



Interfederaal Gelijkekansencentrum
Centre interfédéral pour l'égalité des chances
Interföderales Zentrum für Chancengleichheit

Avis (n° 389) du 03/12/2025

Introduction de la notion d'aménagements raisonnables par association dans les législations antidiscrimination

Résumé

Depuis plusieurs années, les législations antidiscrimination reconnaissent la notion de discrimination par association. Cette forme particulière de discrimination survient lorsqu'une personne est traitée de manière défavorable non pas en raison de ses propres caractéristiques, mais en raison de son lien avec une autre personne présentant un critère protégé par la législation.

Cependant, à l'exception de la législation bruxelloise, les textes antidiscrimination en vigueur ne reconnaissent pas encore explicitement le droit à des aménagements raisonnables par association. Ce droit permet à une personne qui n'est pas en situation de handicap de solliciter des aménagements raisonnables afin de pouvoir s'occuper d'un proche qui, lui, est bel et bien en situation de handicap.

Pour Unia, la reconnaissance de ce droit représente une avancée majeure en matière d'inclusion, tant pour les personnes en situation de handicap que pour leurs proches. Cette reconnaissance se justifie par plusieurs raisons :

- **Elle renforce l'inclusion des personnes en situation de handicap**, en facilitant le soutien que leurs proches peuvent leur apporter au quotidien.
- **Elle prend en compte la réalité des aidant-e-s proches**, souvent confronté-e-s à une précarisation sociale et financière liée à leur rôle de soutien. Une politique d'inclusion efficace ne peut faire abstraction de leur situation.
- **Elle comble les limites de la directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidant-e-s**, qui, bien qu'ouvrant certains droits à des formules de travail souples, reste cantonnée au domaine de l'emploi et ne couvre pas l'ensemble des besoins en matière d'aménagements.

En 2024, le nouveau **Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité** a franchi un cap en introduisant ce droit pour les aidant-e-s proches, suivant un avis détaillé d'Unia. Plus récemment, dans son **arrêt du 11 septembre 2025 (C-38/24, Bervidi)**, la **Cour de justice de l'Union européenne** a reconnu ce droit au niveau du travail. Désormais, les juridictions belges devront interpréter la législation antidiscrimination à la lumière de cet arrêt.

Afin de **garantir l'effectivité du droit aux aménagements raisonnables** par association et d'éviter que les aidant-e-s proches ne soient contraint-e-s de saisir la justice pour faire valoir leurs droits, Unia appelle le Fédéral, la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région wallonne et la Communauté germanophone à **intégrer explicitement le droit aux aménagements raisonnables par association dans leur législation antidiscrimination** respective.

DISCLAIMER : Afin de fluidifier la lecture et de ne pas compromettre la compréhension du texte pour les personnes non-voyantes utilisant un logiciel de lecture automatique, Unia fait le choix d'éviter certains principes préconisés pour la rédaction inclusive en matière de genre en langue française. Les appellations utilisées au masculin générique doivent être interprétées comme inclusives, indépendamment du genre. Toutefois, étant donné la proportion importante de femmes parmi les aidants, nous adoptons une écriture inclusive pour ce terme et utiliserons la forme aidant-e.

Contenu

1	Destinataires.....	2
2	Contexte	2
3	Recommandation.....	3
4	Situation des aidant·e·s proches en Belgique	4
5	Concepts légalement acquis : aménagements raisonnables, discrimination par association, équilibre vie professionnelle et privée	5
5.1	<i>Aménagements raisonnables.....</i>	<i>6</i>
5.2	<i>Discrimination par association.....</i>	<i>7</i>
5.3	<i>Equilibre entre vie professionnelle et vie privée.....</i>	<i>7</i>
6	« Aménagements raisonnables par association » : pertinence légale et philosophique	8
7	Avancées législatives et jurisprudentielles	9
8	Conclusion	11
9	Cadre légal	11
9.1	<i>Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées</i>	<i>11</i>
9.2	<i>Convention européenne des droits de l'Homme</i>	<i>12</i>
9.3	<i>Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail</i>	<i>12</i>
9.4	<i>Constitution belge (10, 11 et 22ter)</i>	<i>12</i>
9.5	<i>Législation antidiscrimination : Loi fédérale du 10 mai 2007 et ensemble des décrets et ordonnances antidiscrimination propre à chaque entité fédérée.....</i>	<i>13</i>
10	Contacts Unia.....	13

1 Destinataires

- Monsieur Rob BEENDERS, Ministre fédéral des Personnes handicapées et de l'Égalité des chances.
- Monsieur Yves COPPIETERS, Ministre du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Région wallonne, chargé de l'égalité des chances et du handicap.
- Madame Lydia KLINKENBERG, Ministre germanophone de l'Égalité des chances et des personnes handicapées.
- Plateforme des conseils d'avis handicap (pour information)

2 Contexte

Qu'il s'agisse d'un horaire aménagé pour pouvoir accompagner un enfant autiste à ses rendez-vous hebdomadaires chez le psychologue ; de jours de télétravail supplémentaires pour rester auprès d'un parent atteint d'une maladie chronique ; d'une autorisation d'accès en voiture dans une zone d'accès limité pour soutenir un frère ou une sœur en situation de handicap ... Autant de demandes qui apparaissent légitimes.

