

# Canne N°4 Blanche

Bulletin trimestriel  
Octobre - novembre - décembre 2022



Bureau de dépôt : Bruxelles X  
N° d'agrégation : P207078

Rue d'Angleterre 57  
1060 Bruxelles



**ligue braille** asbl  
une autre façon de voir la vie

# Chez **Veolia**, nous agissons chaque jour pour la transformation écologique.



## »» Énergie

Efficacité énergétique, gestion de réseaux de chaleur et de froid, production d'énergie renouvelable.



## ♻ Déchets

Gestion des déchets liquides et solides non dangereux et dangereux. Notre expertise couvre l'ensemble du cycle de vie des déchets, de la collecte au recyclage, jusqu'à la production de matières premières secondaires et d'énergie.



## ≡ Eau

Gestion de l'ensemble du cycle de l'eau, de la distribution d'eau potable à la collecte, au traitement et au recyclage des eaux usées.

[www.veolia.be](http://www.veolia.be)



valeo added

## VALEO, ENTREPRISE VISIONNAIRE



VALEO est un équipementier automobile, partenaire de tous les constructeurs dans le monde.

Entreprise technologique, Valeo propose des systèmes et des équipements innovants permettant la réduction des émissions de CO2 et le développement de la conduite intuitive.

Le Groupe VALEO emploie 103000 collaborateurs dans 31 pays répartis sur 184 sites de production, 64 Centres de Recherche.



Valeo est fier d'avoir couru les 20km de Bruxelles aux côtés de la Ligue Braille, que nous remercions pour sa bonne organisation!



## AU TRAVAIL !

---

Des personnes aveugles ou malvoyantes qui gagnent leur vie, réalisent leurs ambitions professionnelles, s'épanouissent au travail et font partie d'une équipe. Oui, c'est possible. Et nous le savons très bien à la Ligue Braille.

Force est de constater, néanmoins, que ce n'est pas encore la norme. Quelle que soit la motivation d'une personne déficiente visuelle, quelle que soit la façon dont elle se prépare pour un entretien, trop souvent, le choix se porte, à compétences égales, sur un autre candidat. Un postulant sans handicap.

Frustrant, voire douloureux, évidemment, pour le candidat évincé. Le handicap annulerait-il le talent et les compétences ?

À la Ligue Braille, nous défendons le droit à l'emploi des personnes aveugles ou malvoyantes et les accompagnons sur le chemin du monde du travail.

Nous continuons, sans relâche, d'informer, sensibiliser et soutenir travailleurs et employeurs pour une société plus inclusive.

Il reste beaucoup de travail de sensibilisation à faire. Découvrez vite notre dernière campagne sur l'emploi des personnes avec un handicap visuel. Parlez-en autour de vous et devenez ambassadeur des travailleurs aveugles et malvoyants !

Bonne lecture !

## Dossier : Emploi ..... 4

- Une valeur ajoutée trop confidentielle
- Handicap au travail : l'avis des employeurs
- Encore trop de discriminations à l'emploi !
- L'emploi dans le secteur public
- Se former vers le monde du travail

## Portrait ..... 16

- La parole aux travailleurs !

## Santé ..... 19

- Cancers de l'œil, comment les détecter ?

## Technologie ..... 24

- Le top : utiliser son clavier à l'aveugle !

## Vos droits ..... 27

- En direct du Service social

## Vie quotidienne ..... 29

- Un instituteur sur mesure
- Quoi de neuf au BrailleShop ?

## Loisirs ..... 33

- Let's dance !
- Quoi de neuf à la Bibliothèque ?

## Merci ! ..... 37

- Ensemble, soutenons la recherche scientifique !
- Economisons l'énergie : la Ligue Braille ferme le vendredi



## UNE VALEUR AJOUTÉE TROP CONFIDENTIELLE

**La crise sanitaire a mis le marché du travail à rude épreuve. Trouver la perle rare relève, dans certains cas, de la mission impossible. Et pourtant. De nombreuses personnes porteuses de handicap pourraient « faire le job », mais leurs compétences restent ignorées.**

Cette année encore, la Ligue Braille participait à la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées et a dévoilé une campagne destinée au monde des Ressources Humaines et du recrutement.

Une campagne via les médias sociaux (Facebook et LinkedIn), grâce à laquelle les personnes intéressées pouvaient télécharger notre nouvelle brochure rédigée à l'intention des employeurs : « Un autre regard sur l'emploi. Cap sur l'inclusion des personnes aveugles et malvoyantes ».

Rappel utile : tout le monde peut être confronté à une déficience visuelle ou son aggravation au cours

de sa carrière. Faut-il exclure ces travailleurs du marché du travail ? Les sacrifier sur l'autel de la productivité ?

L'engagement de personnes porteuses de handicap ou leur maintien à l'emploi nous dit beaucoup sur le monde du travail et notre société. En tant qu'employeurs ou collègues, donnons-nous à ces travailleurs l'espace et la confiance nécessaires pour apprendre et grandir, ou les jugeons-nous sur leurs limites ?

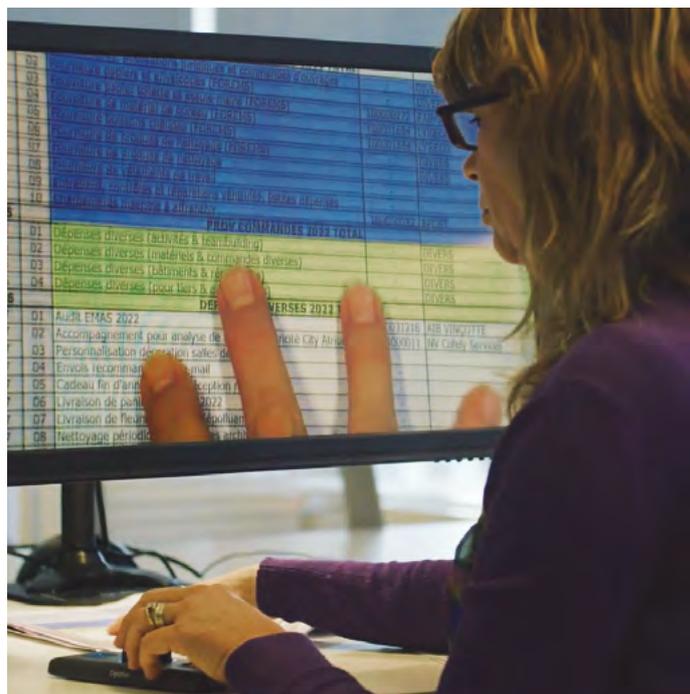
À la Ligue Braille, nous pensons que tout le monde doit avoir les mêmes chances sur le lieu de travail et que l'inclusion professionnelle des personnes aveugles et malvoyantes

nous rapproche, un peu plus, d'une société plus inclusive.

Aux employeurs, nous l'affirmons : oui, les personnes aveugles et malvoyantes sont une valeur ajoutée pour votre entreprise. Et votre entreprise, une véritable valeur ajoutée à leur indépendance. Avoir un emploi, réaliser ses ambitions professionnelles, s'épanouir dans un travail valorisant, créer de la valeur ajoutée, être le membre actif d'une équipe, c'est une réalité quotidienne pour de nombreux travailleurs avec un handicap visuel.

Des employeurs font le pas vers cette plus grande inclusion, mais il reste encore beaucoup à faire. C'est pourquoi nous avons lancé cette campagne.

Vous l'avez manquée ? Rendez-vous sur notre site [www.braille.be](http://www.braille.be) ! Vous y découvrirez le témoignage d'Evy, l'une de nos membres qui travaille au SPF Mobilité. Une histoire inspirante, tant pour les employeurs (à qui elle montre que travailler avec un handicap visuel est tout à fait possible) que pour les personnes aveugles ou malvoyantes pour qui cette recherche d'emploi reste parsemée d'obstacles. Evy leur dit « C'est possible ».



### **Il y a encore du boulot !**

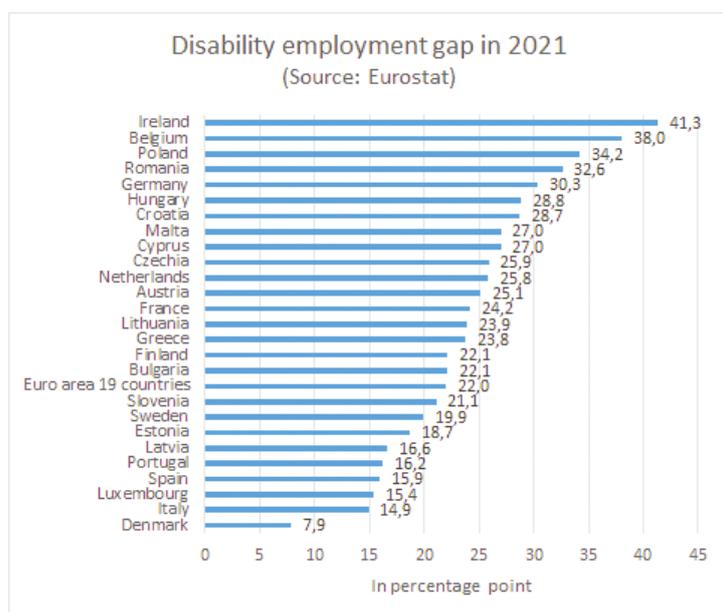
La sensibilisation reste nécessaire. Dans son rapport d'évaluation, le CARPH (Comité d'orientation pour le recrutement de personnes handicapées dans la fonction publique fédérale) pointe qu'en 2021, la fonction publique fédérale employait 1,06 % de personnes porteuses d'un handicap. C'est très peu. Et c'est moins bien qu'en 2020. Alors que des quotas existent et imposent 3 % de travailleurs porteurs de handicap dans la fonction publique fédérale. En 2021, la ministre fédérale de l'Intégration sociale, Karine Lalieux, lançait un vaste plan d'action en faveur des personnes handicapées, assorti de mesures relatives au travail. À la Ligue Braille, nous suivons la mise en place de ce plan avec beaucoup d'attention. Et de grands espoirs.

