



Assemblée générale

Distr. générale
17 décembre 2012
Français
Original: anglais

Conseil des droits de l'homme

Vingt-deuxième session

Points 2 et 3 de l'ordre du jour

Rapport annuel du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme et rapports du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et du Secrétaire général

**Promotion et protection de tous les droits de l'homme,
civils, politiques, économiques, sociaux et culturels,
y compris le droit au développement**

Étude thématique sur le travail et l'emploi des personnes handicapées

Rapport du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme*

Résumé

La présente étude porte sur le travail et l'emploi des personnes handicapées. Elle analyse les dispositions pertinentes de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, met en lumière les bonnes pratiques en ce qui concerne la promotion de l'emploi des personnes handicapées et identifie les principaux défis que rencontrent les États parties pour garantir que les personnes handicapées peuvent accéder à des emplois, les conserver et être promues sur un pied d'égalité avec les autres.

* L'annexe au présent rapport est distribuée telle qu'elle a été reçue, dans la langue originale seulement.

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction.....	1–2	3
II. Le droit au travail, un droit de l’homme	3–6	3
III. Travail et emploi des personnes handicapées	7–39	4
A. Le droit à l’accès à l’emploi sur le marché normal du travail.....	14–19	6
B. Discrimination à l’égard des personnes handicapées dans le travail et dans l’emploi	20–24	7
C. Accessibilité du lieu de travail.....	25–28	8
D. L’aménagement raisonnable du lieu de travail	29–34	9
E. Mesures positives visant à promouvoir l’emploi des personnes handicapées	35–39	11
IV. Analyse des principales dispositions de l’article 27 de la Convention.....	40–53	12
A. Des conditions de travail justes et favorables.....	40–43	12
B. Accès à la formation technique et professionnelle et à la réadaptation	44–48	13
C. Promotion de l’exercice d’une activité indépendante, de l’esprit d’entreprise, de l’organisation de coopératives et de la création d’entreprises.....	49–51	14
D. Protection contre l’exploitation et le travail forcé	52–53	14
V. Liens entre l’article 27 et d’autres dispositions de la Convention.....	54	15
VI. Éléments favorisant la réalisation du droit au travail et à l’emploi des personnes handicapées.....	55–66	16
A. Représentation et participation des personnes handicapées et des organisations qui les représentent.....	55–58	16
B. Accès à des programmes de protection sociale	59–62	16
C. Dispositifs de collecte de données, de recours et de suivi	63–65	17
D. Coopération internationale	66	18
VII. Conclusions et recommandations.....	67–73	18
Annexe		
List of respondents		20

I. Introduction

1. Dans sa résolution n° 19/11, le Conseil des droits de l'homme a demandé au Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) de rédiger une étude sur le travail et l'emploi des personnes handicapées, en consultation avec les parties prenantes concernées, notamment les États, l'Organisation internationale du Travail (OIT), les organisations régionales, le Rapporteur spécial de la Commission du développement social chargé du handicap, les organisations de la société civile, notamment les organisations de personnes handicapées, et les institutions nationales des droits de l'homme. Le Conseil a également demandé que l'étude soit mise en ligne sur le site Web du HCDH, dans un format accessible, avant sa vingt-deuxième session.

2. Le Haut-Commissariat a adressé des notes verbales aux États parties et des lettres à l'OIT, à des organisations intergouvernementales, à des organisations non gouvernementales (ONG), à des institutions nationales des droits de l'homme et au Rapporteur spécial de la Commission du développement social chargé du handicap pour les prier de répondre à un ensemble de questions liées au travail et à l'emploi des personnes handicapées. On trouvera à l'annexe I la liste complète des États, institutions et organisations qui ont participé à cette étude. Tous les documents peuvent être consultés sur le site Web du Haut-Commissariat¹.

II. Le droit au travail, un droit de l'homme

3. Le droit au travail est un droit fondamental. La Déclaration universelle des droits de l'homme reconnaît que toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage (art. 23, par. 1). Le droit au travail, indispensable à l'exercice d'autres droits de l'homme, fait naturellement partie intégrante de la dignité humaine. Le travail constitue généralement le moyen de subsistance d'une personne et de sa famille et, pour autant qu'il soit librement choisi ou accepté, contribue à son épanouissement et à sa reconnaissance au sein de la communauté.

4. Le droit au travail a été codifié dans plusieurs instruments juridiques internationaux, la Convention relative aux droits des personnes handicapées (art. 27) étant la norme la plus récente et la plus détaillée. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels garantit le droit au travail, au sens large (art. 6). Il aborde expressément la dimension individuelle du droit au travail en reconnaissant le droit de chacun de jouir de conditions de travail justes et favorables, en particulier le droit à la sécurité du travail (art. 7). La dimension collective du droit au travail est traitée à l'article 8 du Pacte, qui consacre le droit de chacun de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix ainsi que le droit des syndicats d'exercer librement leur activité.

5. Le droit au travail est en outre garanti par le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (art. 8, par. 3 a)), la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (art. 5, par. e i)), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (art. 11, par. 1 a)), la Convention relative aux droits de l'enfant (art. 32) et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (art. 11, 25, 26, 40, 52 et 54). Plusieurs instruments régionaux reconnaissent le droit au travail dans sa dimension générale, notamment la Charte sociale européenne de 1961 et la Charte sociale

¹ Voir www.ohchr.org/EN/Issues/Disability/Pages/WorkAndEmployment.aspx.

européenne révisée de 1996 (partie II, art. 1), la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (art. 15) et le Protocole additionnel à la Convention américaine relative aux droits de l'homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels (art. 6). Tous ces instruments proclament que le respect du droit au travail impose aux États parties l'obligation de prendre des mesures en vue de la réalisation du plein emploi.

6. L'OIT a adopté toute une série d'instruments pertinents en ce qui concerne le droit au travail, notamment la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) et la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008). Elle a également défini la notion de «travail décent», fondée sur l'idée que le travail est source de dignité personnelle, de stabilité familiale, de paix dans la communauté, de démocratie et de croissance économique qui augmente les possibilités d'emploi productif et de développement des entreprises². Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a encore précisé la notion dans son Observation générale n° 18 (2005) relative au droit au travail, soulignant qu'un travail décent respecte les droits fondamentaux de la personne, assure un revenu permettant au travailleur de vivre et de faire vivre sa famille, et respecte l'intégrité physique et mentale du travailleur dans l'exercice de son activité (par. 7).

III. Travail et emploi des personnes handicapées

7. Selon des estimations mondiales, les personnes handicapées représentent environ 15 % de la population mondiale. Entre 785 millions et 975 millions d'entre elles sont en âge de travailler (15 ans ou plus)³ et la plupart vivent dans des pays en développement où l'économie informelle occupe une partie importante de la population active. Le taux d'activité des personnes handicapées est faible dans de nombreux pays. Des chiffres récents concernant les États membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques indiquent qu'un peu moins de la moitié des personnes handicapées en âge de travailler est économiquement inactive, alors que le ratio est de un sur cinq pour les personnes non handicapées en âge de travailler⁴. S'il est difficile d'établir des comparaisons entre les pays en ce qui concerne les taux de chômage, compte tenu des différentes définitions du handicap et méthodes statistiques utilisées par les pays, il existe de toute évidence un écart en matière d'emploi entre les pays et entre les régions.

