



Convention relative aux droits des personnes handicapées

Distr. générale
21 octobre 2020
Français
Original : anglais

Conférence des États parties à la Convention relative aux droits des personnes handicapées

Treizième session

New York, décembre 2020*

Point 5 b) i) de l'ordre du jour provisoire**

**Questions relatives à l'application de la Convention :
tables rondes**

Handicap et entreprise : réalisation du droit des personnes en situation de handicap de travailler dans des environnements ouverts, inclusifs et accessibles

Note du Secrétariat

La présente note a été établie par le Secrétariat en consultation avec des organismes des Nations Unies, des représentants de la société civile et d'autres parties prenantes concernées en vue de faciliter la table ronde sur le thème « Handicap et entreprise : réalisation du droit des personnes en situation de handicap de travailler dans des environnements ouverts, inclusifs et accessibles ». Le Secrétariat transmet la note ci-après, approuvée par le Bureau de la Conférence, à la Conférence des États parties à la Convention relative aux droits des personnes handicapées à sa treizième session.

* Les dates restent à confirmer par le Comité des conférences en raison de la situation actuelle au regard de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19).

** [CRPD/CSP/2020/1](#).



I. Introduction

1. Dans le monde du travail, la relation entre le handicap et les entreprises est complexe et n'est pas encore pleinement comprise. Des mesures stratégiques et efficaces visant à lutter contre la discrimination et à instaurer des environnements ouverts, inclusifs et accessibles, permettant aux personnes handicapées de se faire une place dans le monde du travail et d'y être intégrées, sont nécessaires. Si les inégalités et la discrimination restent des obstacles majeurs à la participation des personnes handicapées à la vie de la société, de nouvelles possibilités permettant de promouvoir le droit de travailler dans des environnements plus ouverts, plus inclusifs et plus accessibles apparaissent, ce qui peut profiter tant aux personnes handicapées qu'aux entreprises.

2. Les droits des personnes handicapées, y compris leur droit au travail, sont légalement reconnus dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées, adoptée en 2006. De même, le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les objectifs de développement durable se basent sur une approche fondée sur les droits, selon laquelle les personnes handicapées méritent une attention particulière de la part des secteurs public et privé et de toutes les autres parties prenantes, notamment dans le contexte du travail décent et de la croissance économique.

3. Afin de garantir le respect du droit à un travail décent pour les personnes handicapées, il convient de leur donner les moyens de mener une vie plus indépendante, de réaliser pleinement leur potentiel et de contribuer à leur bien-être ainsi qu'à celui de leur famille, de leur communauté et de la société dans son ensemble, ainsi que d'édifier une économie plus inclusive.

4. À l'heure où les États Membres, les organismes des Nations Unies et d'autres parties prenantes continuent de faire face à la crise de la maladie à coronavirus (COVID-19), accélèrent leurs efforts visant à « reconstruire en mieux » en vue de la mise en œuvre du Programme 2030 pour tous et respectent leurs engagements en faveur des droits des personnes handicapées prévus par la Convention, la treizième session de la Conférence des États parties à la Convention relative aux droits des personnes handicapées sera composée d'une table ronde sur la question du handicap et des entreprises. Celle-ci aura pour sujet les défis et les opportunités entourant le handicap et les entreprises et permettra de partager des recommandations et d'envisager différentes stratégies visant à promouvoir davantage la mise en place d'environnements ouverts, inclusifs et accessibles à tous, y compris aux personnes handicapées. La présente note fournit un contexte général et des informations pertinentes visant à faciliter les discussions de la table ronde.

II. Cadres internationaux actuels

5. Le cadre normatif mondial actuel, composé de traités internationaux afférents aux droits humains et d'instruments relatifs au développement, fournit des orientations complètes visant à traiter les questions relatives au handicap et aux entreprises, notamment les moyens de promouvoir des environnements ouverts, inclusifs et accessibles afin de faire du droit au travail une réalité.

