



## Objectif 8 : « Travail décent et croissance économique »

**Le titre complet de l'objectif 8 est : « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ».**

**Trop de personnes n'ont pas d'emploi. Cela veut dire**

- **qu'elles n'ont pas un revenu correct**
- **qu'elles ne participent pas au développement économique de leur pays**

**Il faut que chacun puisse avoir un emploi. Pour un travail égal, deux personnes doivent avoir le même salaire. Si une personne a un emploi, elle a un meilleur revenu et elle se sent utile.**

**En Belgique, si un employeur a le choix entre deux travailleurs, il choisit, souvent, d'engager la personne qui n'est pas en situation de handicap. Il faut changer cela : les employeurs doivent engager la personne qui fera le mieux son travail.**

**Si l'entreprise est bien organisée, elle met en place des choses pour que le travailleur puisse donner le meilleur de lui-même.**

### Texte de la vidéo :

Aujourd'hui, c'est le premier jour de travail pour Cyril. C'est déjà une grande réussite pour lui, car les personnes en situation de handicap sont souvent victimes de discrimination lorsqu'elles cherchent un emploi.

Même lorsqu'elles ont un emploi, les personnes en situation de handicap sont confrontées à des difficultés supplémentaires à cause du manque d'infrastructures et de matériel accessibles, ou à cause de la discrimination et des préjugés.

Si nous atteignons l'Objectif 8 de développement durable, « Travail décent et croissance économique », Cyril et Maria pourront travailler et réaliser leurs projets comme les autres travailleurs.

Ce sera une amélioration significative de la qualité de vie des personnes en situation de handicap.

<https://www.youtube.com/watch?v=FPV3IHQbafE>

### Les faits

- En 2011, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap était de 40.7% alors que la moyenne nationale était de 66.4%. La Belgique se situait parmi les derniers Etats de l'Union européenne. Depuis lors, cet écart n'a pas diminué.
- En 2018, seuls 23% des personnes handicapées reconnues en Belgique ont un emploi, selon Statbel
- Le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées identifie quatre grands types de problèmes en matière d'emploi des personnes en situation de handicap :
  1. L'environnement inaccessible : locaux, équipement et transports
  2. la difficulté particulière pour les personnes handicapées de trouver un emploi

3. le manque de responsabilité sociale des employeurs
  4. l'existence de nombreux "pièges à l'emploi" qui empêchent beaucoup de personnes percevant des allocations de handicap de "prendre le risque" d'occuper un emploi
- A ce stade, aucune politique globale et coordonnée n'a été mise en place pour remédier efficacement au faible taux d'emploi des personnes handicapées
  - Les systèmes d'incitants à l'emploi des personnes handicapées n'ont pas permis d'accroître le taux d'emploi des personnes handicapées.
  - En 40 ans, les fonds sociaux européens utilisés par la Belgique pour accroître le taux d'emploi des personnes en situation de handicap n'ont pas donné de résultats au niveau global...
  - Le gouvernement fédéral a développé des mesures « back to work » dont les résultats concrets sont l'inverse de ce qui était recherché officiellement : plus de personnes ont été licenciées que remises au travail
  - La notion d'aménagement raisonnable n'est pas correctement prise en compte sur le lieu de travail. Elle n'est que partiellement contraignante et les employeurs ont tendance à l'ignorer.
  - La loi impose des quotas d'emploi de personnes handicapées dans la fonction publique à tous les niveaux de la Belgique fédérale, avec des pourcentages variables... Dans les faits, ces quotas ne sont presque jamais atteints, sauf dans quelques communes. Le principal écueil est que ces quotas ne sont pas contraignants.
  - Le revers de la médaille : quand des logiques d'inclusion sont appliquées, elles produisent des effets pervers : les personnes en situation de handicap se trouvent « noyées » dans la masse des demandeurs d'emploi et ne bénéficient plus un accompagnement adapté, pourtant nécessaire
  - Le système des « Entreprise de travail adapté (ETA) est fort évolué en Belgique par rapport à ce qui existe dans d'autres Etats membres de l'Union européenne. La garantie du salaire minimum interprofessionnel est, notamment, une bonne chose. Cependant, quand une personne en situation de handicap trouve un emploi dans le secteur protégé, elle y reste : il est rare qu'une personne passe de l'emploi protégé à l'emploi ordinaire. D'autre part, les contraintes de rentabilité amènent les ETA à sélectionner les travailleurs en fonction de la rentabilité... ce qui est défavorable aux travailleurs présentant les situations de handicap les plus lourdes et contraire à l'objectif premier du « travail adapté...
  - La complexité due à la répartition des compétences entre les différents niveaux de pouvoir en Belgique fédérale rend les processus de recherche et de maintien à l'emploi très complexes
  - De nombreuses PSH réalisent pendant des années des stages et autres occupations hors contrats qui ne sont pas soumis à la sécurité sociale. C'est totalement discriminatoire.