Toutefois, les proches de personnes en situation de handicap peuvent-ils revendiquer le droit à de tels aménagements, dans le cadre de la législation antidiscrimination, sur base de leurs liens de parenté et/ou d'attachement à une personne en situation de handicap ?

Cette question soulève celle de la validité juridique de la notion du **droit aux aménagement raisonnable par association**, notion qui, à ce jour, ne bénéficie pas encore d'une assise juridique claire dans les textes législatifs, à l'exception notable du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité.

Dans le cadre de ses missions, Unia a été amené à traiter **plusieurs dossiers individuels** où des aménagements au bénéfice de proches de personnes en situation de handicap étaient sollicités. Ci-dessous, quelques exemples de dossiers anonymisés :

- Madame, agent d'entretien au sein d'une grande entreprise, preste tous les jours entre 9h00 et 15h00 (horaire existant au règlement de travail). Elle a un enfant en situation de handicap qui est inscrit dans une école spécialisée adaptée à ses besoins – unique école de ce type dans la région. Madame traverse chaque jour la ville en heures de pointe pour conduire et rechercher son enfant. Ces trajets sont chronophages et ont un impact sur la santé de la requérante, en ce qu'ils génèrent un stress important et beaucoup de fatigue. Sachant que son entreprise dispose de plusieurs sites, elle demande à être transférée sur un site plus proche de l'école de son fils pour ensuite se rendre à son travail sans risque de retard et en la soulageant de trajets stressant. Son employeur refuse, estimant que cela engendre des difficultés d'organisation.
- Monsieur, ingénieur de chantier, dépose son fils en situation de handicap dans une institution le matin. Ces jours-là, il n'arrive pas à l'heure sur son lieu de travail. Il commence à recevoir des reproches officiels et des recommandés pour ses "absences" et "arrivées tardives". Il demande à pouvoir bénéficier d'un aménagement afin d'arriver à 9h plutôt que 8h45 ; en raison de sa fonction, il n'a pas besoin d'être nécessairement présent à 8h45 précise. Le service juridique de son entreprises refuse de lui octroyer cet aménagement et répond que la notion d'aménagement

raisonnable n'est que pour les personnes en situation de handicap, mais pas pour leurs parents/proches.

- Une mère d'une élève introduit deux fois une demande pour bénéficier de la prise en charge d'un transport scolaire qui passe tous les jours devant son domicile. La société de transport refuse cette demande au motif qu'une ligne de bus régulière dessert l'école de sa fille au départ d'un arrêt de bus proche du domicile. Toutefois, cet arrêt de bus est à 8 minutes à pied sur une route peu sécurisante pour un enfant de 8 ans. La maman est atteinte d'un handicap moteur et se déplace en chaise roulante. Elle n'est donc pas en mesure d'accompagner sa fille jusqu'à cet arrêt. Il est donc demandé de prendre en compte la situation particulière de la maman en situation de handicap dans la prise de décision.
- Monsieur, malvoyant, réside en centre-ville. Sa mère lui rend visite 2 fois par semaine pour l'aider dans l'accomplissement de ses tâches quotidiennes. Pour permettre à sa mère de se garer dans le quartier, Monsieur a recours à une carte visiteur prépayé. Auparavant, cette carte n'était pas limitée dans le temps et ouvrait des droits journaliers pour les visiteurs. Désormais, un quota de 450 heures maximum est disponible et les droits sont ouverts soit à la demi-journée (4h30), soit à la journée (12h). Lorsque la mère de Monsieur vient l'aider, elle reste plus de 4h30 et moins de 12h. Elle doit donc utiliser un droit de 12h qu'elle n'utilise pas totalement, ce qui diminue largement son quota d'heures. Monsieur demande à prévoir une dérogation pour les aidant-e-s proches.

Ces situations démontrent que, même si les aménagements demandés ne sont **pas directement destinés à la personne en situation de handicap, ils lui bénéficient indirectement et répondent à une absence d'alternatives sociétales pour assurer l'aide nécessaire**. Au travers du traitement de ces dossiers, Unia a ainsi toujours plaidé pour la prise en compte spécifique de ces situations.