6. Par exemple, selon les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : la mise en œuvre du cadre de référence des Nations Unies « protéger, respecter et réparer » (A/HRC/17/31, en annexe) et le Guide pour les entreprises sur

les droits des personnes handicapées fournissent des directives pratiques aux entreprises qui collaborent avec les pouvoirs publics sur la protection et la promotion des droits des personnes handicapées dans les entreprises et sur le lieu de travail. Par exemple, dans les Principes directeurs, le principe n° 3 prévoit que dans les orientations fournies aux entreprises sur le respect des droits humains, il faudrait indiquer à ces dernières les résultats escomptés et les aider à partager les meilleures pratiques ; leur conseiller des méthodes adaptées, s'agissant notamment de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, et de la manière d'examiner efficacement la problématique hommes-femmes et les questions de vulnérabilité et de marginalisation, tout en reconnaissant les problèmes particuliers auxquels peuvent se heurter les personnes handicapées, qui font partie des groupes sociaux plus vulnérables.

7. Plus important encore, la Convention constitue un instrument juridiquement contraignant pour les États parties, qui traite des droits des personnes handicapées dans les domaines du travail et de l'emploi. Si les États parties sont tenus au premier chef de mettre en œuvre les dispositions de ladite Convention, cette dernière fait également référence, directement et indirectement, au secteur privé, notamment aux entreprises dans un certain nombre de dispositions qui présentent un intérêt particulier. Selon la Convention, les États doivent respecter de nombreuses obligations et endossent un certain nombre de responsabilités concernant la promotion des droits des personnes handicapées, conformément à des mesures législatives, administratives, financières, fiscales et autres qui interagissent avec les acteurs du secteur des entreprises sur le marché et ont des effets sur eux. L'article 27 de la Convention reconnaît le droit des personnes handicapées à travailler sur la base de l'égalité avec les autres, ce qui implique le droit de travailler dans un environnement ouvert, inclusif et accessible aux personnes handicapées. L'article 27 h) indique que les États parties sont invités à « 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 ». En outre, selon l'article 4, les États parties sont tenus de « prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination fondée sur le handicap pratiquée par toute personne, organisation ou entreprise privée ». Dans l'article 9, il est en outre demandé aux États de « faire en sorte que les organismes privés qui offrent des installations ou des services qui sont ouverts ou fournis au public prennent en compte tous les aspects de l'accessibilité par les personnes handicapées ». La Convention reconnaît également le rôle important joué par les entreprises et les autres acteurs du secteur privé dans la promotion de l'accessibilité et de la conception universelle dans tous les aspects du développement et de la prestation des services. Elle reconnaît en outre que les entreprises commerciales peuvent servir de facilitateurs socialement responsables de l'avancement des droits des personnes handicapées dans la communauté et la société. Par exemple, l'article 21 de la Convention demande aux États de « demander instamment aux organismes privés qui mettent des services à la disposition du public, y compris par le biais d'Internet, de fournir des informations et des services sous des formes accessibles aux personnes handicapées et que celles-ci puissent utiliser ». Également, selon l'article 2, le refus d'un aménagement raisonnable est considéré comme une forme de discrimination. L'article 12 dispose que « les États parties reconnaissent que les personnes handicapées jouissent de la capacité juridique dans tous les domaines, sur la base de l'égalité avec les autres ».

8. Le Programme 2030 est un programme mondial de développement en faveur d'un développement inclusif, équitable et durable. À ce titre, les États Membres

s'engagent à ne pas faire de laissés-pour-compte et à respecter, protéger et promouvoir les droits humains et les libertés fondamentales pour tous, sans distinction aucune, y compris le handicap ou toute autre situation. Les références au handicap et aux personnes handicapées apparaissent 11 fois dans les cibles et indicateurs des objectifs (objectifs 4, 8, 10, 11 et 17). Par exemple, l'objectif 10 souligne la nécessité de réduire les inégalités dans les États et d'un État à l'autre, y compris pour les personnes handicapées, et l'objectif 8 entérine un engagement de longue date de la communauté internationale en faveur du plein emploi productif et d'un travail décent, ainsi que de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale pour tous, personnes handicapées comprises. Cet engagement ne peut être concrétisé sans les dispositions de l'article 27 de la Convention.