## HANDICAP AU TRAVAIL : L'AVIS DES EMPLOYEURS

**En Belgique, l'accès au marché du travail pour les personnes handicapées n'a rien d'un succès. En témoigne le Disability Employment Gap, élaboré en 2021 par Eurostat.**

**Ce gap (ou déficit) est la différence entre le nombre de personnes handicapées et non handicapées qui ont un emploi. En Belgique, ce déficit s'élève à 38 %. Le deuxième plus mauvais résultat d'Europe. Pourquoi ?**

**Nous avons posé la question aux représentants des employeurs : la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB), l'Union des Classes Moyennes (UCM) et l'Union des entrepreneurs indépendants de Flandre et Bruxelles (UNIZO).**



Classement de l'Office statistique de l'Union Européenne sur l'emploi des personnes handicapées en 2021

### Quels sont les principaux obstacles pour les employeurs ?

**UNIZO** : Il y a encore beaucoup de réticences aujourd'hui. D'autant plus que le handicap peut être très large et à différents degrés. Les entrepreneurs manquent de connaissances et de soutien. Les coûts salariaux, très élevés, constituent souvent un obstacle, car ils font grandir les attentes liées à la productivité. Souvent, aussi, les PME ont peu de marge en termes d'ajustements: de nombreux employés sont polyvalents et effectuent plusieurs tâches différentes au sein de l'entreprise. Enfin, il existe un manque de connaissance sur les incitants financiers et les canaux possibles pour attirer ces profils.

**FEB** : Il y a beaucoup d'ignorance : trop peu d'informations sur le handicap, ce que la personne peut faire et gérer, quels sont les ajustements raisonnables, à quelle aide financière faire appel et la peur des grands aménagements à apporter. L'attitude vis-à-vis de l'adaptation dépend aussi un peu du handicap lui-même et du secteur. Pour un handicap visuel, certains aménagements doivent être faits sur le lieu de travail en termes de sécurité. Dans un environnement de production ce sera plus difficile

que, par exemple, pour un travail de bureau où il s'agira principalement de fournir un autre matériel de travail, tandis que des ajustements structurels devront être réalisés pour une personne en fauteuil roulant. Mais dans le même temps, les employeurs sont de plus en plus ouverts, en partie à cause de la pression sur le marché de l'emploi. Il y a donc une prise de conscience que chaque talent est nécessaire. Personne ne remettra en cause l'importance de la diversité, tout le monde y voit sa valeur ajoutée sociale et aussi économique, mais on ne sait pas toujours par où commencer.

### **L'inclusion des salariés en situation de handicap est-elle une priorité pour les employeurs ?**

**UNIZO** : Le moment est mal choisi pour cette question. Les entreprises sont en difficulté: la crise corona, maintenant celle de l'énergie. Mais en dépit de ces crises, pour le moment, elles sont aussi toujours à la recherche de main d'œuvre.

### **Que faites-vous en tant qu'organisation patronale ?**

**UNIZO** : Nous avons un projet « Elk talent aan boord » (NDLR: "Tous les talents à bord"). Nous offrons des services RH aux indépendants

qui n'ont ni le temps ni parfois les compétences pour le faire. Nous y soutenons la mise en œuvre d'une politique RH durable, inclusive et diversifiée. Aussi dans les petites et moyennes entreprises.

**FEB** : Nous agissons pour la diversité en général : nous renseignons où trouver de l'aide, nous en faisons la promotion sur le lieu de travail. Nous avons aussi convoqué un groupe de travail informel avec certains de nos secteurs. En collaboration avec le Conseil National du Travail, nous avons également réalisé une brochure sur le recrutement diversifié.

**UCM** : Nous sensibilisons les entreprises aux ODD, les Objectifs de Développement Durable, via notre plateforme [www.sdgs-entreprise.be](http://www.sdgs-entreprise.be). Notamment l'objectif 8 qui se concentre sur le lieu de travail des personnes handicapées, particulièrement pour les travailleurs sourds ou porteurs de handicap visuel. C'est aussi lors de notre réception de fin d'année qu'est décerné le « Prix Cap 48 de l'entreprise citoyenne ». L'objectif est de récompenser les entreprises, publiques ou privées, qui ont une politique dynamique d'application de bonnes pratiques pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.

## **Et les patrons, les entrepreneurs, que pourraient-ils faire ?**

**UNIZO** : La pénurie de main d'œuvre actuelle doit être une opportunité.

Il faut faire preuve de souplesse, cesser d'imaginer un candidat idéal avec tel profil et telles compétences pour, au final, choisir le meilleur de tous. C'est du passé. Notre message aux entrepreneurs est : regardez les capacités, la motivation du candidat. S'il manque de compétences, il pourra les apprendre en cours.

**FEB** : Ils peuvent ajouter une phrase à l'annonce indiquant que tous les talents sont les bienvenus, peu importe le handicap, par exemple. Également demander au candidat s'il a besoin d'aménagements. Puis étendre cela à toute la communication de l'entreprise, à ses événements. Et bien sûr, consulter des associations spécialisées comme la Ligue Braille.

## **Vous sentez-vous suffisamment soutenus par le gouvernement ?**

**FEB** : Non. Depuis plusieurs années, nous réclamons, avec les autres organisations d'employeurs du pays, la création d'un site dédié à la diversité, qui fonctionnerait comme un point de contact unique pour les entreprises souhaitant développer une politique de diversité. On a l'impression que des mesures

répressives sont prises en matière de discrimination, avec des sanctions ou des amendes pour les entreprises, alors qu'en vérité, elles ne sont pas suffisamment guidées sur la façon de faire.

## **Dès lors, qu'est-ce qui ne va pas ?**

**UNIZO** : Lors de l'emploi de personnes en situation de handicap, une grande attention est portée à l'accompagnement des salariés, mais souvent l'employeur est oublié. Ils peuvent également avoir des questions ou souhaiter être dirigés vers les bons canaux. Mais il y a tellement d'organisations différentes, petites et grandes ! Pour de nombreux patrons, c'est comme chercher une aiguille dans une botte de foin. Un point de contact unique serait plus facile.



Un travailleur porteur de handicap visuel au sein de votre entreprise, c'est possible, mais de nombreux patrons sont encore frileux

## ENCORE TROP DE DISCRIMINATIONS À L'EMPLOI !

**Seules 26 % des personnes en situation de handicap ou de maladie de longue durée ont un emploi, contre près de 65 % de la population générale en âge de travailler ! Le refus d'aménagements raisonnables est souvent ce qui pousse les personnes à s'adresser à Unia pour faire valoir leurs droits.**

Unia est le centre interfédéral pour l'égalité des chances. Une institution publique indépendante, chargée de suivre l'application des lois belges anti-discrimination et de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées en Belgique. Unia émet des recommandations aux différentes autorités publiques fédérales, régionales et communautaires sur l'application des droits. Au niveau individuel, Unia assiste les personnes qui s'estiment victimes de discrimination en raison de leur âge, handicap, origine, orientation sexuelle, physique, religion...

L'année dernière, Unia a reçu pas moins de 10.610 signalements qui ont débouché sur l'ouverture de

2.379 dossiers individuels, soit une augmentation de près de 9% par rapport à 2020 (et +12 % sur les 5 dernières années).

### **Le handicap : discrimination n°1 à l'emploi**

Un quart des dossiers touche à l'emploi : en 2021, Unia a ouvert 603 dossiers dans ce domaine, dont 24 % concernent le critère du handicap, devant les critères raciaux (22 %) et l'état de santé (20 %). Marie-Ange Vandecandelaere travaille au Service Politique & Monitoring d'Unia : « Les dossiers touchant à l'emploi des personnes en situation de handicap concernent principalement les conditions et l'organisation du travail (34 %), le licenciement (24 %) et le processus d'embauche (16 %).



Marie-Ange Vandecandelaere

Ces dossiers sont très souvent liés au refus d'aménagements raisonnables. La discrimination à l'embauche est sous-évaluée car les éléments de preuve manquent souvent. Nos statistiques ne reflètent que la partie émergée de l'iceberg. »

### Qui peut faire appel à Unia ?

Les personnes déficientes visuelles sont peu nombreuses à solliciter l'aide d'Unia : elles sont à l'origine de seulement 6 % des dossiers relatifs au handicap ouverts en 2021 (contre 27 % pour les personnes avec un handicap physique et 11 % pour les personnes avec des troubles du spectre autistique).

Rappelons que toutes les victimes ou témoins de discrimination peuvent faire appel à Unia. Vous trouverez les contacts ci-dessous.

« Nous privilégions toujours la conciliation pour éviter les longues et coûteuses procédures judiciaires. Mais lorsque cela s'avère nécessaire (1 % des dossiers), nous allons en justice aux côtés de la personne discriminée et de son avocat. Celui-ci représente le préjudice individuel, tandis que nous représentons l'intérêt commun », précise Marie-Ange.

### Qu'entend-on par aménagement raisonnable ?

Un aménagement raisonnable peut être matériel (software, chaise ergonomique, rampe d'accès, vidéo-loupe, etc.) ou immatériel (réorganisation des tâches, horaires adaptés, télétravail, etc.).

Chaque personne en situation de handicap étant unique, ses besoins d'aménagement le sont également. Combien d'argent l'employeur doit-il dépenser au maximum pour aménager raisonnablement un poste de travail ? La réponse dépendra notamment de la situation financière de l'entreprise. Jusqu'où faut-il aller dans l'aménagement du temps et des conditions de travail ? Unia peut aider les employeurs à répondre à ces questions épineuses en fonction de situations spécifiques. Un module de formation en ligne intitulé e-Div (avec un module consacré aux aménagements raisonnables) et des



formations à la diversité leur sont également proposés.