Récemment, la notion d'aménagements raisonnables par association a connu des avancées législatives et jurisprudentielles importantes. Ainsi, en 2024, la **Région bruxelloise** a inscrit dans sa législation antidiscrimination le droit de bénéficier **d'aménagements raisonnables pour les aidant-e-s proches**. Dans un **arrêt du 11 septembre 2025¹**, la **Cour de Justice de l'Union européenne** (C-38/24 Bervidi) a reconnu le droit à des aménagements raisonnables pour les travailleurs soutenant un proche en situation de handicap. Désormais, les juridictions belges devront interpréter la législation antidiscrimination à la lumière de cet arrêt.

3 Recommandation

Afin de garantir l'effectivité du droit aux aménagements raisonnables par association et d'éviter que les aidant-e-s proches ne soient contraint-e-s de saisir la justice pour faire valoir leurs droits, Unia recommande aux **autorités fédérales**, à la **Fédération Wallonie-Bruxelles**, à la **Région wallonne** et à la **Communauté germanophone** d'adapter leur législation antidiscrimination respective afin d'y **intégrer explicitement le droit aux aménagements raisonnables par association**, conformément à l'arrêt Bervidi de la Cour de Justice de l'Union européenne.

¹ Voir C.J.U.E, 11 septembre 2025, arrêt Bervidi, disponible en ligne sur : CURIA - Liste des résultats

Ce droit permet à une personne qui n'est pas en situation de handicap de solliciter des aménagements raisonnables **lorsque ceux-ci sont nécessaires pour lui permettre de soutenir un proche en situation de handicap.**

4 Situation des aidant·e·s proches en Belgique

Depuis le **1^{er} septembre 2020**, la Belgique reconnaît officiellement les aidant·e·s proches à travers deux statuts² :

- Une **reconnaissance simple**, attribuée par la mutuelle sur base d'une déclaration sur l'honneur signée par l'aidant·e et la personne aidée. Cette reconnaissance ne donne pas droit à des avantages sociaux, mais permet de formaliser le lien d'aidance. La personne aidée doit être considérée comme vulnérable et dans une situation de dépendance en raison de son grand âge, de son état de santé ou de son handicap ; le but du soutien et de l'aide d'un·e aidant·e proche est de préserver ou restaurer son autonomie et de développer des activités sociales ; il faut avoir une résidence permanente et effective en Belgique.
- Une **reconnaissance avec octroi de droits sociaux**, qui ouvre, sous conditions, le droit à un **congé thématique pour aidant·e·s proches**. Elle nécessite une attestation médicale confirmant la situation de dépendance de la personne aidée.

Il convient de noter que **les aidant·e·s proches de personnes institutionnalisées** (en maison de repos ou en centre d'hébergement spécialisé) **ne peuvent pas bénéficier de cette reconnaissance.**

Selon l'enquête de santé 2023-2024 menée par Sciensano³, **13,3 % de la population belge âgée de 15 ans et plus**, soit environ **1,34 millions de personnes**, apportent chaque semaine une aide informelle à un proche en situation de dépendance. Parmi ces aidant·e·s informel·le·s, **11,7 % y consacrent au moins 20 heures hebdomadaires**, illustrant l'intensité de l'engagement. La proportion d'aidant·e·s est particulièrement élevée dans la tranche d'âge des **55 à 64 ans**, où elle atteint **23,2 %**.

Ces personnes accompagnent, soutiennent et prennent en charge de manière régulière un proche en perte d'autonomie, en accomplissant une variété de tâches : soins corporels, trajets, courses, cuisine, ménage, démarches administratives, soutien psychologique, etc⁴.

L'enquête de Sciensano révèle également des **inégalités de genre** marquées : **15,3 % des femmes** sont aidantes informelles, contre **11,2 % des hommes**. Une étude européenne confirme cette tendance, indiquant que **85 % des aidant·e·s sont des femmes âgées de 35 à 64 ans**, souvent mères, filles, belles-filles ou partenaires⁵.