9. L'éducation et la formation ont des effets directs sur les possibilités d'emploi. À cet égard, la Convention reconnaît le droit des personnes handicapées à l'éducation et garantit un système éducatif inclusif. Le Programme 2030 prévoit également de garantir l'égalité d'accès à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle (cible 4.5 de l'objectif 4), ainsi que l'accès aux possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, y compris pour les personnes handicapées, afin de les aider à « acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour exploiter les possibilités offertes et participer pleinement à la société » (voir la résolution 70/1 de l'Assemblée générale, par. 25). Enfin, le Programme 2030 prévoit que les États Membres définissent des mesures visant à relever les principaux défis économiques, sociaux, environnementaux et de gouvernance d'ici à 2030, et appellent spécifiquement les entreprises à contribuer à leur mise en œuvre (ibid., par. 67).

10. Au nombre des exemples de législations et mesures visant à lutter contre la discrimination à l'égard des personnes handicapées, on peut citer celles qui intéressent la finance, la fiscalité, les marchés publics et les mesures de discrimination positive, lorsque cela est possible, pour réglementer le marché et protéger les droits des personnes handicapées. En réponse aux difficultés posées par la pandémie de COVID-19, la note d'orientation du Secrétaire général¹, largement soutenue par les États Membres, met en évidence les retombées du COVID-19 sur les personnes handicapées et présente des recommandations visant à ce que la riposte et les mesures de rétablissement tiennent compte des personnes handicapées.

III. Situation actuelle, questions et défis concernant la réalisation du droit au travail des personnes handicapées

11. À l'échelle mondiale, les personnes handicapées sont plus susceptibles d'être au chômage, de travailler dans le secteur informel, d'occuper des emplois plus précaires et d'être privées de protection sociale, de droits du travail et de conditions de travail décentes. Les données disponibles concernant 91 pays et territoires à travers le monde montrent que seulement 36 % des personnes handicapées en âge de travailler ont un emploi, alors que le même taux est d'environ 60 % pour les personnes valides². Dans la plupart des pays, les personnes handicapées ayant un emploi sont également plus susceptibles de se trouver en situation de vulnérabilité, ou d'être moins bien payées que leurs pairs non handicapés. Par conséquent, les personnes

¹ Nations Unies, « Note de synthèse : Inclusion du handicap dans la riposte à la COVID-19 », mai 2020.

² *Rapport sur le handicap et le développement : Réaliser les objectifs durables par, pour et avec les personnes handicapées* (publication des Nations Unies, numéro de vente 19.IV.4), p. 153.

handicapées sont plus exposées au risque de pauvreté et d'exclusion sociale que les personnes non handicapées. En 2019, seulement 27,8 % des personnes gravement handicapées dans le monde recevaient une prestation d'invalidité³.

12. Certains groupes de la communauté des personnes handicapées semblent moins bien lotis. Par exemple, selon les données dont on dispose, dans certaines régions, un pourcentage plus élevé de femmes handicapées sont au chômage, et les jeunes handicapés sont plus susceptibles d'abandonner leur scolarité⁴. Les personnes souffrant de handicaps intellectuels et psychosociaux se heurtent de manière disproportionnée aux stigmatisations et aux discriminations, n'ont pas suffisamment accès aux possibilités de renforcement des compétences et des capacités appropriées, et ne sont pas suffisamment accompagnées lors de leur recherche d'emploi. Elles occupent d'ailleurs souvent des postes impliquant des activités à faible valeur ajoutée et sont moins bien rémunérées. Elles peuvent avoir des difficultés à conserver leur poste, notamment en raison des périodes d'hospitalisation forcée ou de placement en institution. Les rapports de nombreux pays indiquent que la pandémie de COVID-19 pourrait renforcer les tendances actuelles en matière de discrimination et de stigmatisation à l'égard des personnes âgées handicapées et des femmes et filles handicapées, entre autres⁵.