Il est également utile de prévoir une sensibilisation des collègues pour éviter les incompréhensions, frustrations et le risque de harcèlement en lien avec une mauvaise perception des aménagements raisonnables.

Ceux-ci ne sont pas un avantage en soi mais le moyen de participer à la vie professionnelle, sur un pied d'égalité avec ses collègues et de travailler de la façon la plus autonome possible.

Il est ensuite important de réévaluer régulièrement la situation et de réajuster, si nécessaire, les aménagements proposés.

## QUELQUES CHIFFRES CLÉS

- Dans l'Union européenne, les personnes handicapées ont deux à trois fois plus de risque que les autres catégories de la population d'être au chômage. (source : ONU)
- 26 % des personnes en situation de handicap ou de maladie de longue durée ont un emploi, contre près de 65 % pour la population totale âgée de 15 à 64 ans. Une enquête de la Ligue Braille (Voir la Canne Blanche n° 4 - 2018) montre que les personnes déficientes visuelles font face à divers obstacles sur le marché du travail et le chemin du travail, où l'égalité des chances cède souvent la place à une concurrence féroce.
- Les services publics ne montrent pas le bon exemple : la fonction publique fédérale emploie 1,06 % de personnes handicapées alors que l'objectif est fixé à 3 % de l'effectif. (source : CARPH)
- Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé oscille entre 0,06 % à 0,27 %. Les secteurs des services (0,27 %), de l'horeca (0,26 %) et du non-marchand (0,24 %) sont leurs principaux employeurs. (source : Acerta)

Vous pouvez signaler un cas de discrimination à Unia ou poser vos questions sur [www.signalement.unia.be](http://www.signalement.unia.be) ou en appelant le numéro gratuit 0800 12 800. Pour plus d'informations, vous trouverez également la brochure « Au travail avec un handicap : les aménagements raisonnables dans l'emploi » sur le site [www.unia.be](http://www.unia.be). Découvrez également le module eDiv sur le handicap et les ajustements raisonnables sur [www.ediv.be](http://www.ediv.be).

## L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC

**Postuler dans la fonction publique en tant que personne en situation de handicap, comment ça marche ? La réponse des chefs de projet Diversité et Inclusion et Outils RH au SPF Stratégie et Appui (BOSA).**

### travailler pour

**Travailler dans la fonction publique implique d'abord de réussir un examen. Des ajustements sont possibles pour les candidats porteurs de handicap. Lesquels vous sont demandés ?**

Cela varie, mais généralement, ces candidats demandent du temps supplémentaire, un endroit calme où passer l'examen ou du matériel adapté.

Pour le temps supplémentaire, la norme est d'un tiers de temps en plus. Ce temps double pour les personnes non voyantes. Toutes ne l'utiliseront pas forcément, mais la possibilité existe. Nous prévoyons aussi des aides et des adaptations techniques comme un logiciel d'agrandissement, une

synthèse vocale, une barrette braille, une vidéo-loupe et la possibilité d'un accompagnement personnel spécifique, dans une pièce séparée.

**Outre ces aménagements logistiques au moment du recrutement, y a-t-il d'autres « facilitateurs » ?**

C'est peut-être moins connu, mais il existe une règle de priorité.

Elle s'applique lorsque le seuil de 3 % de travailleurs porteurs de handicap n'est pas atteint au sein d'un Service Public Fédéral. Lors des recrutements suivants, le service doit donner la priorité au candidat en situation de handicap qui a réussi les tests de sélection, quelles que soient les notes des autres candidats non porteurs de handicap. Ce n'est pas seulement un tremplin pour le demandeur mais aussi un moyen, pour l'administration fédérale, d'atteindre cet objectif de 3 %.

Autre coup de pouce : le travailleur peut, dès son entrée en fonction, faire une demande d'adaptation du poste de travail, via un formulaire que nous mettons à sa disposition. Et une fois le cadre législatif en place, nous serons bientôt autorisés à lancer des sélections contractuelles ouvertes uniquement aux personnes handicapées. Une occasion

supplémentaire pour les employeurs d'augmenter leurs effectifs, une chance supplémentaire pour les candidats en situation de handicap.

**La Région de Bruxelles-Capitale doit théoriquement engager 2 % de personnes handicapées, la Wallonie 2,5 %, l'Etat Fédéral, vous le disiez, 3 %.**

**Mais en 2021, les institutions fédérales n'étaient qu'à 1,06 %.**

**Il y a donc encore du travail !**

Exact ! La dynamique politique est certainement là pour améliorer cela, mais il reste encore beaucoup à faire. Les explications sont multiples : l'âge des personnes porteuses de handicap, elles sont souvent proches de la retraite.

D'autre part, la politique de recrutement du gouvernement sélectionne principalement au niveau de la licence et du master. Ceux n'ayant pas les titres requis sont, dès lors, écartés. Enfin, pour être repris dans les quotas, les travailleurs en situation de handicap doivent se faire connaître et renouveler leur accord chaque année, ce qui peut constituer un obstacle.

Ils doivent également disposer de l'un des certificats de la réglementation actuelle.

## **Enfin, comment fonctionne votre procédure de sélection ?**

En ligne ! Vous remplissez d'abord un CV dans lequel vous téléchargez vos diplômes et certificats. Dans votre dossier en ligne, vous pouvez indiquer si vous désirez des aménagements raisonnables ou si vous êtes prioritaire. La première étape de nos sélections consiste à vérifier si toutes les conditions de participation (diplôme, expérience) sont remplies.

Nous recevons ensuite un message via une application spécialement développée pour nous permettre de voir à quelles épreuves de sélection la personne en question participera et quelles adaptations ont été demandées. La personne elle-même est également informée des ajustements raisonnables qui lui seront effectivement attribués. En fonction des besoins spécifiques, le candidat sera placé dans la salle d'examen ordinaire ou dans une salle séparée.

Cela s'applique aux épreuves écrites, orales et sur PC. Nous sommes conscients que ces adaptations raisonnables doivent fonctionner parfaitement pour le candidat et nous évaluons, après coup, si elles l'ont réellement aidé.

## SE FORMER VERS LE MONDE DU TRAVAIL

**Mis en place au début de l'année, le nouveau programme du Centre de formation professionnelle (CFP) de la Ligue Braille semble clairement répondre à la demande des stagiaires. Christelle Magniette, responsable du CFP, nous dresse un premier bilan.**

### **Christelle, qu'est-ce qui a changé ?**

Nous avons entièrement repensé les formations pour nous adapter au maximum aux besoins individuels de chaque stagiaire. Précédemment, pour suivre une formation de base, il fallait participer à l'ensemble des cours proposés dans le programme, c'est-à-dire des cours de français, de math et de braille. Aujourd'hui, nous proposons des modules plus courts et à la carte. Celui qui a besoin de se mettre à niveau en math n'a pas nécessairement besoin de cours de français. La plupart ont besoin de développer leurs compétences numériques et en néerlandais. C'est désormais possible alors qu'il fallait auparavant suivre une formation qualifiante pour y avoir accès.

### **À qui s'adressent les formations ?**

Le nouveau programme intéresse un plus large public du fait de sa flexibilité :

nous avons des personnes en recherche d'emploi, des personnes qui ont déjà un emploi et de futurs étudiants.

### **Quelle est la durée des formations ?**

La formation de base se déroule sur 17 semaines, deux fois par an. En fonction du programme de chacun, cela représente entre 3 h et 23 h par semaine. Du côté de la formation qualifiante, qui a lieu une fois par an, nous avons fusionné les deux programmes d'agent d'accueil et d'agent administratif. Mais suite au retour mitigé des stagiaires, nous avons repensé à nouveau le programme pour l'année prochaine.

### **Un scoop pour 2023 ?**

Nous allons proposer la formation qualifiante en 2 modules successifs. D'abord la formation d'agent d'accueil qui plait beaucoup, avec la possibilité de passer les épreuves de validation des compétences à la fin du module de 22 semaines pour ceux qui veulent s'arrêter là. Puis la formation d'agent administratif pour ceux qui veulent acquérir davantage de compétences en bureautique (Word, Excel...). Les épreuves auront lieu à la Ligue Braille avec le matériel adapté, le jury étant extérieur comme pour les voyants qui passent l'examen à Bruxelles Formation.

## Y a-t-il eu des modules « coup de cœur » ?

Au niveau de la préformation ciblée métier qui précède la formation qualifiante, les modules Gestion du stress et Méthodologie ont été particulièrement appréciés. Apprendre à respirer pour éviter la panique ; connaître différentes manières d'apprendre et s'exercer à prioriser des tâches sont des atouts importants pour la vie professionnelle.

## Vous avez aussi ouvert un cours de français langue étrangère...

Oui, c'est la grande nouveauté de l'année. Nous avons rempli ce cours sans publicité et les participants aimeraient tous prolonger l'apprentissage car ils ne sont pas encore aptes à intégrer la formation de base. Nous réfléchissons donc à

allonger ce module de 37 semaines pour ne pas laisser au bord du chemin ces personnes très fragilisées de par leur double handicap, linguistique et visuel. Cette formation est un réel moyen de sortir de l'isolement. Nous avons aussi reçu des demandes de personnes ne connaissant pas un mot de français, ni notre alphabet. Mais pour l'instant nous n'avons, malheureusement, pas les ressources pour répondre à ce défi.

## Combien de stagiaires aurez-vous formés en 2022 ?

Une quarantaine, grâce au travail formidable de l'équipe de 4 job coaches et 7 formateurs !