² <https://www.mc.be/fr/ma-situation/aidants-proches/reconnaissance>

³ Braekman E, Duveau C, Drieskens S. Enquête de santé 2023-2024 : Soins informels. Bruxelles, Belgique : Sciensano ; 2025. Numéro de rapport : D/2025.14.440/129. Disponible en ligne : www.enquetesante.be

⁴ D'ORTENZIO Anissa, LAHAYE Laudine, STULTJENS Éléonore, VIERENDEEL Florence « Aidant·e·s proches : tour d'horizon dans une perspective de genre » Etude FPS, 2021, URL : https://www.soralia.be/wp-content/uploads/2021/10/Etude2021_Aidants_Proche.pdf

⁵ BIRTHA Madgi et HOLM Kathrin, « Être aidant en Europe aujourd'hui – Étude sur les besoins et les défis rencontrés par les aidants familiaux en Europe », COFACE, Bruxelles, 2017, p. 7. Cité dans : D'ORTENZIO Anissa, LAHAYE Laudine,

Face à ces constats, Sciensano recommande de **tenir compte de la dimension de genre** dans les politiques de soutien aux aidant·e·s, soulignant que « *les femmes aidantes se sentent plus souvent **lourdement chargées*** ».

L'institut fédéral de Santé insiste également sur la nécessité de **soutenir les aidant·e·s actif·ve·s professionnellement**, particulièrement dans le contexte du **vieillessement de la population** et du **report de l'âge de la retraite**, qui accentuent la pression sur les personnes de 55 à 64 ans. Enfin, Sciensano attire l'attention sur les **aidant·e·s non actif·ve·s économiquement**, qui s'occupent intensivement de membres de leur ménage et sont exposé·e·s à un **risque accru d'isolement social**.

Dans son mémorandum publié en 2023⁶, l'ASBL Aidants Proches rappelle qu'il est **plus que jamais essentiel de soutenir les aidant·e·s proches**, afin de leur permettre de concilier leur rôle d'aidance avec leurs responsabilités familiales et professionnelles. Elle souligne que ce rôle **ne devrait pas aggraver leur précarité sociale et financière**.

C'est partant d'un même type de constat que l'**ULB** a décidé d'octroyer un statut spécifique aux **étudiants aidants proches**. Alain Levêque, conseiller inclusion auprès de la rectrice de l'ULB, explique la démarche de la façon suivante: « *Si l'Université était déjà à l'écoute de ces étudiants, les règlements qui régissent les études n'abordaient pas explicitement cette situation particulière. Aujourd'hui, l'ULB passe à la vitesse supérieure en créant un statut spécifique pour les étudiants aidants proches. Concrètement, l'octroi de ce statut sera principalement conditionné à une reconnaissance préalable de la mutuelle et donnera lieu à des aménagements touchant, entre autres, aux horaires (cours, évaluations, examens, travaux pratiques). Il s'agit d'apporter une attention particulière et de favoriser la réussite de ces étudiants qui conjuguent études, appui dans les soins, tâches ménagères et administratives notamment et subissent ainsi une lourde charge dans le cadre de solidarités familiales* »⁷.

5 Concepts légalement acquis : aménagements raisonnables, discrimination par association, équilibre vie professionnelle et privée

Le concept des aménagements raisonnables par association fait référence à deux notions juridiquement établies dans la législation belge antidiscrimination : celles des *aménagements raisonnables* d'une part, et de la *discrimination par association* d'autre part. Il renvoie également au nouveau critère protégé de « responsabilités familiales » et à la notion d'*équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidant·e·s*.

STULTJENS Éléonore, VIERENDEEL Florence « Aidant·e·s proches : tour d'horizon dans une perspective de genre » Etude FPS, 2021, URL : https://www.soralia.be/wp-content/uploads/2021/10/Etude2021_Aidants_Proche.pdf

⁶ https://wallonie.aidants-proches.be/wp-content/uploads/2023/06/resume_memorandum.pdf

⁷ <https://actus.ulb.be/fr/actus/institution-et-engagements/lulb-accorde-un-statut-specifique-a-ses-etudiantes-et-etudiants-aidants-proche>

5.1 Aménagements raisonnables

Le droit aux aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap repose sur un cadre juridique international, européen et national.

Au niveau international, la **Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH)**, ratifiée par la Belgique en 2009, consacre ce droit. L'article 2 définit les aménagements raisonnables comme des « modifications et ajustements nécessaires et appropriés » pour garantir l'égalité, et l'article 5 §3 impose aux États de les mettre en place.

Au niveau européen, la **Directive 2000/78/CE établissant un cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi** introduit pour la première fois la notion d'aménagement raisonnable en droit européen. Elle stipule ainsi dans son article 5 : « *Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées.* »

Au niveau national, la directive a été transposée en droit belge au moyen de différentes normes légales, aux niveaux fédéral, régional et communautaire, lesquelles disposent donc toutes de ce droit aux aménagements raisonnables.

Ces **législations antidiscrimination** considèrent explicitement le **refus d'aménagement raisonnable comme une forme de discrimination**⁸, à moins de pouvoir établir concrètement les motifs pour lesquels cette demande d'aménagement n'est pas raisonnable⁹. Un **protocole** établi entre les différents niveaux de pouvoir¹⁰ fournit une liste de critères déterminants afin d'évaluer le caractère raisonnable des aménagements demandés. Toutefois, ce protocole insiste sur la nécessité d'une appréciation factuelle qui doit être faite **au cas par cas**.