13. Bien qu'il n'existe pas de statistiques officielles comparables au niveau international sur les personnes handicapées dans le monde du travail et des affaires, il existe suffisamment de données probantes révélant l'existence de lacunes qui entravent la réalisation du droit au travail des personnes handicapées.

14. Il existe des obstacles et des défis majeurs empêchant la pleine jouissance du droit au travail des personnes handicapées et leur inclusion sur le marché du travail, notamment le manque fréquent d'environnements ouverts, inclusifs et favorables. Ces obstacles se trouvent dans les milieux urbains, les transports, les produits et services, et l'accès aux technologies de l'information et des communications. Il existe en outre un manque d'accès à l'information, à l'éducation inclusive et à la formation professionnelle axée sur l'emploi, ainsi qu'un soutien inadéquat à la transition entre l'école et le travail pour les jeunes handicapés. Dans certains cas, la législation basée sur le modèle médical du handicap entraîne des pratiques discriminatoires. D'une part, certains outils stratégiques (tels que les prestations d'invalidité), lorsqu'ils existent, ne sont pas bien conçus et ne permettent pas d'atteindre l'objectif visé, à savoir aider les personnes handicapées à rechercher des possibilités de travail décent. D'autre part, on remarque souvent un manque de respect des lois et politiques en vigueur, telles que les lois sur les quotas qui visent à garantir l'emploi et le maintien des travailleurs handicapés, y compris dans le secteur privé.

15. Les employeurs et les parties prenantes du monde des affaires sont des acteurs importants de la promotion d'environnements de travail inclusifs pour les personnes handicapées et des droits de ces dernières sur le lieu de travail et en dehors de celui-ci. Cependant, de nombreux dirigeants d'entreprises et employeurs ne sont souvent

³ Organisation internationale du Travail (OIT), *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019 : Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable* (Genève, 2017).

⁴ Par exemple, Commission européenne, « Disability statistics – labour market access », Eurostat Statistics Explained. Voir également Anna Lawson et Dagmar Schiek, eds, *European Union Non-Discrimination Law and Intersectionality : Investigating the Triangle of Racial, Gender and Disability Discriminations* (Routledge, 2016).

⁵ Nations Unies, « Leaving no one behind – the COVID-19 crisis through the disability and gender lens », Note d'orientation no 69, mai 2020.

pas au fait des droits des personnes handicapées⁶, ne comprennent pas leurs aptitudes et compétences et n'ont pas suffisamment confiance en elles pour les intégrer de manière inclusive et accessible au sein de leur entreprise et sur leur lieu de travail. Les employeurs manquent aussi souvent de connaissances et de capacités spécifiques leur permettant de fournir des aménagements raisonnables⁷ aux employés handicapés et des solutions de soutien pour les aider à conserver leur emploi et à poursuivre leur carrière. En outre, la stigmatisation, les stéréotypes et les attitudes négatives à l'égard des personnes handicapées sont souvent répandus et la discrimination dont elles font l'objet est fréquente, ce qui dissuade les employeurs de les embaucher, de les garder dans l'entreprise et de les soutenir. De telles attitudes se traduisent également souvent par une perception de l'emploi des personnes handicapées comme un acte de charité, par une fausse représentation de la valeur de leur travail, par une discrimination salariale, par une ségrégation sur le lieu de travail et par un manque de respect du principe de choix. Une étude de Sense International Peru a conclu que le principal obstacle à l'emploi des personnes handicapées et des personnes sourdes et aveugles en particulier, résidait dans les préjugés émanant des employeurs et des collègues de travail⁸.

16. Il est essentiel de favoriser une attitude positive à l'égard des personnes handicapées et la compréhension de leurs droits, de leur bien-être et de leurs perspectives en termes de capacités et d'aptitudes à l'emploi. Les jeunes demandeurs d'emploi handicapés font souvent référence au fait qu'ils ou elles intériorisent le message restrictif et paternaliste constant de la société et même des membres de leur famille, qui limite leurs aspirations en matière d'emploi. Cela explique en partie pourquoi les employeurs signalent l'absence de candidatures émanant de personnes handicapées.