Nos prochaines formations vous tentent ? Contactez Aurore Gerland, jobcoach, [aurore.gerland@braille.be](mailto:aurore.gerland@braille.be) ; T : 02 533 33 80



Aurore Gerland et Christelle Magniette, prêtes à vous former !



## LA PAROLE AUX TRAVAILLEURS !

**Sensibiliser, informer, accompagner pour favoriser l'insertion professionnelle, un travail absolument nécessaire. Mais qu'en pensent les personnes concernées ? Quatre employés aveugles ou malvoyants de la Ligue Braille témoignent.**

Ineke Tack (I) a 30 ans, elle est malvoyante. Elle est assistante à la réception du siège bruxellois de la Ligue Braille.

Khadija Tamditi (K), 43 ans, aveugle, elle travaille au Service volontariat.

Guido Serpieters (G) a 62 ans, il est aveugle. Il enseigne le néerlandais aux stagiaires du Centre de Formation Professionnelle (CFP).

Enfin, Abdoulaye Niane (A) a 45 ans, malvoyant, il est assistant de production au studio (pour l'enregistrement des livres audio).

### **Avez-vous facilement trouvé du travail ?**

**I** : Non, pas vraiment. Je venais de quitter l'école et le Centre de formation (CFP) de la Ligue Braille m'avait assuré qu'avec mon profil,

j'allais vite trouver un travail. J'ai postulé à plus de 40 emplois en un an, en vain. Mes camarades voyants avaient plus de succès, moi, je collectionnais les refus, avant d'être engagée à la Ligue Braille où on me connaissait déjà parce que j'y ai suivi des formations.

**K** : J'ai eu la chance d'être contactée par M. Magis (anciennement directeur de la Ligue Braille, aujourd'hui conseiller du Comité exécutif et du Conseil d'administration) qui m'a demandé si je voulais commencer. Pendant mes études, j'ai été la dernière à trouver un stage après avoir essuyé pas mal de refus.

**A** : J'ai travaillé dans le secteur de l'hôtellerie pendant un certain temps parce qu'il n'y avait pas d'équivalence pour mes diplômes (Abdoulaye a étudié

hors Union Européenne). Puis, j'ai perdu la vue. Une formation de trois ans au CFP m'a permis de décrocher un stage à la Loterie nationale.

**G** : Trouver du travail, c'est souvent une combinaison de hasard, de bouche à oreille et de contacts noués pendant une formation. Sortir du lot de candidatures n'était, à mes yeux, pas acquis.

**K** : J'ai aussi souffert de cette forme de sabotage et d'autocensure. J'ai écarté des offres d'emploi parce que je pensais que ce serait trop difficile, à cause de mon handicap.

**G** : Je lisais la description du poste à pourvoir et je pensais « non, je ne pourrai pas faire tout ça, ça ne fonctionnera pas ». Aujourd'hui, ce serait différent.

### **Avez-vous été confrontés à des discriminations dans votre vie professionnelle ?**

**A** : Immédiatement ! Lorsque mon handicap visuel s'est manifesté, je travaillais dans l'hôtellerie et j'ai été licencié.

**I** : J'ai répondu à une offre d'emploi dans un hôpital, en proposant de venir faire un stage pour faire mes preuves. Ils ont répondu avec enthousiasme, mais ont brusquement changé d'avis. Une amie, qui avait également postulé, a été immédiatement engagée. J'ai le sentiment que c'est à cause de ma

déficience visuelle que cet emploi m'est passé sous le nez.

**K** : Vous vous sentez victime de discrimination lorsqu'il y a une tâche que vous êtes parfaitement capable d'accomplir, mais qu'on ne vous confie pas, en raison de votre handicap. Mais certaines tâches ne sont tout simplement pas réalisables techniquement. Cela rend parfois l'évaluation difficile.

### **Quels sont les défis à relever sur le lieu de travail ?**

**K** : Être bien équipée et maîtriser les outils qui aident à faire le job. Mais aussi se faire respecter et être légitimement considérée : être vue avant tout comme une collègue et non comme une personne handicapée.

**G** : Absolument ! J'ai constaté que certaines personnes se permettaient des choses avec moi qu'elles n'oseraient jamais avec une personne voyante. Par exemple, poursuivre une discussion très confidentielle quand j'entre dans une pièce, comme si je n'existais pas. C'est une sensibilisation sans fin, surtout pour ceux qui n'ont jamais été en contact avec la malvoyance ou la cécité.

### **Les employeurs en font-ils assez ?**

**A** : Non, dans de nombreuses entreprises, la discrimination à l'égard des personnes handicapées est encore

une réalité. Même les services publics ne respectent pas les quotas.

**K** : Sans aucun doute, il y a encore beaucoup de travail, mais je remarque un changement de mentalité par rapport à, disons, il y a 15 ans. Il y a de meilleures opportunités d'emploi.

**I** : La sensibilisation reste importante. Je comprends que les employeurs puissent être réticents parce qu'ils ne comprennent pas ou mal ce que cela suppose d'engager une personne avec une déficience visuelle.

**A** : Il existe de nombreuses formes d'aides pour contribuer à résoudre le fléau de la discrimination à l'embauche et le sous-emploi des personnes en situation de handicap.

**Vous sentez-vous obligés d'en faire davantage que vos collègues ?**

**K** : En réalité, nous voulons nous prouver à nous-mêmes que nous

pouvons faire des choses comme tout le monde. Le handicap est souvent évoqué comme une excuse ou une raison d'échec. Si je tombe, si je ne respecte pas les délais, c'est à cause de mon handicap. Nous nous mettons une pression énorme. « Je dois être capable de le faire, sinon ils vont faire le lien avec mon handicap ».

**G** : Au début, j'ai aussi ressenti une certaine pression, puisque vous êtes censé faire la même chose que votre collègue voyant. Et pour être sûr de pouvoir le faire, vous travaillez à la maison.

**K** : Ce sentiment est intériorisé dès l'enfance. Quand on a une déficience visuelle, cela fait partie de vous.

**Pour nous, vous n'avez plus rien à prouver, nous sommes, et depuis longtemps, convaincus de vos qualités. Merci pour vos témoignages !**



De gauche à droite : Abdoulaye, Khadija, Ineke, Guido



## CANCERS DE L'ŒIL, COMMENT LES DÉTECTER ?

**On en parle peu mais le cancer touche aussi les yeux. Son diagnostic, souvent tardif, augmente le risque de perdre la vue ou de développer des métastases. Le bon réflexe : surveiller toute baisse de vision, surtout à partir de 50 ans !**

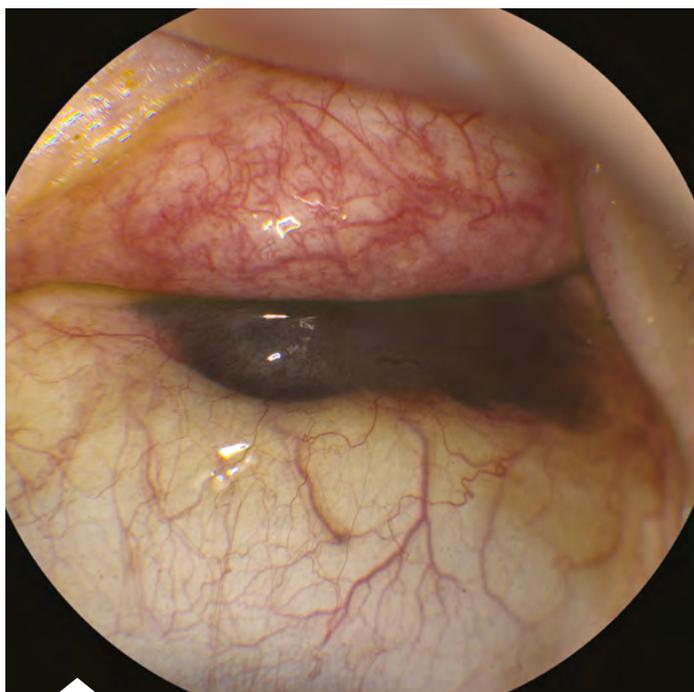
Si vous constatez une baisse de votre vision, prenez rapidement rendez-vous chez un ophtalmologue pour un examen, notamment du fond de l'œil, à travers la pupille que l'on dilate avec des gouttes. Les délais sont parfois longs pour obtenir un rendez-vous, alors que quelques semaines suffisent au cancer pour faire des dégâts irréparables.

Si le délai proposé est trop long, pensez à contacter les hôpitaux universitaires qui disposent d'un service d'ophtalmologie et qui assurent les urgences dans le domaine. C'est le cas des Cliniques universitaires Saint-Luc, à Bruxelles, où nous avons rencontré le docteur Paulina Bartoszek, ophtalmologue

spécialisée en oncologie oculaire pour enfants et adultes. (Photo ci-dessus).

« Si votre vision baisse lentement, pensez également à consulter. Je recommande une visite de contrôle par an chez un ophtalmologue, dès 50 ans. Souvent, la tumeur se développe en silence avant l'apparition des premiers symptômes. Sans examen, impossible de la détecter précocement. De plus, ces symptômes sont similaires à ceux de plusieurs autres pathologies, ce qui peut induire en erreur. Chez de nombreux patients, une baisse de vision progressive après 50 ans est liée à la cataracte mais il peut malheureusement aussi s'agir d'une tumeur », explique le docteur Bartoszek.

## Pas de dépistage en Belgique



Mélanome conjonctival

Il n'y a actuellement pas de dépistage du cancer de l'œil organisé en Belgique, comme cela existe pour le cancer du sein avec la mammographie. De ce fait, les patients sont souvent diagnostiqués à un stade avancé de la maladie, alors que, plus une tumeur de l'œil est diagnostiquée tôt, meilleures sont les chances de guérison et de préservation de la vision.

