



Cadre juridique belge concernant les droits fondamentaux liés aux femmes, au handicap et à l'emploi.

Introduction

Le présent document vise à proposer un petit tour d'horizon des principaux textes de loi et textes de référence en lien avec le thème « Femme, emploi & handicap », en Belgique, en juillet 2025.

« Le cadre juridique qui entoure les droits fondamentaux des personnes en situation de handicap vivant en Belgique est très vaste »¹.

UNIA est un organisme indépendant qui lutte contre la discrimination et promeut l'égalité. En 2011, Unia a été chargé par le gouvernement fédéral, les communautés et les régions, de protéger, promouvoir et veiller au respect de la « **Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées²** » en Belgique.

Cette Convention est LE texte légal de référence, considéré comme hiérarchiquement supérieur aux autres textes juridiques : lois, décrets, ordonnances, arrêtés etc. Les autorités doivent donc tenir compte de cette Convention et la respecter.

Les textes de loi qui concernent la lutte contre la discrimination pour les personnes en situation de handicap sont répertoriés sur le site de Unia, sous le chapitre « Legislation antidiscrimination »³.

¹ <https://www.unia.be/fr/discrimination-handicap>

² <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

³ <https://www.unia.be/fr/legislation-et-jurisprudence/legislation>

1. La Convention ONU sur les droits des personnes en situation de handicap

Elle a été ratifiée en 2009 par la Belgique et ses entités fédérées.

Dès le **préambule du texte**, les femmes en situation de handicap sont évoquées, pointant ainsi l'intersection des diverses discriminations auxquelles elles font face :

q) Reconnaissant que les femmes et les filles handicapées courent souvent, dans leur famille comme à l'extérieur, des risques plus élevés de violence, d'atteinte à l'intégrité physique, d'abus, de délaissement ou de défaut de soins, de maltraitance ou d'exploitation,

s) Soulignant la nécessité d'intégrer le principe de l'égalité des sexes dans tous les efforts visant à promouvoir la pleine jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales par les personnes handicapées,

L'article 6 – Femmes handicapées - pointe explicitement la nécessité de travailler à garantir les droits fondamentaux des femmes en situation de handicap, à l'intersection de diverses discriminations

L'article 16 - Droit de ne pas être soumis à l'exploitation, à la violence et à la maltraitance - pointe l'importance de tenir compte du sexe et du handicap des personnes victimes de discrimination, pour proposer des mesures politiques ciblées et efficaces

L'article 27 - Travail et emploi - met en avant la nécessité d'interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi.



2. Convention ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Elle a été ratifiée par la Belgique en 1975.

Elle est une réponse à la préoccupation selon laquelle « les femmes continuent de faire l'objet d'importantes discriminations ». Les états qui l'ont signée condamnent ces discriminations et conviennent de poursuivre, par tous les moyens appropriés, une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes.

3. Directive européenne sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Cette **directive** [2000/78/CE](#)⁴ du Conseil date du 27 novembre 2000. Elle met en place un cadre général afin d'assurer le respect de l'égalité de traitement entre les personnes de l'Union européenne (UE) sur le lieu de travail, quels que soient leur religion ou leurs convictions, **leur handicap éventuel**, leur âge ou leur orientation sexuelle. Elle vise la non-discrimination et la mise en place d'aménagements raisonnables dans le cadre de la sphère professionnelle.

4. La Constitution belge

En mars 2021, l'article 22 ter a été inscrit dans la Constitution : « Chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables⁵. »



⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078>

⁵ <https://www.unia.be/fr/legislation-et-jurisprudence/article-22ter-de-la-constitution-droit-a-la-pleine-integration-des-personnes-handicapées>

5. Les Lois, décrets, ordonnances, protocoles

La loi antidiscrimination⁶ de 2007 réprime certaines formes de discrimination, notamment en fonction du critère handicap, et de discours de haine dans les domaines de compétence **des autorités fédérales**.

La loi sur le genre de 2007 réprime certaines formes de discrimination et de discours de haine dans les domaines de compétence **des autorités fédérales**. Elle porte sur des caractéristiques protégées qui sont liées au genre.

L'[Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#) est compétent pour la loi sur le genre.

Le Protocole (2007)⁷ entre l'État fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française, en faveur des personnes en situation de handicap : il définit non seulement ce que l'on entend par « aménagement », mais également les critères auxquels l'aménagement doit répondre, et les indicateurs sur la base desquels le caractère raisonnable doit, entre autres, être évalué.

Différents décrets, ordonnances et arrêtés, à différents niveaux de pouvoir, visent à la mise en application de ces lois, pour une politique d'inclusion et de non-discrimination, notamment vis-à-vis des critères « genre » et « handicap », au sein de la sphère professionnelle.



