sprb.brussels

Editeur responsable :

Rochdi Khabazi
Directeur général
Bruxelles Pouvoirs locaux

Rédaction :

Séverine Van Herzeele

Illustrations :

Philippe Cenci
<http://phcenci.wix.com/cenci>

Graphisme :

Fabian Henuzet
www.costart.be

Ce guide pratique sur la mise en œuvre du handistreaming au niveau local se veut une source d'inspiration pour les Collèges et le personnel communal en vue d'une meilleure prise en compte des différents handicaps dans toutes les compétences des communes bruxelloises.

Des exemples d'actions mises en œuvre par des communes, dans des domaines variés, y sont présentés.

Ce guide renseigne en outre différents acteurs clé du handicap en Région bruxelloise, à même de venir en soutien des pouvoirs locaux dans leurs démarches vers une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap.

Dix-neuf communes qui permettent aux personnes en situation de handicap de participer en toute autonomie à la vie politique, économique, sociale et culturelle, c'est possible !



BRUXELLES POUVOIRS LOCAUX

SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES

Boulevard du Jardin Botanique 20

1035 Bruxelles

T 02 800 32 06

pouvoirs-locaux@sprb.brussels

www.pouvoirs-locaux.brussels