En Belgique, on compte chaque année entre 80 et 100 nouveaux cas de mélanome uvéal et une

dizaine de cas de mélanome de la conjonctive, les formes de cancer primitif de l'œil les plus fréquentes chez les adultes. L'incidence du mélanome conjonctival augmente avec le vieillissement de la population; tout comme le mélanome cutané, il est lié à l'exposition au soleil.

Il se soigne très bien mais rarement, quand la tumeur est trop développée, le chirurgien devra retirer l'œil ou même réaliser une exentération<sup>1</sup> Auxquels s'ajoutent quelques cas de lymphome intraoculaire. L'œil peut également être touché par les métastases d'un cancer primitif du sein, des poumons ou d'un autre organe. Chez les enfants, le cancer oculaire le plus fréquent est le rétinoblastome.

Pour le mélanome uvéal, le pic de la maladie en termes de nombre de personnes atteintes se situe autour de 70 ans.

### Les symptômes

Le cancer de l'œil fait rarement mal. Les symptômes apparaissent souvent quand la tumeur grossit et qu'elle provoque des changements dans les tissus de l'œil ou dans la vision.

(1) Exentération : ablation du contenu de l'orbite (avec le globe oculaire) avec ou sans les paupières.

Consultez vite un ophtalmologue si vous constatez :

- une vision floue ou une perte de vision (toute perte de vision brutale nécessite un examen ophtalmologique urgent)
- si vous voyez des « mouchettes » ou des lignes qui ondulent
- si vous voyez des éclairs ou des ombres
- une tache foncée inhabituelle sur votre iris (la partie colorée de l'œil)
- un changement de la taille ou de la forme de la pupille (le rond noir au centre de l'iris)
- une lésion à la surface de l'œil
- une rougeur ou irritation de l'œil qui ne disparaît pas
- une douleur au niveau de l'œil ou autour

### Les chances de guérison

La prise en charge des personnes atteintes d'un cancer de l'œil est très bonne en Belgique.



Mélanome uvéal

Le mélanome intraoculaire uvéal est le plus répandu et touche davantage les personnes aux yeux clairs qui ont une peau claire qui ne bronze pas. La mélanocytose oculaire (présence congénitale de taches gris-bleu voire brunâtres au niveau de la sclérotique, le « blanc de l'œil ») augmente aussi le risque de développer ce cancer. Si la tumeur est débutante, elle peut être traitée par un laser spécifique. Si elle est plus avancée, on a recours à la brachythérapie, un traitement par irradiation très efficace. « Nous plaçons sur l'œil une petite plaquette en or recouverte sur la face intérieure de grains radioactifs pour irradier précisément la tumeur. Les chances de guérison sont proches de 100 % lorsque la tumeur est limitée aux yeux ! », précise le docteur Bartoszek.

« Par contre, si la tumeur a eu le temps d'essaimer dans d'autres parties du corps (dans la moitié des cas), les chances de guérison diminuent considérablement. De nouveaux traitements par immunothérapie sont en cours d'essais pour améliorer la survie des patients métastatiques. » La taille et l'emplacement de la tumeur dans l'œil auront un impact direct sur la vision post-traitement.

## Rétinoblastome, le cancer des enfants

Le rétinoblastome est une tumeur de la rétine qui touche essentiellement les bébés. Ce cancer agressif, mais indolore jusqu'aux stades avancés de la maladie, peut toucher un œil (unilatéral) ou les deux yeux (bilatéral). Il est parfois héréditaire et peut être présent dès la naissance. Saint-Luc est le seul hôpital en Belgique à traiter ce cancer, avec en moyenne, 4 nouveaux cas par an.

Le rétinoblastome peut parfois être détecté à la naissance lors de l'examen pédiatrique des réflexes oculaires. La plupart du temps, il est diagnostiqué avant 2 ans, lorsque les signes cliniques apparaissent. Son principal symptôme est la leucocorie : un reflet blanc de la pupille qui se remarque notamment sur les photos.



Leucocorie chez un bébé

Dans les pays occidentaux, le rétinoblastome est très bien soigné

et n'entraîne quasi plus de décès, alors que dans les pays en voie de développement, notamment en Afrique, le taux de mortalité atteint encore 50 %. Malgré un excellent taux de survie en Belgique, ce cancer conduit à de graves troubles de la vue.

Si un seul œil est atteint et que la tumeur n'est pas trop développée, une chimiothérapie intra-artérielle locale permettra d'acheminer le produit par le réseau vasculaire, de l'aïne jusqu'à l'œil malade. Avec moins d'effets secondaires systémiques. Lorsque la tumeur est plus développée ou atteint les deux yeux, l'enfant recevra une chimiothérapie systémique. D'autres traitements locaux sont souvent nécessaires (laser, cryothérapie, injections intra-oculaires de chimiothérapie, parfois irradiation). Dans certains cas, on doit encore recourir à une énucléation<sup>2</sup>. Si la tumeur se développe au niveau de la rétine centrale, elle conduit à la malvoyance ou cécité de l'œil touché. Si elle est périphérique, l'enfant pourra conserver la vision centrale mais avec un champs de vision réduit.

(2) Retrait chirurgical du globe oculaire, remplacé à priori par un implant et prothèse oculaire

« C'est aussi une épreuve pour la famille car les traitements sont très intensifs et longs. Mais il faut garder espoir ; avec le recul (car nous suivons les patients à vie), nous voyons ces enfants grandir, faire des études, et parfois faire des choses

extraordinaires : la première fillette traitée il y a 25 ans par le professeur Patrick De Potter, un des pionniers de notre spécialité, a par exemple remporté une médaille de bronze en ski alpin aux Jeux paralympiques ! », commente le docteur Bartoszek.

### 3 QUESTIONS AU DR BARTOSZEK

#### Quelles sont les études à suivre pour devenir onco-ophtalmologue ?

Il n'y a pas encore d'exigences légales mais à priori, après les 6 ans de médecine générale, il faut ajouter 4 ans de spécialisation en ophtalmologie et 2 ans de formation dans un centre reconnu d'oncologie oculaire.

#### Qu'est-ce qui vous plaît le plus dans votre métier ?

La richesse des contacts humains : nous suivons la plupart des patients sur une très longue durée car même après la guérison, il faut surveiller régulièrement si une récurrence ou une autre pathologie ne se déclare pas. C'est bien sûr difficile de se rencontrer dans des circonstances très dures, mais nous avons le bonheur immense de contribuer à sauver des vies.

Nous voyons des enfants devenir

adultes, et des grands-parents devenir arrière-grands-parents. C'est aussi un travail d'équipe stimulant et valorisant pour apporter les meilleurs traitements aux patients : à côté de l'ophtalmologue, il y a les hématologues, oncologues, radiothérapeutes, radiologues, anatomopathologues, psychologues, et les autres acteurs médicaux et paramédicaux qui jouent un rôle très important.

#### Quels sont les avantages d'un hôpital universitaire ?

Le matériel et les traitements coûtent très cher. Comme il y a peu de cas de cancer de l'œil, les investissements sont parfois difficilement rentabilisés. Les hôpitaux universitaires ont l'avantage de rassembler en un même lieu les différentes disciplines et les infrastructures nécessaires pour soigner les patients et la volonté de faire progresser la connaissance de ces pathologies.



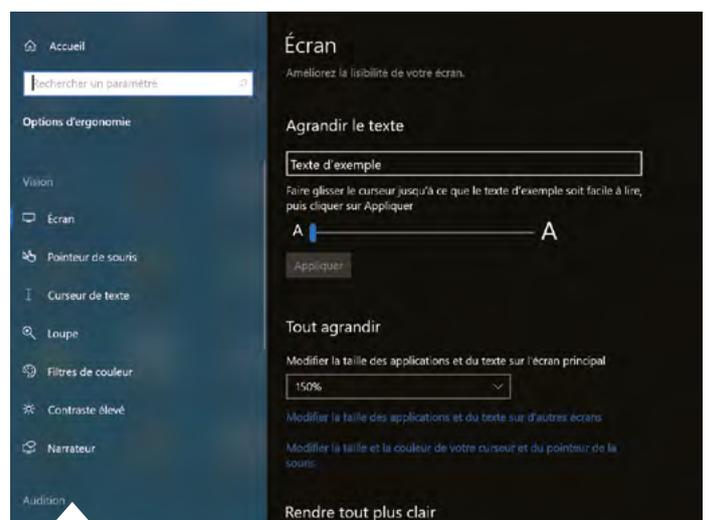
## LE TOP : UTILISER SON CLAVIER À L'AVEUGLE !

**Savez-vous que les personnes aveugles et malvoyantes qui maîtrisent leur clavier d'ordinateur s'en servent beaucoup mieux que les voyants ? Démonstration avec Xavier Guerra, formateur en bureautique au Centre de formation professionnelle (CFP) de la Ligue Braille.**

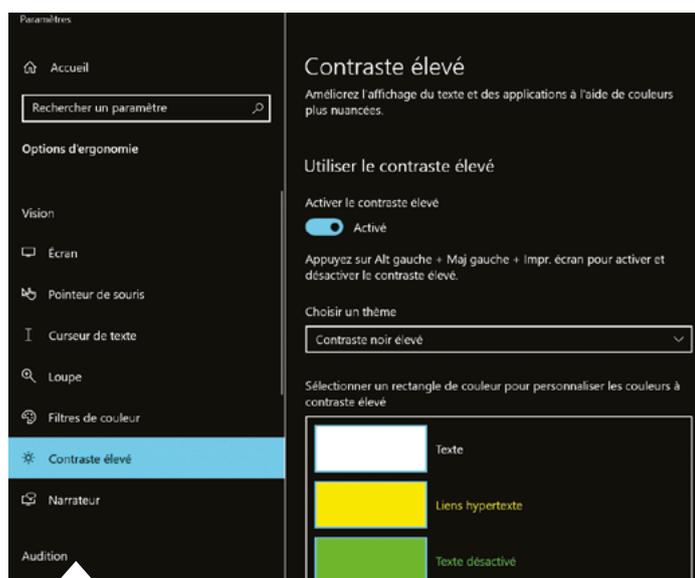
Sur Windows, tout commence avec l'icône Windows (les quatre petits carrés en bas, à gauche de votre clavier) qui donne accès aux différentes possibilités d'accessibilité et options d'ergonomie. Grâce aux « paramètres vision », les personnes atteintes d'une déficience visuelle peuvent très simplement augmenter la taille des caractères jusqu'à 175 %, jouer sur les couleurs et les contrastes, adapter l'apparence du curseur de texte pour mieux le repérer sur l'écran, activer le Narrateur qui lit ce qui est à l'écran, choisir la voix qui vous parle, etc.