8. Lorsque les personnes handicapées ont un emploi, elles sont plus susceptibles que les autres d'exercer des emplois peu rémunérés, à des niveaux professionnels inférieurs, et d'avoir peu de perspectives de promotion et des conditions de travail médiocres. Elles occupent plus fréquemment que les personnes non handicapées des postes à temps partiel ou temporaires, et n'ont guère de possibilités d'évolution de carrière. Les obstacles auxquels elles se heurtent à cet égard sont souvent liés à des attitudes ou des opinions négatives, à des préjugés et des stéréotypes profondément ancrés et au manque d'intérêt des gouvernements, des employeurs et de la population en général. Les difficultés d'accès à l'éducation et à la formation dans des domaines porteurs pour le marché du travail sont également un obstacle majeur. Les personnes handicapées sont souvent considérées comme inaptes à la vie active, incapables d'accomplir les tâches requises pour satisfaire les besoins du marché du travail ordinaire, ou davantage à leur place dans des environnements tels que les ateliers protégés.

² OIT, Agenda pour le travail décent, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-fr/index.htm>.

³ Organisation mondiale de la Santé et Banque mondiale, *World Report on Disability*, 2011, p. 261, consultable à l'adresse suivante: http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf.

⁴ Ibid., p. 237.

9. L'article 27 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées consacre le droit au travail des personnes handicapées; il constitue l'une des dispositions les plus détaillées de la Convention, établissant le cadre juridique des obligations des États en matière de travail et d'emploi des personnes handicapées.

10. Le paragraphe 1 de l'article 27 de la Convention fait obligation aux États parties de reconnaître le droit au travail des personnes handicapées sur un pied d'égalité avec les autres. Il complète la disposition de l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et emploie des termes similaires à ceux de l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels⁵. Il dispose que le droit au travail reconnu aux personnes handicapées inclut le droit à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Il définit également une liste non exhaustive de mesures appropriées, y compris des mesures législatives, que les États parties doivent prendre pour garantir et favoriser l'exercice du droit au travail, y compris pour les personnes qui ont acquis un handicap en cours d'emploi⁶.

11. Le droit au travail des personnes handicapées implique que les États parties créent un environnement favorable et propice à l'emploi, tant dans le secteur public que privé. Les employeurs du secteur privé sont les principaux pourvoyeurs d'emplois dans une économie de marché; à ce titre, ils ont pour responsabilité de créer un environnement de travail favorable à l'emploi des personnes handicapées. L'article 27 fournit des orientations aux États parties à la Convention en ce qui concerne la mise en œuvre du droit au travail des personnes handicapées par le biais, entre autres, des principes suivants:

a) La non-discrimination: le principe général de non-discrimination s'applique à l'emploi comme à toutes les autres sphères de la vie; les personnes handicapées ont droit au travail sur un pied d'égalité avec les autres;

b) L'accessibilité: le droit au travail des personnes handicapées inclut la possibilité de gagner leur vie dans un milieu de travail qui leur soit accessible. L'accessibilité du lieu de travail consiste à identifier et à éliminer les obstacles qui empêchent les personnes handicapées d'effectuer leur travail sur un pied d'égalité avec les autres;

c) Les aménagements raisonnables: en vue de faciliter l'accès au travail des personnes handicapées dans les mêmes conditions que les autres, les États parties doivent veiller à ce que des aménagements raisonnables soient apportés aux personnes handicapées qui en font la demande, et prendre des mesures efficaces, y compris par voie législative, pour que le refus d'aménagement raisonnable soit considéré comme une forme de discrimination;

d) Les mesures positives: les États ont non seulement pour devoir d'imposer des obligations aux employeurs du secteur privé mais aussi d'adopter des mesures positives pour favoriser l'emploi des personnes handicapées.

12. L'harmonisation des normes et des pratiques nationales avec la Convention est l'une des principales mesures d'application que les États parties devraient prendre, y compris en ce qui concerne la promotion du travail et de l'emploi des personnes handicapées. À cet égard, la Convention impose deux obligations générales aux États parties (art. 4, par. 1 a) et b)):

⁵ Voir également l'Observation générale n° 5 (1994) du Comité des droits économiques, sociaux et culturels relative aux personnes souffrant d'un handicap et l'Observation générale n° 18 (2005) du même Comité relative au droit au travail.

⁶ Voir la Convention relative aux droits des personnes handicapées, art. 27, par. 1 a) à k).

a) Adopter toutes mesures appropriées d'ordre législatif, administratif ou autre pour mettre en œuvre les droits liés au travail et à l'emploi reconnus dans la 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 dans les domaines du travail et de l'emploi.

13. Il existe différentes manières de garantir le droit au travail des personnes handicapées sur le plan juridique. Il peut s'agir, entre autres, d'une protection constitutionnelle, d'une législation complète sur le handicap, de lois relatives aux droits de l'homme, d'une législation antidiscrimination et de la législation du travail. Les réponses apportées à cette étude ont montré qu'un nombre croissant de pays optent pour des dispositions constitutionnelles ou une législation interdisant la discrimination à l'égard des personnes handicapées. Des codes du travail contenant des dispositions spécifiques sur le droit au travail des personnes handicapées et des lois sur le handicap comprenant des dispositions relatives au travail et à l'emploi ont également été mentionnés dans les réponses. Il existe souvent, parallèlement à la législation primaire, des lois relatives à la conformité des contrats qui obligent les entreprises à démontrer qu'elles se conforment aux dispositions du droit et qui incitent les employeurs à appliquer les dispositions légales.

A. Le droit à l'accès à l'emploi sur le marché normal du travail

14. La Convention relative aux droits des personnes handicapées établit le droit des personnes handicapées de bénéficier de l'égalité de chances et de traitement en ce qui concerne l'accès à un emploi librement choisi dans la mesure du possible, le maintien dans cet emploi et l'avancement sur le marché normal du travail. La Recommandation n° 99 de l'OIT (1955) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides et les Règles pour l'égalisation des chances des personnes handicapées (1993) encourageaient déjà l'accès des personnes handicapées au marché normal du travail. La Convention n° 159 de l'OIT (1983) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées est le premier instrument international juridiquement contraignant dans lequel le principe a été défini.

15. Alors que l'objectif principal des stratégies d'emploi pour les personnes handicapées devrait être de leur offrir des possibilités égales d'emploi productif et rémunérateur sur le marché général du travail, les emplois dits «de substitution» sont, pour beaucoup d'entre elles, la seule option véritablement disponible. Il s'agit souvent d'emplois aidés ou d'emplois protégés.

16. L'emploi protégé est généralement synonyme de travail dans des locaux distincts; les exigences en matière de productivité sont parfois plus réduites que sur le marché normal du travail et il est fréquent que les conditions de travail ne soient pas couvertes par le droit du travail. L'emploi protégé doit impérativement être considéré à la fois comme une solution de transition, dans l'attente d'une forme d'emploi plus ouverte permettant aux personnes handicapées de travailler aux côtés de personnes non handicapées, mais aussi comme une solution durable pour celles qui, pour diverses raisons, ne peuvent être employées sur le marché ordinaire du travail.