⁶ <https://www.unia.be/fr/lois-f%C3%A9d%C3%A9rales-antidiscrimination-en-d%C3%A9tail/loi-antidiscrimination-en-d%C3%A9tail>

⁷ <https://emploi.belgique.be/fr/quentend-par-amenagements-raisonnables-pour-les-personnes-en-situation-de-handicap>

6. Les obligations pour les services publics

En Belgique, l'obligation d'employer des travailleurs en situation de handicap, s'applique uniquement à certains services publics. Quasiment toutes les administrations publiques belges ont arrêté un quota minimal de personnes handicapées à engager dans leur personnel. Ces quotas varient généralement entre 2% et 5%⁸.

Au niveau Fédéral :

Le BOSA, partenaire fédéral, notamment en matière de recrutement et de gestion du personnel, vise l'objectif d'un « **taux d'emploi d'au moins 3 %** de personnes en situation de handicap dans notre effectif⁹ ». Sur sa plateforme de recrutement « Travaillerpour.be », il est également précisé que « Les organisations fédérales qui n'atteignent pas ce quota peuvent organiser des procédures de sélection réservées aux personnes en situation de handicap. Il s'agit d'une action positive légale. Les organisations fédérales qui respectent le quota ne peuvent pas organiser ce type de procédure »¹⁰.

Rappelons que les **Actions Positives** sont définies comme suit : « La législation antidiscrimination permet aux entreprises et aux autorités publiques de prendre des mesures visant à prévenir ou à compenser les désavantages auxquels sont confrontés certains groupes de travailleurs. Ces mesures - appelées actions positives - sont issues des directives européennes. Il s'agit de donner un coup de pouce temporaire à certains groupes afin d'éliminer les inégalités structurelles. »¹¹

⁸ <https://phare.irisnet.be/activités-de-jour/emploi/dans-le-secteur-public/>

⁹ <https://bosa.belgium.be/fr/themes/travailler-dans-la-fonction-publique/recrutement-selection-et-certification/egalite-des>

¹⁰ <https://travaillerpour.be/fr/travailler-pour-ladministration-federale/egalite-des-chances/offres-emploi-reservees-handicap>

¹¹ <https://www.ediv.be/theme/unia2019/library.php?id=21&lang=fr>



A Bruxelles :

L'ordonnance bruxelloise du 2 février 2017¹² impose aux pouvoirs locaux (administrations communales) **un quota de 2,5% d'emplois réservés aux personnes handicapées**. A défaut, les pouvoirs locaux sont tenus de passer des contrats de travail, fournitures et services avec des entreprises de travail adapté.

Citons également l'**Ordonnance du 25/04/2019** visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise et le **Rapport de Bruxelles Pouvoirs Locaux (BPL)** sur l'emploi des personnes handicapées dans les communes bruxelloises (mars 2021).

Enfin, l'ordonnance de la COCOM du 21 mars 2018 impose aux administrations des **CPAS** un quota de **2,5% de l'effectif global**. A défaut, les CPAS sont tenus de passer des contrats de travaux, fournitures et services à des entreprises de travail adapté¹³.

En Wallonie :

Les services publics et les organismes d'intérêt public wallons doivent employer **2,5%** de travailleurs en situation de handicap¹⁴, comme mentionné dans **l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003¹⁵**, sur le Code de la fonction publique wallonne. Ce même code stipule également que 5% des recrutements sont réservés à des personnes handicapées aussi longtemps que le pourcentage d'occupation fixé à 2.5% n'est pas atteint.

Pour les provinces, communes, CPAS et associations de services publics ainsi qu'au sein du Service public de Wallonie et des organismes d'intérêt public, les bases légales qui définissent les modalités de l'obligation d'emploi sont respectivement les **arrêtés du Gouvernement wallon du 7 février 2013 et du 26 février 2015**.¹⁶

¹² <https://pouvoirs-locaux.brussels/2-fevrier-2017-ordonnance-relative-lobligation-dengager-des-personnes-handicapees-dans-les>

¹³ <https://www.uvcw.be/personnel/vos-questions/art-6748>

¹⁴ <https://www.aviq.be/fr/emploi/secteur-public/obligations-demploi>

¹⁵ <https://wallex.wallonie.be/eli/arrete/2003/12/18/2003027783/2019/01/01>

¹⁶ <https://www.aviq.be/fr/emploi/secteur-public/obligations-demploi>



Notons qu'il existe en Wallonie et dans les communes bruxelloises une alternative à l'obligation d'emploi : à défaut d'engagement, les pouvoirs locaux sont tenus de passer des contrats de travail, de fournitures et de services avec des entreprises de travail adapté.