Autre outil d'accessibilité : utiliser les contrastes : « Personnellement, même en tant que voyant, j'ai pris l'habitude d'utiliser systématiquement

un thème avec un fond noir et le texte en blanc pour éviter l'éblouissement et la lumière bleue de l'écran qui fatigue les yeux », déclare Xavier.



En cliquant sur l'icône Windows + u, vous accédez à toutes les options d'accessibilité de vision pour paramétrer votre écran, votre pointeur de souris et la reconnaissance vocale de votre ordinateur



Pour insérer un thème de contraste :  
Alt gauche + Maj gauche + Impr  
écran

Très pratiques et pourtant sous-utilisés, les raccourcis sont un outil précieux pour les utilisateurs aveugles ou malvoyants. Outre les raccourcis de base : (Ctrl + C) pour copier, (Ctrl + V) pour coller ou le très utile (Ctrl+Z) pour revenir en arrière, il en existe des dizaines d'autres ! Rien que sur Teams, (l'application de vidéoconférence) une soixantaine de raccourcis vous permettent, par exemple, d'accepter des appels vidéos (Ctrl + Maj + J), participer à une réunion (Ctrl + Maj + J), activer/désactiver votre micro (Ctrl + Maj + M), ou raccrocher (Ctrl + Maj + H).

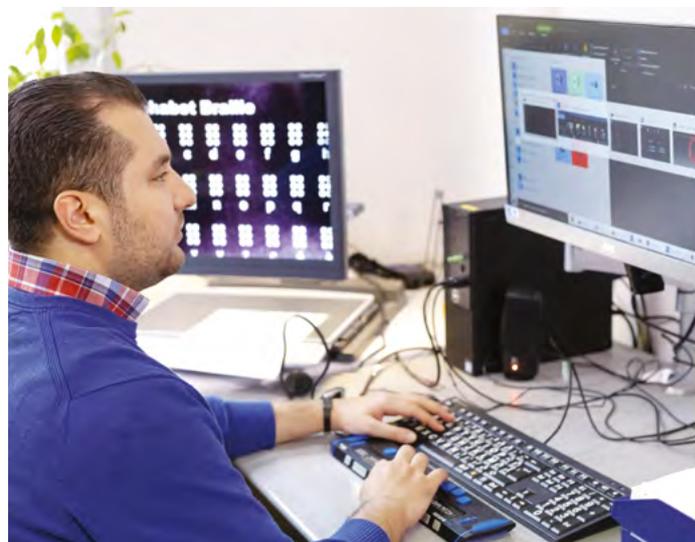
« Le temps pour la main de quitter le clavier, trouver la souris, repérer le curseur sur l'écran, de

regarder là où vous voulez aller, de faire le mouvement, de chercher éventuellement dans un sous-menu et de cliquer, vous avez perdu beaucoup de temps et d'énergie, là où un utilisateur aveugle qui maîtrise son clavier a fait un seul petit geste. Si on multiplie cela par le nombre d'actions que l'on fait sur l'écran au cours d'une journée de travail, c'est énorme ! », explique Xavier.

« Généralement, les voyants apprennent sur le tas à se servir de leur ordinateur et ne maîtrisent pas du tout les astuces qui permettent d'utiliser efficacement les programmes grâce au clavier. »

### **Apprendre ou tout réapprendre**

Les personnes aveugles ne sont pas tentées de laisser leur regard papillonner sur l'écran et ne peuvent pas se servir de la souris. Elles apprennent tout naturellement à se repérer uniquement sur le clavier,



puis à mémoriser des séquences de frappes de raccourcis pour accéder à l'outil de leur choix.

« Pour les personnes malvoyantes, c'est plus compliqué. La plupart veulent continuer à utiliser l'ordinateur comme ils l'ont toujours fait, en adaptant juste les paramètres ou en utilisant des programmes adaptés comme ZoomText ou Jaws. Depuis environ deux ans, j'incite vraiment les stagiaires à lâcher prise et à tout réapprendre sans passer par la vision pour tirer le meilleur parti de la technologie bureautique. Pour cela, il faut se sentir en confiance et être dans une disposition d'ouverture à la nouveauté. »

« Il ne s'agit évidemment pas de mémoriser un dictionnaire de raccourcis, mais de réfléchir ensemble à ceux qui seront utiles en fonction des activités de chacun. On commence par de petites choses simples mais très utiles et là, c'est gratifiant pour le stagiaire car il fait

quelque chose mieux qu'avant », rassure Xavier. « On peut aussi compter sur la mémoire corporelle. Lorsque l'on pratique souvent un mouvement, on finit par l'intégrer physiquement et ça devient un réflexe, les doigts appuient sur les bonnes touches sans effort. C'est pourquoi quelqu'un qui utilise son clavier à l'aveugle a clairement un avantage de productivité dans le domaine de la bureautique. Les employeurs devraient y penser. » L'apprentissage des raccourcis clavier est une gymnastique de l'esprit qui va de pair avec une acceptation du changement, car l'évolution des programmes engendre parfois des modifications. Les raccourcis standard utilisés par le plus grand nombre ne changent jamais, mais pour les autres il y a un risque d'imprévu. D'où l'intérêt de rester à jour.

Envie de vous former à la bureautique ? Contactez le Centre de formation professionnelle (CFP) de la Ligue Braille : 02 533 73 61.



Le programme ZoomText permet d'agrandir jusqu'à 60 fois ou vocaliser les éléments de l'écran



## EN DIRECT DU SERVICE SOCIAL

**Droits des personnes handicapées, services sociaux et d'aide à la personne, mobilité, accessibilité... Vous trouverez ici une information condensée et pratique, centrée sur le handicap visuel et les mesures qui ont un impact important sur la vie sociale de nos bénéficiaires.**

### **Tarif social pour l'énergie**

Le tarif social est une mesure destinée à aider les personnes ou les ménages, qui appartiennent à certaines catégories d'ayants-droit, à payer leur facture d'énergie.

Il correspond à un tarif avantageux pour l'électricité ou le gaz naturel.

Il est identique dans toute la Belgique, quel que soit le fournisseur d'énergie ou le gestionnaire de réseau.

Le tarif est établi quatre fois par an par le régulateur fédéral pour l'énergie, la Commission de Régulation de l'Electricité et du Gaz (CREG).

La CREG publie les tarifs chaque trimestre.

- Pour l'électricité, le tarif social varie selon que le client dispose



d'un compteur simple (compteur de jour), bihoraire (compteur de jour et de nuit) ou exclusif nuit (uniquement compteur nuit).

- Pour le gaz naturel il existe un tarif social unique.
- Ceux qui se chauffent au mazout peuvent demander l'intervention du Fonds social mazout à leur CPAS.

Mesure temporaire (prolongée jusqu'au 31 mars 2023) : les personnes qui ont droit à l'intervention majorée et qui ont conclu un contrat pour l'achat d'électricité ou de gaz naturel en tant que client résidentiel ont temporairement droit au tarif social. Cette mesure a été prolongée jusqu'au 31 mars 2023 inclus.

L'application du tarif social pour l'énergie se fait de manière automatique, dans la majorité des cas. L'automatisation assure à la plupart des ayants droit l'octroi du tarif social sans qu'ils ne doivent entreprendre de démarches. Plus d'informations sur <https://economie.fgov.be/fr/themes/energie/prix-de-lenergie/tarif-social-pour-lenergie>

### **Intervention majorée : meilleur remboursement des frais médicaux**

Grâce à l'intervention majorée, vos consultations, vos médicaments, frais d'hospitalisation, etc. coûtent moins cher. Automatique dans certains cas, il faut parfois en faire la demande auprès de votre mutualité.

La liste des allocations auxquelles vous avez droit, ainsi que les étapes à suivre pour soumettre votre demande si vous ne l'avez pas encore fait,

se trouvent ici : <https://www.inami.fgov.be/fr/themes/cout-remboursement/facilite-financiere/Pages/intervention-majorée-meilleur-remboursement-frais-medicaux.aspx>

### **Votre carte EDC arrive à expiration ?**

La carte EDC (European Disability Card) confirme que vous êtes officiellement reconnu en situation de handicap en Belgique. Les cartes délivrées par la Direction générale Personnes handicapées sont valables 5 ans, les premières cartes expireront cette année. Toute personne souhaitant commander une nouvelle carte peut le faire en ligne via <https://handicap.belgium.be> ou par courrier à l'adresse SPF Sécurité sociale - Direction générale Personnes handicapées, Boulevard du Jardin Botanique 50 Boîte 150, 1000 Bruxelles. Attention : il est préférable de commander votre nouvelle carte dès le premier jour suivant la date d'expiration, car une nouvelle carte ne peut être créée que lorsque la carte actuelle a effectivement expiré.