17. L'emploi assisté comprend généralement une période de formation «sur le tas» dans un milieu de travail ordinaire. Il permet à la personne handicapée d'apprendre sur le lieu de travail aux côtés d'un moniteur qui, si elle obtient un contrat de travail ou effectue une période d'essai une fois la formation terminée, continue à la soutenir et la fait bénéficier d'un suivi, de même qu'à son employeur. Au-delà des emplois aidés individuels sur le marché du travail général, l'emploi assisté peut prendre la forme de petites entreprises,

d'équipes de travail mobiles ou d'enclaves en entreprise pour les personnes qui ont besoin d'un soutien plus important⁷. Le travail assisté en milieu ordinaire est une solution préférable au travail protégé et offre davantage de chances de trouver un emploi par la suite.

18. Lors des négociations sur la Convention, l'une des principales questions débattues au sujet de l'article 27 a été la crainte de créer une «échappatoire» permettant de considérer les ateliers protégés comme une forme d'intégration complète dans la vie professionnelle. En effet, le droit de chacun d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté⁸ n'est pas réalisé lorsque la seule véritable possibilité offerte aux personnes handicapées est de travailler dans un environnement protégé, souvent dans des conditions médiocres. Dans cet esprit, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a fait observer que les dispositions prises pour que les personnes atteintes d'un certain type de handicap se trouvent cantonnées à certains emplois ou à la production de certains biens pouvaient être contraires au droit au travail⁹.

19. Les États parties à la Convention relative aux droits des personnes handicapées sont tenus de sensibiliser les employeurs et le grand public au droit des personnes handicapées de travailler, notamment aux obligations des différents acteurs en ce qui concerne la réalisation de ce droit sur le marché normal du travail. Certaines contributions à cette étude font apparaître de bonnes pratiques en la matière. Ainsi, le Pérou et la Serbie ont pris des mesures pour sensibiliser les employeurs aux droits des personnes handicapées en vue d'éliminer les stéréotypes sur la capacité de travailler des personnes handicapées.

B. Discrimination à l'égard des personnes handicapées dans le travail et dans l'emploi

20. La discrimination fondée sur le handicap est définie à l'article 2 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées comme «toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, 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 dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres. La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable».

21. Alors que le plein exercice des droits économiques, sociaux et culturels, y compris du droit au travail, doit être assuré progressivement (art. 4, par. 2)¹⁰, l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap est une obligation à effet immédiat. Les États parties sont tenus d'interdire la discrimination fondée sur le handicap et de garantir aux personnes handicapées une protection contre la discrimination (art. 5, par. 2), y compris pour tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes (art. 27, par. 1 a)), comme dans tout autre domaine.

⁷ O'Reilly, Arthur, *The right to decent work of persons with disabilities* (Genève, OIT, 2007).

⁸ Voir le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 6, par. 1.

⁹ Voir l'Observation générale n° 5 (1994) du Comité des droits économiques, sociaux et culturels relative aux personnes souffrant d'un handicap, par. 21. Le Comité des droits des personnes handicapées a également exprimé des préoccupations au sujet de la pratique des emplois réservés, comme les «massages à l'aveugle» réalisés par des personnes non voyantes, qui limite de façon discriminatoire les possibilités de choix des personnes handicapées en matière de profession et de carrière (CRPD/C/CHN/CO/1, par. 41).

¹⁰ Voir également le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 2, par. 1.

22. La protection contre la discrimination couvre toutes les formes d'emploi: sur le marché du travail ouvert ainsi que dans les programmes d'emploi protégé ou assisté. L'interdiction de la discrimination *de jure* et *de facto* doit couvrir tous les aspects de l'emploi, y compris, mais pas uniquement, les aspects suivants:

- a) Les processus de recrutement, la publication d'annonces, les entretiens et autres modalités de sélection;
- b) Le réexamen des critères d'embauche, afin d'éliminer la discrimination indirecte qui désavantage les personnes handicapées;
- c) Les décisions de recrutement;
- d) Les modalités et conditions d'emploi, par exemple les taux de rémunération, les heures de travail et les congés;
- e) La promotion, la mutation, la formation ou d'autres avantages liés à l'emploi, ou le licenciement ou toute autre perte d'avantage, comme la rétrogradation ou la compression des effectifs;
- f) Les avantages liés à la cessation (non discriminatoire) de la relation de travail;
- g) La victimisation et le harcèlement;
- h) Les conditions de sécurité et d'hygiène au travail.

23. La Convention reconnaît que les personnes handicapées sont exposées à des formes multiples ou aggravées de discrimination en raison de divers facteurs, notamment la race, la couleur, le sexe, l'âge, la langue, la religion, l'origine ethnique, autochtone ou sociale, ou toute autre situation (préambule, al. p)). Les personnes handicapées peuvent se heurter à des difficultés multiples en ce qui concerne l'embauche, le maintien dans l'emploi et l'avancement. Ces difficultés devraient être prises en compte et une approche transversale devrait être adoptée lors de l'élaboration des lois et des politiques destinées à favoriser le travail et l'emploi des personnes handicapées.

24. Nombre des problèmes auxquels se heurtent les femmes handicapées concernent les femmes en général, par exemple l'inégalité d'accès à l'emploi, le harcèlement sur le lieu de travail et l'inégalité de rémunération à travail égal. Toutefois, les femmes handicapées font face à des problèmes particuliers, en raison des difficultés qu'elles rencontrent pour trouver un emploi, des coûts supplémentaires engendrés par le handicap et du fait qu'elles n'ont pas toujours le contrôle de leurs propres biens ni de leur argent en raison des lois sur la capacité juridique, qui font qu'elles sont souvent désavantagées à double titre dans la vie professionnelle¹¹. Dans les rares pays qui disposent de données sur l'emploi ventilées par handicap, sexe et type de travail¹², les femmes sont constamment sous-représentées dans toutes les catégories d'emploi, et tout particulièrement aux postes de direction.

C. Accessibilité du lieu de travail

25. L'accessibilité est à la fois un principe général et une disposition de fond de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (art. 9). Elle concerne le lieu de travail comme toutes les autres sphères de la vie. Les États sont non seulement tenus de

¹¹ Le Comité des droits des personnes handicapées a traité les multiples formes de discrimination que rencontrent les femmes handicapées; voir, par exemple, CRPD/C/ARG/CO/1 et CRPD/C/HUN/CO/1.

¹² Voir, par exemple, les contributions du Maroc et du Paraguay à la présente étude.

veiller à ce que les lieux de travail du secteur public soient pleinement accessibles, mais aussi d'imposer des exigences en matière d'accessibilité aux employeurs du secteur privé.

26. Il est indispensable de prendre des mesures en vue d'assurer l'accessibilité totale de l'environnement de travail pour éliminer les divers obstacles (physiques, comportementaux ou liés à l'information, à la communication ou aux transports) qui empêchent les personnes handicapées de chercher, d'obtenir et de conserver un emploi. Les obstacles physiques tels que l'inaccessibilité des transports publics, des logements et des lieux de travail figurent souvent au premier rang des raisons pour lesquelles les personnes handicapées n'ont pas d'emploi. Toutefois, l'inaccessibilité d'un lieu de travail ne justifie pas le fait de ne pas employer de personnes handicapées.