17. Dans le monde des affaires, de nombreux obstacles subsistent en ce qui concerne la pleine jouissance des droits des personnes handicapées mais il existe des exemples encourageants qui peuvent servir de recommandations. Par exemple, les personnes handicapées sont de plus en plus considérées comme une source de diversité, de talent et d'innovation, ce qui donne aux entreprises une plus grande possibilité d'exceller en tant qu'entreprises responsables. Ces dernières années, certaines entreprises ont transcendé la responsabilité sociale des entreprises en adoptant des approches progressistes en vue de faire avancer l'intégration du handicap au sein des entreprises. Par exemple, certaines grandes entreprises ont rejoint l'initiative mondiale « Valuable 500 », qui promeut l'accessibilité et l'intégration des personnes handicapées dans l'ensemble de l'entreprise, y compris au niveau du conseil d'administration⁹. D'autres

⁶ Juanjo Cordero, Tania Ortiz de Zúñiga et Marleen Rue, *Disability and Corporate Social Responsibility Reporting: An Analysis Comparing Reporting Practices of 40 Selected Multinational Enterprises* (Genève, Organisation internationale du Travail, 2014). Comme le révèle l'étude sur les pratiques de 40 multinationales sélectionnées, moins de la moitié des entreprises analysées ont fourni des données sur les travailleurs handicapés, et beaucoup d'entre elles n'ont pas identifié et reconnu le handicap comme une question relevant du domaine des droits humains.

⁷ Selon l'article 2 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, on entend par « aménagement raisonnable » les « modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite 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 ».

⁸ World Federation of the Deafblind, *At Risk of Exclusion from CRPD And SDGs Implementation: Inequality and Persons with Deafblindness – Initial Global Report on Situation and Rights of Persons with Deafblindness* (2018).

⁹ Voir www.thevaluable500.com/.

entreprises font preuve d'innovation en promouvant l'accessibilité et l'inclusion dans leurs stratégies commerciales et leur culture d'entreprise. Grâce à des engagements personnels, un leadership et des mesures de discrimination positive telles que des prêts pour soutenir les entrepreneurs handicapés, ces entreprises impliquent de manière proactive les personnes handicapées, en tant que clientes¹⁰, employées et responsables¹¹, et bénéficient ainsi d'un avantage concurrentiel au niveau professionnel¹².

18. Les personnes handicapées, dont le nombre s'élève à plus d'un milliard d'individus dans le monde, constituent une énorme source de talents pour l'emploi. Selon un rapport de la Banque mondiale, les pertes économiques liées à l'exclusion des personnes handicapées de l'emploi peuvent atteindre environ 6,7 % à 8,7 % du produit intérieur brut national annuel¹³.

Mesures de relèvement et de riposte tenant compte des personnes handicapées eu égard à la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19)

19. Bien que la pandémie de COVID-19 touche toutes les personnes et toutes les communautés, les personnes handicapées, en raison de leur santé et de leur situation socioéconomique particulières, font partie de celles qui risquent d'être encore plus touchées et de subir les graves retombées de la pandémie¹⁴. Nombre d'entre elles sont plus exposées au COVID-19 en raison de leur capacité limitée à se protéger de la contamination ou à obtenir un diagnostic et un traitement, en raison du manque d'informations sur le virus dans des formats accessibles et de la mauvaise accessibilité des établissements de santé. Le confinement physique imposé dans de nombreux pays en vue de freiner la transmission du virus peut créer des obstacles inattendus qui entravent l'accès aux biens et services essentiels des personnes handicapées. L'interruption des programmes de formation et de développement des compétences risque d'avoir des retombées négatives considérables sur les jeunes handicapés qui se heurtent déjà à de nombreux obstacles lors de leur entrée dans la vie active.