Enfin, le droit aux aménagements raisonnables est, depuis mars 2021, également contenu au sein du Titre II de la Constitution, en son **article 22ter**. Il établit que « **chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables** ». Son alinéa deux enjoint le législateur à intervenir pour garantir la protection du droit consacré à son premier alinéa, soit le droit à une pleine inclusion¹¹.

⁸ Voir par exemple : Art. 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007.

⁹ Art. 4, 12°, *ibidem*.

¹⁰ [Protocole entre l'Etat fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française en faveur des personnes en situation de handicap | Unia.](#)

¹¹ I. HACHEZ, *La consécration constitutionnelle du droit à l'inclusion des personnes en situation de handicap (art. 22ter) : de la duplication du cadre juridique au dessin de politiques publiques*, in *Journal des Tribunaux*, 2021, p.11 et 15, <http://hdl.handle.net/2078.3/253165>.

5.2 Discrimination par association

La **discrimination par association** vise la situation où une personne est discriminée, non pas en raison de caractéristiques propres mais **parce qu'elle est liée à une autre personne** qui, elle, présente un critère de discrimination protégé.

Cette notion fait son apparition dans la jurisprudence européenne en 2008 dans le cadre de l'**arrêt Coleman** de la Cour de justice de l'Union européenne. Notons toutefois que dans l'arrêt Coleman, la Cour semble limiter la discrimination par association à la discrimination directe et éventuellement au harcèlement :

« Dès lors qu'il est établi qu'un employé se trouvant dans une situation telle que celle en cause au principal est victime d'une discrimination directe fondée sur le handicap, une interprétation de la directive 2000/78 limitant l'application de celle-ci aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées serait susceptible de priver cette directive d'une partie importante de son effet utile et de réduire la protection qu'elle est censée garantir. » (§ 51)

L'**arrêt Guberina c. Croatie** de la Cour européenne des droits de l'Homme a également consacré la notion de discrimination par association en 2016¹² et semble élargir la portée de cette notion. Ainsi, *« il n'est pas précisé dans l'arrêt si la Cour estime que la violation trouve son origine dans une discrimination indirecte, dans l'absence d'aménagements raisonnables ou encore dans une absence de différenciation entre des individus se trouvant dans une situation différente. Mais il est affirmé que toutes ces notions font parties de l'article 14 en ce qui concerne le handicap »*¹³.

Au niveau de la législation belge, la notion bénéficie désormais d'un **ancrage législatif large**. A l'exception de la Communauté germanophone, les entités fédérale et régionales reconnaissent expressément la notion de discrimination par association dans leur législation antidiscrimination.

5.3 Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

La Directive UE 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, adoptée en 2019 par l'Union européenne, a permis d'inclure dans la législation antidiscrimination le critère des « responsabilités familiales », qui offre une protection contre les discriminations liées aux tâches de soins envers enfants ou proches dépendants.

Ce critère est défini *« comme la situation qui se présente lorsque des personnes ont des responsabilités à l'égard d'enfants à charge ou domicilié-e-s chez elles, ou de membres de la famille nécessitant une aide ou une assistance en raison de leur vulnérabilité ou d'une situation de dépendance. Cela inclut tous les parents, y compris les parents adoptifs et les parents d'accueil, ainsi que les personnes qui s'occupent d'un parent malade ou d'une personne de leur entourage. Cette prise en charge peut prendre la forme d'un congé thématique, d'un congé d'aidant-e, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption, ainsi que d'un congé*

¹² Cour eur. D.H., arrêt Guberina c. Croatie du 22 mars 2016, *ibid.*, §9.

¹³ C. COJOCARIU, « Guberina and Gherghina: the two sides of the court's disability jurisprudence », disponible sur <https://strasbourgobservers.com/2016/05/17/guberina-and-gherghina-the-two-sides-of-the-courts-disability-jurisprudence/>, 17 mai 2016. Cité dans : GILLET Margaux, « La réception de la notion de discrimination par association en droit belge : enjeux et limites », UCLouvain, mémoire de fin de Master en droit à finalité spécialisée justice civile et pénale, 2023.

pour raisons impérieuses ou de formules souples de travail. Toutefois, le simple fait d'avoir des tâches de soins, indépendamment de la prise d'un congé, est également suffisant pour relever de ce critère »¹⁴.

L'adoption de cette directive ouvre également des perspectives intéressantes en matière de droits aux aménagements raisonnables par association. Celle-ci stipule en son article 9 que : « *Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans, ainsi que les aidants, aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable* ».