27. Les contributions à cette étude montrent que de nombreux États ont pris des mesures pour rendre les lieux de travail accessibles aux personnes handicapées, notamment des mesures législatives et politiques. La plupart des pays ont pris des initiatives pour favoriser l'accessibilité physique (construction de rampes, aménagement de toilettes accessibles, installation d'ascenseurs, etc.). Dans leurs contributions, Andorre et l'Égypte, entre autres, ont mentionné les mesures prises en matière d'accessibilité des transports dans le but de faciliter l'accès au lieu de travail; le Paraguay a indiqué que les candidats sourds pouvaient bénéficier d'une interprétation en langue des signes lors des entretiens; l'Allemagne et le Mexique, entre autres, ont pris des dispositions législatives en vertu desquelles l'accessibilité du lieu de travail doit être assurée à la fois dans le secteur privé et dans le secteur public à partir d'un certain nombre d'employés.

28. Les États devraient informer les employeurs – indépendamment de la taille ou du secteur d'activité de l'entreprise – de l'obligation positive qui leur incombe d'identifier les obstacles existants à l'égalité d'accès au lieu de travail entre personnes handicapées et non handicapées et de prendre les mesures qui s'imposent pour supprimer ces barrières. Parmi les bonnes pratiques en la matière, on peut citer les initiatives visant à sensibiliser les employeurs à la nécessité d'appliquer les dispositions réglementaires relatives à la création d'un environnement sans obstacle et adapté aux personnes handicapées, et l'élaboration de lignes directrices sur l'accessibilité et la conception universelle à l'intention des employeurs.

D. L'aménagement raisonnable du lieu de travail

29. La Convention 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» (art. 2). En ce qui concerne le travail et l'emploi, les États parties sont tenus de prendre des mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient réalisés sur le lieu de travail en faveur des personnes handicapées (art. 27, par. 1 i)). L'objectif de toute mesure d'aménagement du lieu de travail est de permettre à la personne pour qui elle est mise en œuvre de participer pleinement à la vie professionnelle, sur un pied d'égalité avec les autres.

30. La Convention établit que le refus d'aménagement raisonnable constitue une forme de discrimination fondée sur le handicap. Par conséquent, les États doivent faire en sorte que l'obligation d'apporter des aménagements raisonnables soit introduite dans leur

législation, et la législation antidiscrimination devrait définir le refus d'aménagement raisonnable comme une forme de discrimination¹³.

31. En vertu de la Convention, les employeurs, les prestataires de services et autres sont légalement tenus de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. La législation doit disposer qu'il incombe aux employeurs du secteur public comme du secteur privé de faire le nécessaire pour que chacun de leurs employés handicapés bénéficie d'aménagements raisonnables. Les gouvernements devraient élaborer des politiques qui favorisent et réglementent des conditions de travail souples et des aménagements prenant raisonnablement en compte les besoins individuels des employés handicapés. Ces politiques devraient prévoir, entre autres, l'adaptation et la modification des machines et du matériel, la modification du contenu du poste, du temps de travail et de l'organisation du travail, ainsi que l'adaptation de l'environnement de travail pour assurer l'accessibilité du lieu de travail, l'objectif étant de faciliter l'emploi des personnes handicapées¹⁴.

32. Les contributions à l'étude ont montré que l'introduction de la notion d'aménagements raisonnables dans la législation relative au handicap est lente dans de nombreux pays¹⁵. Mis à part certains pays de la *common law*, quelques-uns seulement des États ayant contribué à l'étude ont introduit la notion dans leur législation nationale, conformément aux dispositions de la Convention. De fait, la notion d'aménagement raisonnable (exigence individuelle) est souvent confondue avec les mesures d'accessibilité (exigence générale) ou avec les plans de mesures positives.

33. La réticence des employeurs à embaucher des personnes handicapées vient souvent de leur crainte d'avoir à procéder à des ajustements coûteux du lieu de travail. Nombre d'entre eux pensent à tort que toutes les personnes handicapées ont besoin d'aménagements raisonnables ou que ces aménagements sont excessivement coûteux ou difficiles à réaliser. Or, de nombreuses personnes handicapées n'ont pas besoin d'aménagements raisonnables et de nombreux aménagements peuvent être réalisés à faible coût, voire gratuitement¹⁶. Enfin, même lorsqu'ils s'avèrent indispensables, seuls des aménagements raisonnables, nécessaires, appropriés et qui n'imposent pas de charge disproportionnée ou indue sont obligatoires. Pour dissiper les malentendus, les États sont tenus d'informer les employeurs de leur obligation d'apporter des aménagements raisonnables, de sensibiliser les employeurs, les syndicats et les personnes handicapées à cette notion et d'apporter un appui technique en ce qui concerne les moyens d'appliquer la loi.

34. Il est essentiel de déterminer ce que sont des «mesures appropriées» pour mettre en œuvre de façon effective l'obligation d'apporter des aménagements raisonnables. On peut considérer que les mesures sont appropriées si, pour la personne handicapée qui les demande, elles facilitent l'accès et la participation à la vie active, à l'avancement et à la

¹³ Le Comité n'a cessé d'engager les États parties à établir, notamment dans leur législation, que le refus d'aménagement raisonnable constitue une forme de discrimination.

¹⁴ OIT, *La gestion du handicap sur le lieu de travail. Recueil de directives pratiques du BIT* (Genève, 2002), partie 1.4.

¹⁵ La notion de «reasonable accommodation» (aménagement raisonnable) a été introduite aux États-Unis dans la loi de 1968 sur les droits civils et utilisée par la suite dans la loi de 1990 sur les Américains handicapés; le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et l'Australie disposent d'une législation comparable, dans laquelle le terme utilisé est «reasonable adjustment;» et la Directive 2000/78/CE du Conseil de l'Union européenne dispose que des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées doivent être prévus dans le domaine de l'emploi (art. 5).

¹⁶ Selon une étude du Bureau de la politique de l'emploi des personnes handicapées du Ministère du travail des États-Unis, 56 % des employeurs ayant donné des informations sur le coût des aménagements ont indiqué que les aménagements dont leurs employés avaient eu besoin n'avaient entraîné aucun frais. Voir Job Accommodation Network, «Workplace Accommodations: Low Cost, High Impact,» Accommodation and Compliance Series, mise à jour du 9 janvier 2011.

formation sur un pied d'égalité avec les autres. La détermination des mesures appropriées doit être réalisée à partir d'une évaluation au cas par cas de l'emploi concerné, des besoins de la personne handicapée et d'une évaluation réaliste de ce que l'employeur est en mesure de fournir¹⁷. Pour être efficace, le processus devrait être interactif et participatif, et toutes les informations concernant la demande d'aménagements raisonnables devraient être traitées de manière confidentielle.

E. Mesures positives visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées

35. Les États ne doivent pas seulement imposer des obligations aux employeurs du secteur privé, mais aussi prendre des mesures positives pour favoriser l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé. La Convention dispose que les États parties doivent prendre des mesures pour employer des personnes handicapées dans le secteur public, et pour favoriser l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé en mettant en œuvre des politiques et mesures appropriées, y compris, le cas échéant, des programmes d'action positive, des incitations et d'autres mesures (art. 27, par. 1 h); voir également les paragraphes e), i) et k)).