## **UN INSTITUTEUR SUR MESURE**

**Ecole spécialisée de l'enseignement de type 2, 6, 7 et 8, l'Institut Alexandre Herlin accueille, à Berchem-Sainte-Agathe, en Région bruxelloise, des enfants de la maternelle au secondaire. Nous y avons rencontré Ben Habibalah Thioune, l'instituteur de la classe de type 6.**

Dans la « classe des trésors » de Monsieur Ben, il y a cette année cinq enfants dont l'un des points communs est d'être déficients visuels. Cette classe très particulière représente à elle seule toute l'école primaire de type 6 de l'Institut. « J'enseigne dans une classe verticale qui rassemble des enfants de six à douze ans et de niveaux scolaires très différents. Contrairement aux écoles traditionnelles, il n'y a pas 6 niveaux de primaire mais 3 niveaux de maturité », explique Ben. Le niveau 2 correspond au début des primaires, tandis que le 4 s'achève par l'examen du CEB qui donne accès au secondaire.

« Pour chaque enfant, nous élaborons un programme sur mesure

par rapport à sa déficience visuelle, ses capacités et ses progrès; et bien sûr nous utilisons du matériel adapté ». On trouve ainsi des machines Perkins (machines à écrire en braille), des ordinateurs avec TV-loupes, des tablettes, des jeux adaptés... mais il faut aussi compter sur un énorme travail créatif de la part du professeur pour adapter les manuels scolaires.

« Par exemple, les schémas et les graphiques contiennent généralement trop d'informations et sont trop peu lisibles. Je dois alors les recréer en les simplifiant. Pour certains enfants, il faut aussi transformer ça en relief, par exemple pour comprendre les formes géométriques. En calcul, nous utilisons des bouliers, des marrons,

des cubarithmes, etc. Pour la lecture, le fait de pouvoir emprunter des livres adaptés à la Ligue Braille est très précieux », précise Ben.

### **Apprivoiser son corps**



La respiration expliquée à l'aide de ballon dans une bouteille en plastique

Pour devenir instituteur spécialisé, Ben a suivi une formation spécifique à la cécité et a appris le braille grâce à un projet développé par Wallonie Bruxelles International. Il a ensuite enseigné le Braille comme bénévole à la Ligue Braille. Quel est son secret pour donner aux enfants l'envie d'apprendre ? « Je pars toujours du corps. Les enfants doivent d'abord maîtriser leur corps pour se sentir en confiance et être réceptifs.

Ainsi, je leur apprend les lettres de l'alphabet en tapotant 3 endroits de chaque côté du corps représentant les 6 points du braille. J'utilise aussi les rythmes. Par exemple, pour reconcentrer la classe, nous jouons pendant quelques minutes aux chaises musicales ou à créer et reproduire des rythmes. Notre grand tableau noir est également très utile pour s'exprimer et s'exercer. »

Chaque enfant bénéficie aussi d'un programme adapté de psychomotricité, logopédie, ergothérapie, psychothérapie, kinésithérapie et, pour certains, d'autonomie (marche à la canne). « Si un enfant a du mal à prononcer un son, j'en parle à la logopède qui lui proposera des exercices pour travailler dessus », précise Ben. Une scolarité parfaitement à la carte que nous voulions mettre en lumière. Car, parfois, il n'est pas possible pour ces enfants d'être scolarisés dans l'enseignement ordinaire, en inclusion. Après l'enseignement fondamental, l'Institut propose plusieurs sections d'enseignement secondaire technique ou professionnel, spécialisées en horticulture, travail de bureau ou services à la personne.

Contact : 02/465 59 60  
[www.institutherlin.be](http://www.institutherlin.be)

La Ligue Braille accorde également une attention particulière aux enfants et aux jeunes souffrant d'un handicap visuel. En automne, lors de notre BrailleDay, nous avons invité près de 100 enfants d'écoles de type 6 pour une visite interactive du Musée de l'Afrique et notre « Journée Sensations Fortes », où nous leur avons fait découvrir le monde du powerkite et du longboard. Amusement garanti !



## QUOI DE NEUF AU BRAILLESHOP ?

De petites aides permettent aux personnes aveugles et malvoyantes de travailler plus facilement au bureau. Découvrez, ici, une partie de notre gamme.



Vous travaillez souvent avec des chiffres ? Vous pouvez compter sur la **Double Check XL de Caretec (2256)**,

une calculatrice vocale à grosses touches.

Vous prenez des notes ? **Le papier à lettre pré-ligné et les stylos-feutres** vous permettent d'écrire



en gros et clairement. Vous préférez le numérique ? Optez pour nos claviers

personnalisés avec de grandes lettres et du contraste, comme l'**Astra 2 (2417)**.



Avec les **points de repérage (1445)**, vous pouvez marquer les touches que vous utilisez souvent ou avec lesquelles vous vous orientez. Disponibles dans diverses tailles et d'autres couleurs.



Dans notre BrailleShop, vous trouverez également des **loupes à main**, avec ou sans éclairage pour la lecture de détails ou de petits textes.

Le BrailleShop vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année. Nous serons fermés du 23 décembre au 10 janvier et vous retrouvons, sur rendez-vous, dès le 11 janvier 2023.

Découvrez tous les articles disponibles et leur prix, sur le site [www.braille.be/brailleshop](http://www.braille.be/brailleshop).



## LET'S DANCE !

**C'est sur les bons conseils de l'un de nos membres, adepte des cours de salsa personnalisés, que nous avons rencontré Michèle Martens, créatrice de ces cours sur mesure, dans son studio de danse « Etage Tropical » à Gand.**

### **Michèle, comment êtes-vous entrée dans le monde de la danse ?**

J'ai étudié l'archéologie, puis j'ai enseigné la géographie et l'histoire pendant plusieurs années. Fascinée par l'Amérique latine, j'y ai aussi passé beaucoup de temps. C'est là qu'est née ma passion pour la salsa. À 36 ans, j'ai réalisé mon rêve : créer mon école de danse.

### **Comment ces cours de salsa sont-ils devenus des cours inclusifs ?**

À l'école de danse, nous travaillons déjà avec une méthode incluant tous les types de handicap (le G-working). En 2017, nous avons été invités à l'émission télévisée « Camping Karen & James » (une émission de la chaîne flamande VIER où les deux animateurs proposent des activités à des personnes en situation de handicap)

pour donner des cours de danse à des participants sourds.

Grâce à cette expérience, nous avons développé cette méthode d'inclusion, obtenu les accréditations nécessaires et nous nous sommes fait connaître. Au départ, nos danseurs étaient principalement porteurs de handicap mental. Avec eux nous avons formé une troupe qui a fait parler d'elle, notamment auprès du service des sports de la Ville de Gand. Et c'est grâce à ce bouche-à-oreille que notre première élève malvoyante a rejoint notre classe.

### **Faire danser des personnes non ou malvoyantes, qu'est-ce que ça change pour vous ?**

Lorsque la première danseuse malvoyante s'est inscrite,

j'ai dû repenser ma méthode d'enseignement. An dansait avec un partenaire voyant. Plus tard, Manuel, mon premier danseur aveugle m'a rejoint. Heureusement, à l'époque, j'écrivais déjà mes leçons en entier. J'avais remarqué que les danseurs de salsa ont besoin de structure. Dans ma méthodologie, le jeu de jambes, les bras, la coordination sont intégralement écrits. Lors du premier cours avec notre premier participant non voyant, j'ai noté tout ce que j'observais pour ensuite, l'adapter, le faire évoluer. Et cela a porté ses fruits : Manuel a suivi ce cours pendant trois ans et fait maintenant partie d'un groupe avancé.



Michèle et Manuel, élève aveugle avec son chien à ses pieds

### **Et c'est comme ça que ces cours inclusifs ont décollé ?**

Effectivement ! Grâce à An et Manuel, de plus en plus de personnes malvoyantes sont venues frapper à notre porte. Chaque leçon me permet d'en apprendre davantage sur la cécité et la malvoyance. Au premier cours par exemple, je n'avais pas réalisé que la mobilité, le trajet jusqu'au studio de danse était déjà un obstacle.

### **Avez-vous toujours travaillé sur l'inclusion ?**

Avant la pandémie de Covid-19, mon objectif était que les cours deviennent totalement inclusifs. J'ai eu de très grands groupes qui comptaient jusqu'à une cinquantaine de personnes. Manuel était le seul aveugle et cela fonctionnait très bien. A l'inverse, j'ai constaté que dans un groupe de sept personnes aveugles ou malvoyantes pour trois personnes voyantes, cela posait problème. Le visuel était complètement absent de ces groupes, les danseurs aveugles ou malvoyants avaient tous besoin d'explications individuelles, ce qui prenait beaucoup de temps et contrariait les danseurs voyants. Contenter tout le monde est un défi permanent, mais je suis très fière d'avoir déjà d'excellents danseurs aveugles et malvoyants dans mes

classes. Au final, c'est l'objectif : que chacun vienne danser de manière détendue, à son rythme.

### **Donc, dans votre école de danse tous les cours sont inclusifs ?**

C'est vrai. Il n'existe pas de groupes séparés pour les élèves aveugles et malvoyants. Tout le monde est le bienvenu. Mais j'ai déjà dû prendre du recul dans mon souhait de développer une école de danse totalement inclusive. Pour moi, la situation idéale est la suivante : un groupe inclusif où certaines personnes handicapées peuvent, ponctuellement, suivre une leçon exclusive supplémentaire, pour réintégrer ces acquis dans les leçons inclusives.