Dans sa Déclaration de Politique Régionale 2024-2029¹⁷, le gouvernement wallon mentionne **l'objectif de 3%** et surtout, des sanctions en cas de non-respect :

La responsabilité du Gouvernement est de montrer l'exemple. Il propose de respecter 3% d'emploi des personnes en situation de handicap dans toutes les administrations publiques et tous les OIP. L'atteinte de cet objectif fera partie de l'évaluation du management des administrations et des OIP. Son non-respect pourra faire l'objet de sanctions financières pour le département. Une réflexion sera également menée, en concertation avec les employeurs, pour amener les entreprises privées à dépasser les éventuels préjugés en matière d'emploi des personnes en situation de handicap et ainsi participer à plus de cohésion sociale.

Notons également que l'actuel ministre des Solidarités, Monsieur Yves Coppieters, a fait connaître ses ambitions dans ce domaine¹⁸ :

*« Un groupe de travail réunira les acteurs wallons et de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour réfléchir aux pistes d'amélioration afin d'augmenter le quota actuel et évaluer la possibilité d'aller **au-delà des 3%**. »*



¹⁷ <https://www.wallonie.be/sites/default/files/2024-07/DPR2024-2029.pdf>

¹⁸ <https://coppieters.wallonie.be/home/communiqués-de-presse/presses/emploi-des-personnes-en-situation-de-handicap-dans-les-pouvoirs-locaux-le-rapport-2023-devoile-avancees-et-obstacles.html>

7. Les multiples décisions de justice belges et internationales ou les ouvrages de doctrine rédigés par les juristes

Ces références contribuent à donner un cadre juridique à des situations variées. Pour aller plus loin ce sur thème, nous vous invitons à lire les cas décrits dans le rapport d'UNIA « Convention relative aux droits des personnes handicapées – Aperçu de jurisprudence¹⁹ - 2025 ».

8. Le handistreaming

Le handistreaming est la prise en compte de la dimension du handicap dans tous les domaines de la politique, d'une manière transversale et préventive. On vérifie en amont quel pourrait être l'impact (positif ou négatif) d'une décision sur les personnes handicapées afin d'éviter une différence de traitement entre les personnes avec handicap et les personnes sans handicap.

Au niveau de la Région de Bruxelles-Capitale, et de la Commission Communautaire Commune, les **Ordonnances des 08 et 23 décembre 2016** ont donné naissance à l'Handistreaming à Bruxelles, **région pionnière en la matière**. Le dernier programme d'Handistreaming est détaillé dans un document intitulé « Plan Handistreaming 2022-2025 »²⁰.

La brochure « Guide du Handistreaming au niveau local²¹ », publiée en 2019 par la SPRB, est également une excellente source pour comprendre l'ambitieux projet d'handistreaming de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le **plan d'action fédéral Handicap (2021-2024)**, adopté le 16 juillet 2021 par le Conseil des ministres, a permis de déployer l'**Handistreaming au niveau fédéral**, avec une prise en compte en amont de l'impact de toutes les mesures politiques fédérales sur les personnes en situation de handicap.



¹⁹ <https://www.unia.be/files/Convention-Handicap-Annot%C3%A9e-2025.pdf>

²⁰ <https://be.brussels/fr/aide-social-sante/handicap-et-accessibilite>

²¹ https://pouvoirs-locaux.brussels/sites/default/files/documents_pdf/2019_Handistreaming_Guide_FR.pdf

Au niveau de la **Région Wallonne**, le précédent gouvernement wallon (2019-2024) et l'actuel (2024-2029) portent une attention particulière au handistreaming à travers leurs respectives « Déclaration de Politique Régionale ». Ces intentions n'ont à ce jour pas été traduites par des décrets ou arrêtés.

Le handistreaming a été mis en avant pour la première fois dans la Déclaration de Politique Régionale de 2019²² :

« Dans le respect des politiques inclusives, le Gouvernement entend augmenter l'accessibilité des personnes en situation de handicap. Il mettra en place un handistreaming lors de l'octroi d'un soutien financier ou dans ses appels à projets relatifs aux infrastructures accessibles au public. »

Dans la DPR actuelle²³ (2024-2029), il est stipulé que

Dès lors il s'engage à en faire une préoccupation transversale et à évaluer l'application transversale du principe de handistreaming. Une fois appliqué le principe de « Health in all policies », il sera procédé une intégration de l'ensemble des « streaming »



²² https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf

²³ <https://www.wallonie.be/sites/default/files/2024-07/DPR2024-2029.pdf>