Toutefois, la portée de cette directive est limitée aux aidant-e-s qui exercent un emploi et qui demanderaient dans ce cadre des formules souples de travail¹⁵.

6 « Aménagements raisonnables par association » : pertinence légale et philosophique

L'obligation d'aménagements raisonnables est une **application du principe d'égalité**, et permet de lutter contre une forme spécifique de discrimination – la **discrimination passive**¹⁶ – consistant, en définitive, à ne rien faire, dans la mesure où l'inaction provoque, dans la pratique, un désavantage pour les personnes en situation de handicap. On vise, dans ce cas, à atteindre une égalité réelle, dite « substantielle », entre différents groupes qui ne sont, *de facto*, pas sur un pied d'égalité formelle au départ.

Les aménagements raisonnables doivent donc être vus comme un moyen de **compenser les désavantages liés à la situation de handicap** pour permettre une participation égale à la société.

L'objectif du mécanisme d'aménagement raisonnable est donc d'assurer l'inclusion et la participation sur un pied d'égalité des personnes avec un handicap. Or, il apparaît que dans certains cas, **l'octroi d'un aménagement raisonnable à un proche est également nécessaire pour assurer l'inclusion et/ou la participation d'une personne en situation de handicap**. L'arrêt *Guberina c. Croatie* de la Cour européenne des droits de l'Homme fournit un exemple d'une telle situation, même s'il ne concerne pas à proprement parler un aménagement raisonnable : la Cour reconnaît qu'en ne tenant pas compte du handicap du fils du requérant pour évaluer ses besoins en matière de logement, les autorités croates ont commis une

¹⁴ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Responsabilités familiales comme critère protégé depuis 2023*, <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/themes/discrimination/criteres-proteges/responsabilites-familiales-comme-critere-protége-depuis>.

¹⁵ On entend par « formule souple de travail », la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail. »

¹⁶ L'interdiction de la discrimination passive bénéficie d'un ancrage de longue date dans la jurisprudence de la Cour Constitutionnelle. La Cour indique ainsi, notamment dans son arrêt n° 4/92, que « *les règles constitutionnelles de l'égalité des Belges devant la loi et de la non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre certaines catégories de personnes pour autant que le critère de différenciation soit susceptible de justification objective et raisonnable. Les mêmes règles s'opposent par ailleurs à ce que soient traitées de manière identique, sans qu'apparaisse une justification objective et raisonnable, des catégories de personnes se trouvant dans des situations qui, au regard de la mesure considérée, sont essentiellement différentes. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause ; le principe d'égalité est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé* ».

discrimination envers ce requérant. Dans ce cas, la possibilité pour cet enfant d'avoir accès à un logement adéquat dépendait de la reconnaissance des besoins familiaux de son père.

On pourrait également adopter un point de vue plus large et considérer que **l'effet d'exclusion** que produit le handicap **s'étend dans certains cas aux proches d'une personne avec un handicap**. Par exemple, les parents d'enfants en situation de handicap peuvent rencontrer des difficultés au travail en raison des besoins particuliers de leur enfant. Dès lors, il est légitime de considérer qu'un aménagement raisonnable se justifie aussi, dans de tels cas par la nécessité de **combattre** ce qu'on pourrait appeler **l'effet « d'exclusion par association »** que peuvent subir les proches de personnes en situation de handicap¹⁷.

7 Avancées législatives et jurisprudentielles

Depuis 2024, la **Région bruxelloise** a inscrit dans sa législation antidiscrimination le droit de bénéficier **d'aménagements raisonnables pour les aidant·e·s proches**¹⁸.

Le **Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité** stipule ainsi dans son article 11 : *« Lorsqu'une personne en situation de handicap demande un aménagement lié à son handicap, ou qu'un aidant proche d'une personne en situation de handicap demande un aménagement lié à ce handicap, celui-ci est mis en place. A défaut, la personne en situation de handicap ou l'aidant proche est soit renvoyé vers la personne en mesure de répondre à cette demande, soit informé des motifs du refus en cas de demande d'aménagement déraisonnable, et se voit, le cas échéant, proposer une alternative équivalente »*.

Cet ajout fait suite notamment à une remarque formulée par le **Conseil d'Etat** lors de son analyse de l'avant-projet de Code. Celui-ci indiquait : *« Il va de soi que, conformément aux exigences de protection de la vie familiale imposées notamment par l'article 23 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme ou par l'article 5, paragraphe 8, de la directive (UE) 2019/1158, ces raisonnements s'appliquent également à d'autres situations comparables, comme par exemple aux aménagements raisonnables permettant de soutenir la situation de parents dont un enfant se trouve en situation de handicap »*¹⁹.