### **Comment les danseurs voyants réagissent-ils face aux membres malvoyants et aveugles de leur groupe ?**

Les réactions sont très mitigées. Les voyants sont généralement d'accord de partager un cours avec des élèves aveugles ou malvoyants, à condition que cela ne prenne pas trop de temps. Personnellement, j'ai encore beaucoup de mal avec ça. Je trouve cependant très cool que les participants en discutent spontanément après les cours, au bar. Petit à petit, on voit des amitiés se nouer et dès qu'il y a une amitié,

ces problèmes s'estompent. Enfin, il y a un avantage pour les voyants à faire partie de ces cours : tout y est expliqué très clairement. Pour que la chorégraphie soit accessible aux danseurs avec un handicap visuel, elle doit être très décrite. Il faut vraiment de très bonnes explications.

### **Combien de personnes aveugles et malvoyantes dansent aujourd'hui dans votre école ?**

Actuellement 12, réparties entre Gand, Bruxelles et Ostende. J'espère accueillir bien plus de danseurs porteurs d'un handicap visuel. La danse est aussi très importante pour le développement moteur des enfants. Tout le monde peut danser, la danse appartient à tout le monde, elle est pour tout le monde. Le monde continuera à danser, même lorsque nous serons partis depuis longtemps. Alors, venez et dansez !



## QUOI DE NEUF À LA BIBLIOTHÈQUE ?

### Top 5 des livres audio :

**1.** L'inconnue de la Seine, Guillaume MUSSO – n° 35937

Par une nuit brumeuse de décembre, une jeune femme est repêchée dans la Seine au niveau du Pont-Neuf. Nue, amnésique, mais vivante.

**2.** La ritournelle, Aurélie VALOGNES – n° 36756

Dans certaines familles, les repas de fêtes se suivent et se ressemblent. Sauf cette année. Il suffit d'un rien pour que les bonnes manières volent en éclat.

**3.** La déraison, Agnès MARTIN-LUGAND – n° 36751

Une femme aux portes de la mort. Un homme incapable d'en finir avec la vie. Leurs deux voix s'élèvent, tour à tour, pour nous confier leur histoire, leurs maux et plus que tout l'amour fou.

**4.** Le craquant de la nougatine, Laure MANEL - n° 36011

Dans un bus, Romain rencontre Alba. Transporté par le charme éclatant de cette inconnue, il ne résiste pas à l'irrépressible envie de la revoir.

**5.** L'affaire Alaska Sanders, Joël DICKER - n° 36902

Avril 1999. Mount Pleasant. Le corps d'Alaska Sanders est retrouvé au bord d'un lac. L'enquête est rapidement classée. Mais onze ans plus tard, l'affaire rebondit.

## QUOI DE NEUF À LA LUDOTHÈQUE ?

Voici une petite présentation des jeux tout juste rentrés sur les étagères de notre Ludothèque.

### Mes premiers cubes éducatifs (N22023)

offrent d'infinies possibilités de jeux !

En matière souple, texturée, facilement

préhensibles et encastrables, ils

favorisent le développement de la motricité fine et de la coordination de bébé.

Pour les amateurs de jeux coopératifs,

voici **The Game (M22031)**.

Coopérez afin d'empiler un

maximum de cartes sur une ou plusieurs piles. Il faut respecter l'ordre ascendant ou descendant imposé par chaque pile. Simple et totalement obsessionnel !

**Kariba (M22033)** est un jeu de cartes malin. Au cœur de la savane, les animaux viennent s'abreuver au bord du lac, mais la loi du plus fort domine ! Votre but sera de gagner le plus de cartes possible.





Thérèse (67 ans) atteinte d'un glaucome : « A 45 ans, j'ai fait appel à la Ligue Braille. Je l'ai vécu comme une véritable libération ! Cela m'a redonné confiance en moi car je me suis rendu compte que je n'étais pas seule. Malgré mon champs visuel restreint, j'ai appris à utiliser un canne blanche pour me déplacer. Je pratique encore mes activités préférées comme aller me balader dans les bois. Et j'ai aussi pu acquérir un lecteur Daisy pour écouter des livres audio, ma drogue à moi ! » Depuis 2006, la Ligue Braille, via sa fondation d'utilité publique pour les aveugles, soutient la recherche

## ENSEMBLE, SOUTENONS LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE !

**Le glaucome est l'une des dix pathologies visuelles les plus fréquentes. Elle entraîne une perte progressive de la vision, commençant en périphérie et progressant graduellement vers le centre. Celle-ci est permanente et irréversible. Sans traitement, cette maladie peut mener à la cécité.**

scientifique en ophtalmologie. En 2020, elle a apporté un soutien financier de 120 000 € au projet BEGONIA (Belgian Glaucomatous Optic Neuropathy Initiative using Artificial Intelligence) qui a pour objectif d'améliorer le diagnostic du glaucome grâce à l'intelligence artificielle.

Cette année, un ou plusieurs nouveaux projets, portés par différentes universités belges seront désignés, en concertation avec le Comité scientifique de notre fondation, présidé par la professeure Marie-José Tassignon (UZ Antwerpen).

Ce soutien exceptionnel de 120 000 € ne serait pas possible sans votre aide ! Grâce à vous, les scientifiques peuvent continuer à mener leurs recherches pour mieux connaître les maladies cécitantes, les traiter et faire reculer le handicap visuel. Aidez-nous à poursuivre notre engagement en faveur de la recherche scientifique : faites un don sur le compte BE11 0000 0000 4848 avec la communication « recherche » !

## **ECONOMISONS L'ÉNERGIE : LA LIGUE BRAILLE FERME LE VENDREDI**

Au nom de la sobriété énergétique, la Ligue Braille a décidé de limiter l'ouverture de son siège bruxellois à 4 jours/semaine. Entre le 2 décembre 2022 et le 31 mars 2023, celui-ci sera fermé les vendredis.

Le pont énergétique de 3 jours (vendredi - samedi - dimanche) permettra de réduire la consommation d'énergie. Néanmoins, les services de la Ligue Braille

resteront accessibles tant par téléphone que par e-mail.

De décembre à fin mars, les horaires d'ouverture de la Bibliothèque ont été adaptés pour accueillir les lecteurs :

- La Bibliothèque sera ouverte du lundi au jeudi, de 8 h 30 à 12 h 30 et de 13 h à 16 h 30.
- Elle est joignable par téléphone au 02 533 32 40 les lundis, mardis, jeudis et vendredis; de 8 h 30 à 12 h 30 et de 13 h à 16 h 30 ainsi que les mercredis de 13 h à 16 h 30.

## **MERCI À NOS VOLONTAIRES !**

**Vous souhaitez également donner un sens à votre temps libre tout en aidant les personnes aveugles et malvoyantes ?**

**Devenez bénévole à la Ligue Braille !**



Pour plus d'informations sur le bénévolat à la Ligue Braille, envoyez un e-mail à [vol@braille.be](mailto:vol@braille.be)  
[www.braille.be](http://www.braille.be)



**ligue braille** asbl  
une autre façon de voir la vie



**ligue braille** asbl



Canne Blanche, trimestriel de la Ligue Braille, est une production du Service communication, en collaboration avec les différents services de l'association.

Photos : BOSA, Ganspoel, FEB, Unia, Cliniques universitaires Saint-Luc, Etage Tropical, Pexels, EDC, Louis David, Jean-Michel Byl, Ligue Braille.

Impression : Daddy Kate.

## ABONNEMENT

- 15 € à verser sur le compte :  
BE11 0000 0468 0248  
BIC : BPOTBEB1  
Communication : « Abonnement Canne Blanche ».
- Gratuit pour les personnes aveugles et malvoyantes et pour les donateurs pour tout don à partir de 40 €.
- Disponible en PDF et en audio ([www.braille.be](http://www.braille.be)), et sur demande en braille et sur CD Daisy.



- Aidez-nous à éviter les gaspillages : en cas de déménagement, d'erreur dans vos coordonnées ou si vous recevez cette revue en double, merci de nous en avertir !
- Ne vous laissez pas abuser par des personnes peu scrupuleuses. La Ligue Braille ne vend rien, ni de porte à porte, ni sur la voie publique.
- La Ligue Braille est une association neutre, attachée aux valeurs démocratiques et active dans l'ensemble du pays. Elle est au service de toutes les personnes aveugles et malvoyantes.



## CONTACT.

Ligue Braille asbl, rue d'Angleterre 57, 1060 Bruxelles.

Tél. : 02 533 32 11 – E-mail : [info@braille.be](mailto:info@braille.be) - [www.braille.be](http://www.braille.be).

Compte pour faire un don : IBAN BE11 0000 0000 4848 - BIC : BPOTBEB1.

Éditeur responsable : Noëlla Jardin, rue d'Angleterre 57, 1060 Bruxelles.

La Ligue Braille traite vos données personnelles dans le respect de vos droits et de ses obligations, conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Pour toute question au sujet du traitement de vos données, consultez notre Privacy Policy sur [www.braille.be](http://www.braille.be). Pour consulter, modifier, supprimer vos données ou pour toute autre question, contactez-nous par voie postale ou via [info@braille.be](mailto:info@braille.be).

# Pourrez-vous vous adapter à votre bureau ?

CE N'EST PAS UNE QUESTION  
ANODINE LORS D'UN  
ENTRETIEN D'EMBAUCHE.

Vous avez vécu, vu ou entendu  
une discrimination à l'embauche ?  
Contactez Actiris via le  
numéro gratuit 0800 35 089.



## AU SEIN DE SECURITIES SERVICES CHEZ BNP PARIBAS, NOUS METTONS NOTRE EXPERTISE LOCALE AU SERVICE DE VOTRE REUSSITE INTERNATIONALE



A travers le monde, nos experts en solutions de services titres vous aident à atteindre vos ambitions à l'international et en matière de développement durable. Grâce à notre réseau, nous vous apportons la technologie, les innovations et l'expertise dont vous avez besoin dans un monde en constante évolution.

Plus d'informations sur  
[securities.cib.bnpparibas](https://securities.cib.bnpparibas)  
#PositiveBanking



**BNP PARIBAS**

La banque d'un monde qui change