20. Les personnes handicapées sont particulièrement touchées par la contraction du marché du travail pendant la crise et la période de relèvement. Bien que les données spécifiques à ce sujet soient rares, une étude a révélé que dans un pays d'Amérique latine, environ 40 % des personnes handicapées avaient perdu leur emploi après le début du confinement, ce qui a eu des répercussions importantes sur les revenus de

¹⁰ Rich Donovan, «Emerging giant: big is not enough – the global economics of disability». Disponible à l'adresse suivante : www.ccrw.org/wpcontent/uploads/2016/08/The-Global-Economics-of-Disability-2012.pdf.

¹¹ De nombreuses organisations qui collaborent directement avec le secteur privé en vue de faire progresser l'inclusion en matière d'embauche, de maintien et de promotion, promeuvent ladite inclusion dans les initiatives de diversité des fournisseurs et élaborent des approches inclusives, entre autres. Voir, par exemple, Disability : IN(<https://disabilityin.org/>) et Business Disability Forum(<https://businessdisabilityforum.org.uk/>).

¹² Par exemple, Accenture a publié en 2018 une étude intitulée « Getting to equal : the disability inclusion advantage », qui indique que certaines des entreprises interrogées employant des personnes handicapées affichaient une rentabilité (chiffre d'affaires et revenu net) et une création de valeur (marge bénéficiaire) supérieures à la moyenne.

¹³ R. L. Metts, « Disability issues, trends and recommendations for the World Bank » (Washington, Banque mondiale, 2000).

¹⁴ Nations Unies, *Rapport sur les objectifs de développement durable, 2020*.

leur ménage¹⁵. Les risques de transmission doivent être abordés de manière à protéger les personnes handicapées contre la contagion, tout en leur permettant de conserver leur emploi et leurs revenus. Une enquête menée fin avril 2020 auprès de 10 000 personnes handicapées et de membres de leur famille a montré que dans un pays africain, 45 % des personnes handicapées s'inquiétaient de la manière dont elles allaient nourrir leur famille, contre 14 % qui craignaient d'être infectées par la COVID-19¹⁶.

21. Si la pandémie de COVID-19 rend le travail en présentiel trop risqué, il existe des moyens prometteurs qui peuvent contribuer à atténuer les risques d'infection et également à protéger les travailleurs handicapés tout en maintenant un lieu de travail sûr et sain. À cet égard, il peut notamment être envisagé de procéder à certains ajustements sur le lieu de travail, d'autoriser le télétravail ou de prendre des congés payés. Lors de la mise en œuvre de conditions de travail alternatives ou de la révision des modalités de travail en présentiel, il convient de tenir compte de l'accessibilité du lieu de travail et des aménagements raisonnables sur la base des besoins individuels des travailleurs. Le télétravail, par exemple, peut également ouvrir de nouvelles perspectives d'emploi pour les personnes handicapées, notamment celles qui éprouvent des difficultés à se déplacer, pour autant que des connexions internet à haut débit soient disponibles et que le contenu numérique soit créé dans des formats accessibles¹⁷.

22. Étant donné que de nombreuses personnes handicapées dirigent des entreprises, travaillent à leur compte ou travaillent dans l'économie informelle, beaucoup se trouvent dans des situations particulièrement difficiles. Elles doivent bénéficier d'un soutien visant à maintenir leurs moyens de subsistance et à leur permettre de prendre les précautions nécessaires. Dans le contexte de la riposte à la COVID-19, les interventions stratégiques des pouvoirs publics, notamment les plans de relance financière, les subventions et les programmes de protection sociale ciblés, tels que les transferts de fonds, et l'aide et le soutien en nature, sont plus nécessaires que jamais et devraient être fournis aux personnes handicapées, y compris celles qui possèdent et dirigent des entreprises, afin d'atténuer les retombées de la pandémie.