36. Les contributions à cette étude montrent que la méthode la plus courante de promotion de l'emploi tend à être l'utilisation de quotas. La plupart des pays disposent d'une législation fixant un pourcentage de postes réservés aux personnes handicapées dans le secteur public, et certains ont également fixé des quotas pour le secteur privé. Maurice, par exemple, a adopté des dispositions législatives qui obligent les employeurs des secteurs public et privé, à partir d'un certain nombre d'employés, à employer un certain pourcentage de personnes handicapées, et qui prévoient des sanctions en cas de non-respect.

37. Les systèmes de quotas existants relèvent de deux grandes catégories: les quotas stricts et les quotas flexibles¹⁸. Les quotas stricts renvoient à des systèmes dans lesquels la personne handicapée bénéficie d'un traitement préférentiel, qu'elle soit ou non aussi qualifiée que les autres candidats. Dans le cas des quotas flexibles, la personne handicapée bénéficie d'un traitement préférentiel uniquement si ses qualités et ses compétences sont égales à celles d'un autre candidat. Les quotas stricts semblent plus répandus que les autres, mais certaines contributions ont donné des exemples de quotas flexibles¹⁹.

38. Toute une série d'autres mesures de promotion de l'emploi actuellement appliquées ont été citées dans les contributions à l'étude, comme les subventions, les allègements fiscaux et la préférence sur les marchés publics, entre autres. Les mesures positives consistent par exemple à veiller à ce que les personnes handicapées soient bien représentées, à redéfinir les critères types utilisés pour l'emploi ou l'avancement, et à sensibiliser les personnes handicapées ou des groupes spécifiques de personnes handicapées. Malgré ces efforts, et indépendamment du ou des systèmes en place, les emplois réservés aux personnes handicapées exigent souvent peu de compétences, et laissent peu de place à l'épanouissement personnel et au développement de carrière.

¹⁷ Maria Ventegodt Liisberg, *Disability and Employment: A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy* (Intersentia, 2011).

¹⁸ Olivier de Schutter, «Positive Action,» in D. Schiek, L. Waddington et M. Bell, *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law* (Oxford, Hart Publishing, 2007), chap. 7.

¹⁹ Par exemple, Andorre, le Paraguay et le Rwanda ont fait état de systèmes de quotas flexibles.

39. Les États ont des difficultés à concevoir des mesures positives efficaces pour accorder aux personnes handicapées et non handicapées les mêmes chances de participer à la vie professionnelle. L'un des risques est de faire passer un message négatif, en donnant à penser que les personnes handicapées sont embauchées uniquement en raison de leur handicap, ce qui peut contribuer à accroître leur stigmatisation et à ne pas reconnaître leur compétence professionnelle. Aussi, est-il important que les États conçoivent des mesures positives en limitant autant que possible leurs effets négatifs. Ces mesures devraient viser à mieux promouvoir la diversité au travail et l'égalité de tous en matière de perspectives de carrière. Les programmes axés sur la promotion de l'emploi des personnes handicapées devraient concerner toutes les personnes handicapées, et l'accent devrait être mis en particulier sur les femmes et les jeunes handicapés, les personnes ayant une déficience intellectuelle ou psychosociale et les autres groupes potentiellement vulnérables.

IV. Analyse des principales dispositions de l'article 27 de la Convention

A. Des conditions de travail justes et favorables

40. La Convention impose aux États parties de protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier, sur un pied d'égalité avec les autres, de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal, la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail, la protection contre le harcèlement et des procédures de règlement des griefs (art. 27, par. 1 b)). Le droit de jouir de conditions de travail justes et favorables s'applique à toutes les personnes handicapées, sans distinction, qu'elles soient employées sur le marché libre du travail ou dans un autre environnement²⁰.

41. Le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale est un droit qui, pour de nombreuses personnes handicapées, n'est pas réalisé. Quand les personnes handicapées ont un emploi, elles gagnent généralement moins que les personnes non handicapées. De plus, les femmes handicapées gagnent souvent moins que les hommes handicapés²¹.

42. Les employeurs du secteur public comme du secteur privé doivent garantir un environnement de travail correct aux personnes handicapées, un environnement sain et sûr dans lequel elles sont protégées contre la discrimination et le harcèlement, perçoivent un salaire égal, bénéficient d'avantages justes, des aménagements voulus (notamment pour les activités professionnelles en dehors du lieu de travail), d'une protection sociale adéquate et, si nécessaire, de la flexibilité requise pour pouvoir faire face aux problèmes liés à leur handicap, et ont accès à des dispositifs de recours leur permettant de porter plainte en cas de discrimination.

43. Il importe que les États définissent dans leur législation les éléments constitutifs de conditions de travail justes et favorables, notamment l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et le droit à un environnement de travail sûr et sain. Ils doivent faire le nécessaire pour que la législation prévoie l'égalité pour les personnes handicapées dans tous ces domaines.

²⁰ Voir l'Observation générale n° 5 (1994) du Comité des droits économiques, sociaux et culturels relative aux personnes souffrant d'un handicap, par. 25.

²¹ Organisation mondiale de la Santé et Banque mondiale, *World Report on Disability*, 2011, p. 239.

B. Accès à la formation technique et professionnelle et à la réadaptation

44. En vertu de la Convention, les États parties doivent permettre aux personnes handicapées d'avoir effectivement accès à des programmes d'orientation technique et professionnelle ainsi qu'à des services de placement et de formation professionnelle et continue. L'éducation, la formation et la formation continue sont des composantes essentielles du droit au travail. C'est souvent déjà à ce premier stade que les personnes handicapées sont pénalisées en ce qui concerne l'accès à l'emploi et d'avancement.

45. La Convention fait également obligation aux États parties de favoriser la réadaptation technique et professionnelle, le maintien dans l'emploi et le retour à l'emploi des personnes handicapées. En vertu de la Convention (n° 159) de l'OIT sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, le but de la réadaptation professionnelle est de permettre aux personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi convenable et de progresser professionnellement et, partant, de faciliter leur insertion ou leur réinsertion dans la société (art. 1, par. 2). Dans de nombreux pays, les personnes qui acquièrent un handicap en cours d'emploi n'ont pas accès à des programmes de réadaptation professionnelle ou de retour à l'emploi, ce qui rend difficile leur retour à la vie active. Les États devraient mettre en place, et faire respecter, des lois sur le maintien dans l'emploi ou des dispositions dans le droit du travail qui garantissent au travailleur acquérant un handicap le droit de conserver le même travail auprès du même employeur, de retourner travailler après une période d'absence ou d'être affecté à un autre poste dans la même entreprise.

46. Afin de mettre en place une formation professionnelle et un environnement de réadaptation favorables aux personnes handicapées et propices à leur intégration, les États parties sont tenus de prendre les mesures qui s'imposent, y compris par voie législative, pour:

- a) Reconnaître, par voie législative, que les personnes handicapées ont le droit de bénéficier d'une orientation, de services et de programmes techniques et professionnels sur un pied d'égalité avec les autres;
- b) Faire en sorte que les programmes généraux de formation professionnelle ne soient pas discriminatoires à l'égard des personnes handicapées, qu'ils leur soient entièrement accessibles et que des aménagements raisonnables soient apportés dans le cadre de la formation technique et professionnelle;
- c) Envisager d'intégrer les questions de handicap dans les programmes de formation technique et professionnelle, en vue de créer un environnement inclusif favorisant la diversité;
- d) Veiller à ce que les programmes de réadaptation prennent suffisamment en compte les besoins des personnes handicapées.