Cette interprétation du Conseil d'Etat a, depuis lors, été **confirmée par la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE)** qui, dans son **arrêt du 11 septembre 2025 (C-38/24 Bervidi)**²⁰, reconnaît le droit à des aménagements raisonnables pour les travailleurs soutenant un proche en situation de handicap.

Dans cette affaire, une opératrice de gare en Italie a demandé à plusieurs reprises à son employeur d'être affectée à un poste à horaire fixe, afin de pouvoir s'occuper de son fils atteint d'un handicap grave. Bien que certains aménagements aient été accordés temporairement, l'employeur a refusé de les rendre permanents. L'affaire a été portée devant les juridictions italiennes. La Cour de cassation italienne a saisi

¹⁷ Ce développement est issu d'un échange par e-mail informel avec Julie Ringelheim, professeure à la Faculté de droit à l'UCLouvain. Il n'engage toutefois qu'Unia.

¹⁸ Pour plus d'information, voir : Unia, *Avis sur l'introduction de la notion d'aménagements raisonnables par association dans le Code bruxellois de l'égalité (2024)*, Disponible en ligne sur : [Avis aménagements raisonnables par association | Unia](#)

¹⁹ Avis du Conseil d'Etat 74.490/VR du 15 décembre 2023, p. 54, §16, disponible sur <https://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/74490>.

²⁰ Voir C.J.U.E, 11 septembre 2025, arrêt Bervidi, disponible en ligne sur : [CURIA - Liste des résultats](#)

la CJUE pour voir clarifier l'interprétation du droit de l'Union en matière de discrimination indirecte par association.

Dans son arrêt, la CJUE estime que :

- L'employeur est tenu de mettre en place des aménagements raisonnables qui soient aptes à permettre à la travailleuse d'apporter l'assistance nécessaire à son enfant en situation de handicap.
- Ces aménagements doivent être proportionnés, c'est-à-dire ne pas imposer une charge excessive à l'employeur.
- Il revient au juge national de vérifier si, dans le cas d'espèce, la demande de l'employée représentait une charge disproportionnée.

La CJUE fonde sa décision sur plusieurs bases :

- La Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Cette directive interdit les discriminations, directes et indirectes, fondées notamment sur le handicap.
- L'arrêt Coleman (C-303/06) qui avait déjà reconnu la discrimination directe par association fondée sur le handicap.

Lus à la lumière de :

- La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et ses principes de non-discrimination, de respect des droits des enfants et du droit à l'intégration des personnes handicapées.
- La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) qui vise à garantir l'inclusion et l'égalité de traitement des personnes handicapées.

Selon la Cour, « *il ressort de ces actes que, pour **sauvegarder les droits des personnes handicapées**, notamment s'il s'agit d'enfants, le principe général de non-discrimination vise la **discrimination indirecte « par association** » fondée sur le handicap pour que l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail soit garantie à leurs parents également, et que ces derniers ne subissent pas de traitement défavorable dans leur emploi lié à la situation de leurs enfants* »²¹.

Désormais, les juridictions belges devront interpréter la législation antidiscrimination à la lumière de cet arrêt, qui permet aux aidant-e-s proches de saisir la justice lorsqu'un employeur refuse de leur accorder des aménagements raisonnables par association.

²¹ C.J.U.E., Communiqué de presse n° 119/25, Arrêt de la Cour dans l'affaire C-38/24 | [Bervidi] : Discrimination au travail : la protection des droits des personnes handicapées contre les discriminations indirectes s'étend aux parents d'enfants handicapés, 11 septembre 2025. Disponible en ligne sur : <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2025-09/cp250119fr.pdf>

8 Conclusion

En matière de lutte contre les discriminations, la Belgique et ses entités fédérées disposent d'un arsenal juridique étendu. La Région de Bruxelles-Capitale a fait office de précurseur en adoptant la notion d'aménagements raisonnables par association. Toutefois, cette notion ne bénéficie pas encore d'une assise législative dans les autres entités.

Afin de garantir l'effectivité du droit aux aménagements raisonnables par association et d'éviter que les aidant·e·s proches ne soient contraint·e·s de saisir la justice pour le faire valoir, Unia recommande à l'Etat Fédéral, à la Fédération Wallonie-Bruxelles, à la Région wallonne et à la Communauté germanophone :

- **d'intégrer explicitement le droit aux aménagements raisonnables par association** dans leur législation antidiscrimination respective, conformément à l'arrêt Bervidi de la CJUE.

Une telle évolution permettrait par ailleurs de garantir l'uniformité des différents textes légaux en matière de discrimination, ce qui est essentiel pour garantir une protection équivalente des citoyens aux différents niveaux de pouvoirs.