Nouveaux défis et opportunités dans le monde du travail de demain

23. L'avenir du travail sera affecté par les nouvelles technologies de pointe que sont la numérisation, la robotique, l'intelligence artificielle et l'automatisation, ainsi que par d'autres mégatendances, comme les transformations démographiques, notamment le vieillissement, les migrations et l'urbanisation, ainsi que par les changements climatiques. Comme cela a été souligné lors du Forum multipartite sur la science, la technologie et l'innovation pour les objectifs du développement durable, qui s'est tenu en 2019, les progrès technologiques ne conduisent pas nécessairement à des fractures et des inégalités technologiques. Ce sont plutôt les mesures stratégiques et les institutions publiques qui jouent un rôle décisif dans la détermination de l'orientation ultime de la technologie et de l'innovation (E/HLPF/2019/6, par. 59).

¹⁵ Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, « Persons with disabilities and coronavirus disease (COVID-19) in Latin America and the Caribbean : status and guidelines », avril 2020. Disponible à l'adresse suivante : https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45492/1/S2000299_en.pdf.

¹⁶ Light for the World et TRAC.FM, « The impact of COVID-19 on persons with disabilities in Uganda », 2020.

¹⁷ OIT, « COVID-19 and the world of work: ensuring the inclusion of persons with disabilities at all stages of the response », note d'orientation, juin 2020.

24. Dans ce contexte, veiller à ce que les technologies soient inclusives et accessibles à tous, y compris aux personnes handicapées, constitue un défi de taille, tout comme permettre à tous les travailleurs de bénéficier des futures possibilités qui découleront des nouvelles technologies permettant d'économiser de la main-d'œuvre et fondées sur les compétences. Des mesures doivent être prises d'urgence en vue de garantir que les personnes handicapées participent à toutes les étapes du cycle de développement technologique, car celles-ci sont généralement exclues de ces processus, bien qu'elles soient des utilisateurs clés de nombreuses technologies, telles que l'intelligence artificielle et la robotique (E/HLPF/2019/6, par. 61).

25. La technologie peut être source de changement pour les personnes handicapées, en particulier celles atteintes de surdité et de c civit , en permettant l'apprentissage et la communication d'une manière qui était auparavant impossible. Les aspects éthiques et le principe de « conception universelle »¹⁸ peuvent contribuer à garantir que la technologie est disponible, abordable et accessible.

IV. Voie à suivre

26. La pandémie de COVID-19 continue d'avoir des retombées considérables sur la vie et le travail des personnes du monde entier. Les perspectives et expériences uniques des personnes handicapées qui, même avant la pandémie, sont parvenues à s'en sortir malgré l'isolement et le fait de devoir s'adapter à leur environnement au quotidien, sont très précieuses dans le contexte actuel et pourraient contribuer à la créativité, à de nouvelles approches et à des solutions innovantes permettant de faire face aux difficultés. La pandémie actuelle offre la possibilité de promouvoir l'inclusion des personnes handicapées et de construire un avenir nouveau et meilleur pour tous, y compris sur le lieu de travail et au sein des entreprises¹⁹.

27. En tirant les leçons des bonnes pratiques déjà observées, notamment celles qui ressortent des mesures de riposte à la COVID-19²⁰, les pouvoirs publics et les acteurs du monde des affaires peuvent considérer les éléments ci-après comme des mesures visant à promouvoir les droits des personnes handicapées dans des environnements ouverts, inclusifs et accessibles au sein des entreprises et sur le lieu de travail :

a) une double approche (mesures transversales et mesures ciblées) de l'inclusion des personnes handicapées est nécessaire en vue de prévenir la discrimination et garantir l'égalité d'accès et la pleine participation à l'emploi ;

b) des cadres juridiques et politiques nationaux solides, conformes à la Convention, devraient être élaborés et effectivement mis en œuvre, ainsi que des stratégies, non seulement pour supprimer les obstacles physiques, informationnels et

¹⁸ Selon l'article 2 de la Convention, la « conception universelle » désigne « la conception de produits, d'équipements, de programmes et de services qui puissent être utilisés par tous, dans toute la mesure possible, sans nécessiter ni adaptation ni conception spéciale. La « conception universelle » n'exclut pas les appareils et accessoires fonctionnels pour des catégories particulières de personnes handicapées là où ils sont nécessaires ».