47. De nombreux pays ont élaboré des stratégies de formation technique et professionnelle à l'intention des personnes handicapées. Souvent, cependant, cette formation tend à avoir lieu dans des établissements distincts, porte sur des compétences et des activités qui ne sont pas recherchées sur le marché du travail et se caractérise par de faibles attentes quant à ce que les personnes handicapées peuvent faire. Par conséquent, les personnes handicapées peuvent être formées pendant de nombreuses années sans aucune perspective d'intégration sur le marché du travail général.

48. L'objectif principal de la formation technique et professionnelle des personnes handicapées est d'améliorer leur employabilité pour en faire des concurrents égaux aux autres candidats à l'emploi sur le marché ordinaire du travail. Par conséquent, les États devraient faire en sorte que les personnes handicapées, y compris les membres des groupes

les plus marginalisés, comme les personnes ayant une déficience intellectuelle ou psychosociale, bénéficient d'une formation professionnelle dans des structures ouvertes.

C. Promotion de l'exercice d'une activité indépendante, de l'esprit d'entreprise, de l'organisation de coopératives et de la création d'entreprises

49. Le marché de l'emploi étant souvent mal adapté aux personnes handicapées, le travail indépendant est fréquemment considéré comme l'une des rares options disponibles – il s'agit en effet, pour beaucoup de personnes handicapées, de la seule véritable solution possible pour travailler. Environ 80 % des personnes handicapées vivent dans des pays en développement où l'économie informelle est très répandue, et où une grande partie des activités génératrices de revenus proviennent d'entreprises informelles de personnes travaillant pour leur propre compte ou d'entreprises similaires. Aussi, la Convention demande-t-elle aux États parties de promouvoir les possibilités d'exercice d'une activité indépendante, l'esprit d'entreprise, l'organisation de coopératives et la création d'entreprises (art. 27, par. 1 f)).

50. Les programmes de création d'entreprises qui sont axés sur les personnes handicapées ou les programmes généraux qui donnent la priorité aux personnes handicapées semblent faire partie des moyens les plus couramment utilisés pour encourager le travail indépendant. Certains pays apportent une aide financière spécifique aux personnes handicapées qui souhaitent se mettre à leur compte, tandis que d'autres ont adopté des dispositions législatives afin d'accorder une préférence aux projets de personnes handicapées, par exemple lorsque deux projets en compétition pour un financement sont jugés de valeur égale. De nombreux pays ont également mis en place des mesures d'incitation destinées à encourager les personnes handicapées à créer des associations ou des entreprises à vocation sociale et à entreprendre des activités créatrices de revenus.

51. Bien qu'il existe nombre de programmes destinés à favoriser le travail indépendant, dans la pratique, les personnes handicapées n'obtiennent souvent pas le soutien nécessaire pour créer une entreprise, en raison des obstacles auxquels elles ne peuvent pas accéder à des prêts, à des garanties de crédit ou à des aides financières similaires. Les financements pour les projets de travail indépendant devraient être pleinement accessibles aux personnes handicapées et les modalités d'attribution ne devraient en aucun cas être discriminatoires à leur égard.

D. Protection contre l'exploitation et le travail forcé

52. La Convention fait obligation aux États parties de veiller à ce que les personnes handicapées ne soient tenues ni en esclavage ni en servitude, et à ce qu'elles soient protégées, sur un pied d'égalité avec les autres, contre le travail forcé ou obligatoire (art. 27, par. 2). En effet, les personnes handicapées, en particulier celles qui ont une déficience intellectuelle ou psychosociale, courent tout particulièrement le risque de se retrouver en situation de travail forcé et d'exploitation, en raison des préjugés liés à leurs facultés mentales²².

²² Voir également l'Observation générale n° 5 (1994) du Comité des droits économiques, sociaux et culturels relative aux personnes souffrant d'un handicap, par. 21, selon lequel certaines formes de «traitement thérapeutique» en institution relèvent du travail forcé.

53. La plupart des pays ont pris des dispositions législatives pour lutter contre les formes contemporaines d'esclavage. Dans quelques cas, ces dispositions font expressément référence aux personnes handicapées²³. Au-delà de l'adoption de mesures législatives, le devoir de protéger les personnes handicapées contre l'exploitation et le travail forcé impose aussi aux États parties l'obligation de prévenir l'exploitation et le travail forcé des personnes handicapées, d'enquêter sur les cas signalés et, le cas échéant, de poursuivre les responsables présumés. En outre, les États devraient informer le grand public, y compris le secteur privé, de l'interdiction de l'exploitation et du travail forcé, et faire savoir à chacun quelle est la marche à suivre s'il a connaissance de tels crimes ou en est témoin.

V. Liens entre l'article 27 et d'autres dispositions de la Convention

54. La pleine réalisation des dispositions de l'article 27 de la Convention relatives au travail et à l'emploi dépend de (et est étroitement liée à) la mise en œuvre, entre autres, des articles suivants de la Convention:

a) L'article 8, en vertu duquel les États parties sont tenus d'adopter des mesures en vue de sensibiliser l'ensemble de la société aux droits des personnes handicapées, et de combattre les stéréotypes, les préjugés et les pratiques dangereuses concernant les personnes handicapées dans tous les domaines;

b) L'article 9, qui fait obligation aux États parties de prendre des mesures appropriées pour assurer aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, l'accès à l'environnement physique, aux transports, à l'information et à la communication, y compris aux systèmes et technologies de l'information et de la communication, et aux autres équipements et services ouverts ou fournis au public, ainsi que d'identifier et d'éliminer les obstacles et barrières à l'accessibilité;

c) L'article 12, en vertu duquel les États parties doivent réaffirmer que les personnes handicapées ont droit à la reconnaissance en tous lieux de leur personnalité juridique, et reconnaître que les personnes handicapées jouissent de la capacité juridique dans tous les domaines, sur la base de l'égalité avec les autres;

d) L'article 17, qui dispose que toute personne handicapée a droit au respect de son intégrité physique et mentale sur la base de l'égalité avec les autres;

e) L'article 20, qui impose aux États parties de prendre des mesures pour assurer la mobilité personnelle des personnes handicapées dans la plus grande autonomie possible;

f) L'article 24, en vertu duquel les États parties sont tenus de reconnaître le droit des personnes handicapées à l'éducation, sans discrimination et sur la base de l'égalité des chances, dans un système éducatif pourvoyant à l'insertion scolaire à tous les niveaux;

g) L'article 26, qui impose aux États parties l'obligation d'organiser, de renforcer et de développer les services et programmes d'adaptation et de réadaptation, notamment dans le domaine de l'emploi.

²³ Par exemple, la Constitution équatorienne de 2008 reconnaît que l'État est tenu d'adopter les mesures nécessaires pour prévenir, éliminer et punir toutes les formes d'esclavage, en particulier à l'égard des personnes handicapées et de toute autre personne défavorisée ou vulnérable.