En permettant une **meilleure conciliation** entre la vie d'aidant proche et la vie en société de l'aidant (qu'elle soit professionnelle, scolaire, etc.), les aménagements raisonnables par association peuvent œuvrer sans conteste à **plus d'inclusion pour les personnes en situation de handicap**.

9 Cadre légal

9.1 Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

Cette Convention a été ratifiée par la Belgique en juillet 2009 et est entrée en vigueur le 1er août 2009.

L'article 2 définit les aménagements raisonnables comme « *les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'Homme et de toutes les libertés fondamentales* ».

L'article 4 prévoit que « *Les États Parties s'engagent à garantir et à promouvoir le plein exercice de tous les droits de l'Homme et de toutes les libertés fondamentales de toutes les personnes handicapées sans discrimination d'aucune sorte fondée sur le handicap. À cette fin, ils s'engagent à : a) Adopter toutes mesures appropriées d'ordre législatif, administratif ou autre pour mettre en œuvre les droits reconnus dans la présente Convention; b) Prendre toutes mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour modifier, abroger ou abolir les lois, règlements, coutumes et pratiques qui sont source de discrimination envers les personnes handicapées* ».

L'article 5 « *Egalité et non-discrimination* » rappelle l'interdiction de discriminer sur base du handicap et « *afin de promouvoir l'égalité et d'éliminer la discrimination, les États Parties prennent toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés* ». Il rajoute « *Les mesures spécifiques qui sont nécessaires pour accélérer ou assurer l'égalité de facto des personnes handicapées ne constituent pas une discrimination au sens de la présente Convention* ».

L'article 23 « *Respect du domicile et de la famille* » stipule en son §3 : « *Les États Parties veillent à ce que les enfants handicapés aient des droits égaux dans leur vie en famille. Aux fins de l'exercice de ces droits et en vue de prévenir la dissimulation, l'abandon, le délaissement et la ségrégation des enfants handicapés, les États Parties s'engagent à fournir aux enfants handicapés et à leur famille, à un stade précoce, un large éventail d'informations et de services, dont des services d'accompagnement* ».

9.2 Convention européenne des droits de l'Homme

L'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme consacre le « droit au respect de la vie privée et familiale ». Il stipule que « *Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance* ».

9.3 Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

L'article 5 de la directive européenne prévoit : « *Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées.* »

9.4 Constitution belge (10, 11 et 22ter)

L'article 10 de la Constitution stipule « *Il n'y a dans l'État aucune distinction d'ordres. Les Belges sont égaux devant la loi; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers. L'égalité des femmes et des hommes est garantie.* »

L'article 11 indique: « *La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. A cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques.* »

L'article 22ter établit que « *Chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables* ». La deuxième partie de l'article 22ter, qui stipule « *La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit* », impose des obligations positives aux pouvoirs publics.

Ainsi, chaque législateur, dans son champ de compétences, est tenu de mettre en œuvre de manière progressive le droit constitutionnel de pleine inclusion des personnes en situation de handicap. Le législateur se voit ainsi rappeler avec force les obligations de la CDPH : il est tenu d'adopter des lois qui introduisent des réformes structurelles afin d'éliminer les obstacles à la participation des personnes en situation de handicap.

9.5 Législation antidiscrimination : Loi fédérale du 10 mai 2007 et ensemble des décrets et ordonnances antidiscrimination propre à chaque entité fédérée

La législation antidiscrimination interdit toute forme de discrimination, notamment fondée sur le handicap, dans différents domaines de compétence des différentes entités. Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne en situation de handicap y est repris comme une forme de discrimination.

Depuis 2024, la Région bruxelloise a inscrit dans sa législation antidiscrimination le droit de bénéficier d'aménagements raisonnables pour les aidant-e-s proches. Le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité stipule ainsi dans son article 11 : « *Lorsqu'une personne en situation de handicap demande un aménagement lié à son handicap, ou qu'un aidant proche d'une personne en situation de handicap demande un aménagement lié à ce handicap, celui-ci est mis en place. A défaut, la personne en situation de handicap ou l'aidant proche est soit renvoyé vers la personne en mesure de répondre à cette demande, soit informé des motifs du refus en cas de demande d'aménagement déraisonnable, et se voit, le cas échéant, proposer une alternative équivalente* ».

10 Contacts Unia

Aurélie Storme – aurelie.storme@unia.be – 02/212 31 56

Carole Van Basselaere – carole.vanbasselaere@unia.be – 02/212 30 30

Marie-Ange Vandecandelaere – marie-ange.vandecandelaere@unia.be – 02/ 212 30 18