Pour la situation des personnes en situation de handicap en Belgique, « Travail décent et croissance économique » signifie qu'il faut :

- qu'une vraie politique de l'emploi soit développée : une responsabilité sociétale des employeurs, passant notamment par une réelle mise en œuvre de la loi « actions positives »
- que les partenaires sociaux jouent leur rôle, en soutenant l'emploi des personnes en situation de handicap, dans le cadre de la rédaction des conventions collectives de travail

- que la préparation de cette politique d'emploi soit, dès le départ, concertée avec les structures représentatives des personnes en situation de handicap
- que des mesures concrètes, tant réglementaires qu'incitatives, soient prises pour garantir le droit à l'emploi des personnes handicapées, dans les secteurs privé et public, en assurant une protection efficace contre la discrimination, une formation professionnelle continue, une accessibilité adéquate et les aménagements raisonnables nécessaires
- que les contrats de stages et autres formes de travail « hors contrat » soient soumis à la sécurité sociale
- que les principes d'inclusion ne soient pas appliqués au détriment de celles et ceux qu'ils sont censés protéger : beaucoup de personnes en situation de handicap veulent travailler, mais ont besoin de mesures d'accompagnement spécifiques afin de rechercher efficacement un emploi
- que des mesures soient prises pour garantir le respect effectif des quotas d'emploi dans le secteur public
- que des mesures soient prises pour que le passage de l'emploi protégé vers l'emploi en milieu ordinaire soit facilité, dans une perspective inclusive
- que des mesures concrètes soient prises pour identifier et supprimer les "obstacles à l'emploi" et les "pièges à l'emploi" existant dans les différentes lois et réglementations
- que des mesures soient prises pour permettre à des personnes en situation de handicap puissent diminuer leur temps de travail en raison de leur état de santé, sans qu'elles subissent une perte de revenu global
- que des mesures concrètes soient prises pour supprimer les effets pervers de la mesure « back to work » : il faut un accompagnement concret de la personne vers l'emploi
- que des mesures soient prises pour que les aménagements raisonnables prévus par la loi soient appliqués concrètement dans le domaine de l'emploi
- que des mesures soient prises pour l'ensemble du pays soit correctement desservi par les transports en commun accessibles. C'est une mesure qui sera aussi profitable au climat.
- que la coordination entre les différents services en charge de parties de la politique de l'emploi agissent de manière cohérente au service des usagers
- améliorer la capacité de réponse en cas de catastrophe : les situations « covid » et « inondations » ont montré que les personnes les plus fragiles sont plus lourdement impactées que la population en général : au niveau de l'emploi, cela s'est caractérisé par une diminution importante des capacités d'encadrement et d'accompagnement et par un recours accru au télétravail. A ce niveau, il est important de trouver des réponses concrètes à une série d'obstacles au niveau technologique mais aussi au niveau de l'isolement et du coût supplémentaire pour le travailleur d'un second poste de travail adapté

## Ressources

- Belgian Disability Forum asbl (BDF), *UNCRPD, Position des associations et structures d'avis représentant les personnes handicapées. Rapport alternatif initié et coordonné par le Belgian Disability Forum*, Bruxelles, 2014, p.218-231.  
[http://bdf.belgium.be/media/static/files/pdf\\_uncrpd/2014-02-20---rapport-alternatif---belgian-disability-forum.pdf](http://bdf.belgium.be/media/static/files/pdf_uncrpd/2014-02-20---rapport-alternatif---belgian-disability-forum.pdf)
- Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées, *Emploi des personnes handicapées : note de position*, Janvier 2014 (<http://ph.belgium.be/media/static/files/2014-01-14---note-position-emploi.pdf>)

- Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées, *Avis 2020/16 relatif à l'avant-projet de loi relative à la participation de bénéficiaires d'allocations de remplacement de revenus (ARR) et d'allocations d'intégration (AI) à des projets temporaires visant à favoriser leur insertion dans le marché du travail*, Bruxelles, le 01/07/2020.  
<http://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2020-16.html>
- Conseil supérieur de l'emploi, *Rapport 2017. Allongement et qualité des carrières professionnelles*, <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=46240>
- X, *Moins d'1 adulte handicapé sur 2 avait un emploi dans l'UE28 en 2011*, dans, Eurostat 184/2014, Communiqué de presse 2/12/2014.  
<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6181600/3-02122014-BP-FR.pdf/55394f4c-1dea-4d3d-a9bd-6fc936455d03>
- *Recommandation du Conseil du 13 juillet 2018 concernant le programme national de réforme de la Belgique pour 2018 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de la Belgique pour 2018 (2018/C 320/01)*, dans *Journal Officiel de l'Union européenne* C 320/1, 10/09/2018, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0910\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0910(01)&from=EN)
- X., *23% of people with disabilities have a job*, in *Statbel Belgium in figures*, 29/11/2018, [23% des personnes avec un handicap ont un emploi | Statbel \(fgov.be\)](https://www.statbel.fgov.be/fr/themes/emploi/23-des-personnes-avec-un-handicap-ont-un-emploi)
- Conseil national du Travail, *Avis n° 2099*, Plate-forme de concertation entre acteurs impliqués dans le processus de retour au travail volontaire des personnes présentant un problème de santé - Evaluation et propositions relatives à la réglementation en matière de réintégration, p.10-11, 25/09/2018. <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2099.pdf>
- Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées, *Avis n° 2015/10 relatif au projet d'Arrêté Royal pris en exécution de l'article 153 de la Loi programme du 19 décembre 2011, avis « Plan d'accompagnement INAMI »*, <http://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2015-10.html>
- Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées, *Avis n° 2016/12*, relatif aux nouveaux trajets de réinsertion professionnelle, *avis « Back to work »*  
<http://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2016-12.html>
- Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées, *Avis relatif à l'évaluation de la circulaire du 16 mai 2014 sur l'intégration du développement durable, en ce compris les clauses sociales et les mesures favorisant les petites et moyennes entreprises, dans le cadre des marchés publics passés par les autorités adjudicatrices fédérales rendu en séance plénière du 18 septembre 2017, « Evaluation circulaire clauses sociales »* <http://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2017-12.html>
- *Loi du 3 septembre 2017 modifiant l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage en vue d'optimiser le quota en matière d'emploi de personnes handicapées dans les services publics fédéraux*, dans *Moniteur Belge*, 23/01/2018, p. 4392. [170903 Loi quota fédéral.pdf \(onsadapte.be\)](https://www.onsadapte.be/170903/Loi-quota-federal.pdf)
- Région de Bruxelles-Capitale, *Ordonnance du 2 février 2017 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux*. [Microsoft Word - 170202\\_ordonnance FR.docx \(onsadapte.be\)](https://www.onsadapte.be/170202/ordonnance-FR.docx)
- [L'ordonnance du 27 mars 2018](https://www.onsadapte.be/170903/Loi-quota-federal.pdf) imposant un quota de 2,5% aux CPAS bruxellois
- WETS (J.), VAN DOOREN(G.) et DE CUYPER (P.), *Bedarfsstudie in der Sozialökonomie der deutschsprachigen Gemeinschaft*, HIVA-Kuleuven, 2015.  
[https://limo.libis.be/primo-explore/fulldisplay?docid=LIRIAS1907529&context=L&vid=Lirias&search\\_scope=Lirias&tab=default\\_tab&lang=en\\_US&fromSitemap=1](https://limo.libis.be/primo-explore/fulldisplay?docid=LIRIAS1907529&context=L&vid=Lirias&search_scope=Lirias&tab=default_tab&lang=en_US&fromSitemap=1)
- Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH), Contribution à la Conférence pour l'emploi des 7 & 8 septembre 2021.

- X., *Objectifs de développement durable*, New York, 2017  
[https://issuu.com/unpublications/docs/sdg\\_french\\_yak](https://issuu.com/unpublications/docs/sdg_french_yak)
- X., *Objectifs de développement durable. Ressources pour les élèves*  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/student-resources/>