VI. Éléments favorisant la réalisation du droit au travail et à l'emploi des personnes handicapées

A. Représentation et participation des personnes handicapées et des organisations qui les représentent

55. La participation des personnes handicapées et leur intégration sont à la fois un principe général de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et une obligation fondamentale des États parties. La Convention appelle à une participation pleine et effective et demande aux États parties de consulter étroitement les personnes handicapées et les organisations qui les représentent et de les faire activement participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des lois et politiques adoptées aux fins de l'application de la Convention, ainsi qu'à toute décision sur des questions les concernant (art. 4, par. 3). Cela vaut également pour le travail et l'emploi. La Convention (n° 159) de l'OIT sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées appelle également à consulter les personnes handicapées et les organisations qui les représentent sur les politiques nationales concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi (art. 5).

56. Les syndicats doivent en outre ne pas pratiquer de discrimination à l'égard des personnes handicapées et veiller à ce qu'elles puissent s'affilier sur un pied d'égalité avec les autres. Le droit collectif de s'affilier à un syndicat²⁴, qui s'applique à tous les travailleurs handicapés, est expressément prévu par la Convention (art. 27, par. 1 c)).

57. Les personnes handicapées étant généralement sous-représentées dans la vie professionnelle, elles ne sont pas suffisamment représentées dans les syndicats pour que leurs droits soient protégés et défendus sur tous les lieux de travail. Les intérêts des travailleurs handicapés devraient aussi être représentés dans le cadre de la négociation collective et des autres négociations liées à l'emploi au niveau national, par les syndicats, en collaboration avec les organisations qui représentent les personnes handicapées²⁵. À cette fin, il est nécessaire de renforcer les capacités existantes pour permettre aux représentants des personnes handicapées de participer efficacement aux négociations en leur nom.

58. Si la consultation lors de l'élaboration de nouvelles lois et politiques est souvent occasionnelle, certaines bonnes pratiques en matière de participation institutionnalisée se distinguent dans les contributions à la présente étude. À Sri Lanka, par exemple, le Comité directeur du Ministère du travail et des relations de travail rassemble des parties prenantes issues du Gouvernement, du secteur privé, d'organisations internationales et d'organisations représentatives des personnes handicapées dans le but de définir ensemble des stratégies pour améliorer la situation des personnes handicapées en matière d'emploi.

B. Accès à des programmes de protection sociale

59. La Convention reconnaît le droit des personnes handicapées de bénéficier d'une protection sociale sans discrimination fondée sur le handicap. Les États parties sont tenus de prendre des mesures appropriées pour protéger et promouvoir l'exercice de ce droit, y compris des mesures destinées à assurer aux personnes handicapées, en particulier aux femmes et aux filles et aux personnes âgées, l'accès à des programmes de protection sociale et à des programmes de réduction de la pauvreté (art. 28, par. 2 b)).

²⁴ Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 8, par. 1 a).

²⁵ OIT, *La gestion du handicap sur le lieu de travail. Recueil de directives pratiques du BIT* (Genève, 2002).

60. Les plans de sécurité sociale et de maintien des revenus revêtent une importance particulière pour de nombreuses personnes handicapées, compte tenu de la faiblesse du taux d'activité global de ces personnes. Comme le montrent les contributions à cette étude, il existe des modes de protection sociale très divers (pensions d'invalidité, indemnités de maladie, indemnités en cas d'accident du travail et aides à la réadaptation, entre autres). Dans de nombreux pays, il existe à la fois des prestations de remplacement de revenu à long terme pour les personnes ayant une incapacité permanente et des prestations à court terme pour les personnes qui présentent une capacité de travail réduite pendant une période de temps limitée.

61. Le risque, pour les personnes handicapées, de perdre le bénéfice de prestations sociales si elles travaillent dans le secteur formel semble un frein majeur à leur entrée sur le marché du travail, ce qui aggrave une situation de l'emploi déjà difficile pour elles. En effet, les allocations de sécurité sociale peuvent en elles-mêmes devenir un piège et conduire à une faible participation au marché du travail. On considère que les critères liés aux revenus de remplacement et au montant de ces prestations influencent la motivation et, par conséquent, la participation réelle au marché du travail. Dans de nombreux pays, les systèmes de classification du handicap continuent à classer les personnes handicapées en fonction de leur degré d'incapacité, et fixent des conditions d'éligibilité qui obligent souvent les personnes handicapées à choisir entre deux options: percevoir une allocation d'invalidité ou avoir un emploi.

62. Des mesures destinées à aider les personnes handicapées lors de la transition entre une situation où elles bénéficient de prestations et une situation où elles ont un emploi ont été mises en place dans certains pays, et devraient être davantage encouragées. Ainsi, le fait que des employeurs ont été contraints de fournir des services de santé au travail, une aide à la réinsertion et à l'emploi et des incitations au travail a encouragé des personnes handicapées à travailler. Il convient aussi d'évoquer les dispositifs de relais, à savoir des dispositions transitoires permettant aux personnes handicapées de travailler tout en continuant à bénéficier d'allocations jusqu'à un certain seuil de salaire, de percevoir à nouveau sans délai des allocations en cas de perte d'emploi, et de conserver leur droit aux prestations en nature (comme les soins de santé) pendant une période déterminée. Il est important que les personnes handicapées et les organisations qui les représentent soient consultées et participent à la mise en place ou l'élaboration de telles mesures.

C. Dispositifs de collecte de données, de recours et de suivi

63. Compte tenu de la rareté des statistiques sur l'emploi des personnes handicapées, il est difficile de prendre des mesures pour remédier à leur faible représentation sur le marché du travail. Dans de nombreux pays, les personnes handicapées, dans leur immense majorité, ne sont enregistrées ni comme travailleurs ni comme chômeurs, ce qui, de fait, les rend invisibles dans les initiatives prises sur le marché du travail. Dans d'autres pays, la compilation des données sur les personnes handicapées pose des difficultés, car les informations sur le handicap sont considérées comme des données personnelles sensibles; leur collecte est, par conséquent, interdite par la législation sur les données personnelles ou par des dispositions similaires.

64. Les États devraient élaborer des indicateurs pour suivre efficacement les progrès qu'ils accomplissent dans la mise en œuvre du droit au travail, en se fondant sur des indicateurs de l'OIT tels que le taux de chômage, le taux de sous-emploi et le rapport entre travail déclaré et travail non déclaré²⁶. Ils devraient aussi procéder à une collecte

²⁶ Observation générale n° 18 (2005) du Comité des droits économiques, sociaux et culturels relative au droit au travail, par. 46.

systématique de données ventilées afin d'évaluer correctement, sur la base de ces données, la façon dont ils s'acquittent des obligations qui leur incombent en vertu de l'article 27 de la Convention²⁷. Les données devraient être collectées conformément à l'article 31 de la Convention et ventilées par type de handicap et type de travail, en vue d'élaborer des programmes efficaces et ciblés pour favoriser l'emploi des personnes handicapées.

65. La mise en place d'un mécanisme de suivi indépendant chargé de promouvoir, de protéger et de suivre l'application de la Convention est l'une des obligations fondamentales des États parties (art. 33). Un tel mécanisme devrait jouer un rôle important en favorisant le travail et l'emploi des personnes handicapées et en suivant les progrès accomplis. En outre, les personnes handicapées qui, individuellement ou collectivement, sont victimes d'une violation du droit au travail doivent avoir accès, au niveau national, à des voies de recours, judiciaires ou autres, qui soient adaptées et efficaces²⁸.

D. Coopération internationale

66. Les contributions à cette étude ont apporté de nombreux exemples de programmes de coopération internationale visant à appuyer les efforts nationaux déployés pour promouvoir les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées. La plupart de ces programmes préconisent une approche fondée sur le type de handicap, centrée par exemple sur la promotion de la formation professionnelle de certains groupes de personnes handicapées. La coopération internationale dans le domaine du travail et de l'emploi des personnes handicapées devrait constamment chercher à appliquer une «stratégie à deux volets» qui, d'une part, permette l'existence de programmes portant sur tel ou tel type de handicap ou d'initiatives visant à surmonter des désavantages ou des obstacles particuliers et, d'autre part, vise à garantir l'intégration des personnes handicapées dans les programmes de formation professionnelle et d'emploi ainsi que les services de développement de compétences, et ceux liés à l'entreprise et à l'emploi.

VII. Conclusions et recommandations

67. **Si les raisons de la faible présence des personnes handicapées sur le marché du travail sont multiples, il est évident que l'un des principaux obstacles réside dans les attitudes négatives à leur égard, la stigmatisation dont elles font l'objet et les stéréotypes voulant que les personnes handicapées soient en quelque sorte «inaptes» à participer à la vie active sur un pied d'égalité avec les autres. Cette situation fait que les personnes handicapées sont toujours victimes de marginalisation et de discrimination dans le domaine du travail et de l'emploi et, pour beaucoup de personnes handicapées dans le monde, ne peuvent exercer le droit au travail qui leur est reconnu en vertu de l'article 27 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.**

68. **Les contributions à cette étude ont mis en évidence toute une série d'initiatives prises par les États parties pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées. Cependant, ces initiatives portent souvent sur la création de postes ou de formations dans des locaux distincts et ne respectent pas le principe d'inclusion prévu par la Convention. Les États parties doivent impérativement limiter le recours à des programmes d'emploi protégé et favoriser l'accès des personnes handicapées au marché ordinaire du travail sur un pied d'égalité avec les autres. Plus important**

²⁷ Voir CRPD/C/ARG/CO/1, CRPD/C/HUN/CO/1, CRPD/C/CHN/CO/1, CRPD/C/ESP/CO/1.

²⁸ Observation générale n° 18 (2005) du Comité des droits économiques, sociaux et culturels relative au droit au travail, par. 48.

encore, les États parties doivent sensibiliser les employeurs à leur obligation d'employer des personnes handicapées; les employeurs du secteur public comme du secteur privé doivent s'employer activement à créer un environnement de travail favorable à l'emploi des personnes handicapées. Les États doivent non seulement veiller à ce que les lieux de travail du secteur public soient accessibles aux personnes handicapées, mais aussi imposer des exigences d'accessibilité aux employeurs du secteur privé, notamment en informant les employeurs qu'ils sont tenus d'identifier et d'éliminer les obstacles qui empêchent les personnes handicapées d'accéder au lieu de travail sur un pied d'égalité avec les autres.

69. Les États parties doivent prendre immédiatement des mesures pour adopter et/ou appliquer des lois interdisant la discrimination fondée sur le handicap dans le domaine du travail et de l'emploi, et veiller à ce que la législation crée l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables et dispose que le refus d'aménagement raisonnable constitue une discrimination. Les États parties devraient faire connaître aux employeurs des secteurs public et privé, ainsi qu'aux personnes handicapées, la notion d'aménagement raisonnable et ses implications.

70. La Convention fait obligation aux États parties d'adopter des mesures positives pour favoriser l'emploi des personnes handicapées dans les secteurs public et privé, y compris en encourageant la mise en place de régimes d'emploi indépendant qui n'aient pas de caractère discriminatoire et qui soient entièrement ouverts aux personnes handicapées. Les acteurs étatiques comme les employeurs ont pour responsabilité de veiller à ce que toutes les mesures positives et tous les programmes positifs soient conçus et promus de façon à reconnaître la valeur de la diversité sur le lieu de travail et l'égalité de tous en matière de développement de carrière.

71. Dans le but d'améliorer les possibilités d'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail général, les États parties devraient assurer, notamment par voie législative, l'égalité d'accès à la formation professionnelle et à des programmes de réadaptation non discriminatoires, accessibles et ouverts à toutes les personnes handicapées, et garantir que des aménagements raisonnables soient prévus. Les employeurs doivent s'assurer que les personnes handicapées accèdent à ces programmes sur un pied d'égalité avec les autres.

72. Les programmes de protection sociale devraient soutenir les personnes handicapées dans la recherche d'emploi et le maintien dans l'emploi, et éviter de les faire tomber dans le «piège de l'assistanat» avec des systèmes qui les dissuadent de travailler officiellement.

73. Les États parties sont priés d'inclure des indicateurs sur le type de handicap et le type d'emploi lors de la collecte de données sur l'emploi, afin que des mesures fondées sur des informations utiles et ciblées puissent être prises pour améliorer la situation des personnes handicapées en matière d'emploi. En outre, les États doivent faire participer les organisations qui représentent les personnes handicapées à l'élaboration, la mise en œuvre, l'évaluation et le suivi de toutes les politiques et de tous les programmes relatifs à l'emploi des personnes handicapées. Un mécanisme indépendant chargé de suivre la mise en œuvre de la Convention, comme prévu à l'article 33 de la Convention, peut jouer un rôle utile en aidant à resserrer les liens entre les partenaires sociaux déjà engagés dans la politique de l'emploi et le suivi et les organisations qui représentent les personnes handicapées.

Annexe

[Anglais/espagnol/français seulement]

List of respondents

States

Andorra	Mauritius
Armenia	Malta
Australia	Morocco
Austria	Mexico
Azerbaijan	New Zealand
Belgium	Norway
Bosnia and Herzegovina	Paraguay
Colombia	Qatar
Cuba	Republic of Congo
Egypt	Russian Federation
Estonia	Senegal
Finland	Serbia
France	Slovenia
Georgia	Spain
Germany	Sri Lanka
Ireland	Sweden
Lebanon	Tunisia

Intergovernmental organizations

European Union Agency for Fundamental Rights
International Labour Organization

Civil society organizations

All-Russian Society of the Deaf
Agence de Diffusion du Droit International Humanitaire en Afrique Centrale
Amis des Etrangers au Togo
Association rélwendé pour le développement, Burkina Faso
Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, España
Confédération Nationale des Plateformes en Droits Humains, Madagascar
Disability Council International

DPI Germany (ISL e.V.)

German Association of Blind and Partially Sighted Academics

International Disability Alliance

NCBI, Ireland

National human rights institutions

Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism, Belgium

Commission Consultative des Droits de l'Homme, Luxembourg

Commission on Human Rights, Philippines

Commissioner for Fundamental Rights, Hungary

Equal Opportunities Commission, Hong Kong

Danish Institute for Human Rights

Human Rights Centre, Finland

Human Rights Commission, Maldives

Human Rights Commission, New Zealand

Institute of the Commissioner for Human Rights, Azerbaijan

National Commission for Human Rights, Honduras

National Commission for Human Rights, India

National Commission for Human Rights, Rwanda

National Human Rights Commission, Thailand

Ombudswoman, Croatia

Ombudsman, Portugal

Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Nicaragua

South African Human Rights Commission

Individuals

Mr. Tom Butcher, Essl Foundation

Mr. Ryosuke Matsui, Hosei University, Tokyo

Mr. Trevor Smith, New Zealand