¹⁹ Nations Unies, « Note d'orientation » (voir note de bas de page 6 ci-dessus).

²⁰ Les  tats Membres, l'Organisation des Nations Unies et les organisations de la société civile prennent des initiatives, y compris, dans de nombreux cas, par le truchement de partenariats multipartites. Par exemple, lors Forum mondial, une manifestation sur le thème : « COVID-19 crisis and persons with disabilities : building back better towards an inclusive, accessible and sustainable world for all » (*Crise de la COVID-19 et personnes handicapées : reconstruire en mieux pour un monde inclusif, accessible et durable pour tous*), s'est tenue le 3 août 2020.

comportementaux, mais également pour créer des conditions favorables et des possibilités de participation égales ;

c) les politiques en matière d'emploi doivent être inclusives et bénéficier à toutes les personnes handicapées, en s'adressant aux groupes les plus marginalisés, tels que les personnes souffrant de handicaps intellectuels ou psychosociaux ;

d) des interventions intersectionnelles doivent être engagées, si nécessaire, afin de lutter contre les formes multiples et croisées de discrimination, notamment à l'égard des femmes et des filles handicapées ;

e) un soutien approprié (tel qu'une formation professionnelle et des stratégies d'accompagnement professionnel adaptées) devrait être fourni à ceux qui en ont besoin dans le contexte d'aménagements raisonnables sur le lieu de travail et au sein des entreprises ;

f) il est urgent de mettre à disposition des données ventilées par handicap, en appliquant les normes, lignes directrices et principes pertinents des Nations Unies, ainsi que des outils tels que l'ensemble de questions du Groupe de Washington sur les statistiques du handicap, afin de contribuer à suivre les progrès accomplis et à identifier les lacunes en matière d'emploi des personnes handicapées ;

g) des institutions et des mécanismes devraient être mis en place et renforcés afin de suivre la situation des personnes handicapées en matière d'emploi et d'identifier des responsables ;

h) il est nécessaire d'investir dans la création d'un environnement favorable dans le domaine du travail et de l'emploi, tant du côté des employeurs que des demandeurs d'emploi, afin de renforcer la confiance en soi et la préparation de ces derniers à l'emploi.

28. Les pouvoirs publics peuvent réaliser des progrès en éliminant les lois et mesures discriminatoires en matière d'emploi, conformément à la Convention, et en adoptant une approche inclusive dans divers domaines, en :

a) mettant en place des systèmes d'éducation tournés vers l'avenir et inclusifs afin d'offrir aux personnes handicapées, notamment les femmes et les jeunes, la possibilité d'acquérir des compétences et de les améliorer ;

b) investissant dans les infrastructures et les nouvelles technologies, notamment pour promouvoir l'égalité des chances ;

c) assurant des conditions équitables en matière de participation aux bénéfices et de négociation salariale ;

d) étendant l'accès à la protection sociale et en l'adaptant à l'évolution de la situation, étant donné qu'un plus grand nombre de futurs travailleurs, y compris ceux qui sont handicapés, peuvent travailler en tant que travailleurs indépendants ou entrepreneurs dans une économie dont la taille ne cesse de croître²¹.

29. Les partenariats avec les pouvoirs publics, les personnes handicapées et les organisations qui les représentent, les autres parties prenantes et le secteur des entreprises, y compris les multinationales et les PME, peuvent contribuer à libérer

²¹ Voir le *Rapport social mondial 2020 : Inequality in a Rapidly Changing World* (publication des Nations Unies, numéro de vente E.20.IV.1).

tout le potentiel que le monde du travail de demain peut offrir aux personnes handicapées dans des domaines stratégiques, à savoir :

a) **Les nouvelles formes d'emploi et la transformation des lieux de travail actuels.** Par exemple, le secteur des entreprises devrait intégrer l'inclusion du handicap dans toute l'entreprise et dans ses politiques et stratégies commerciales, créer un environnement sans stigmatisation et accessible et fournir des aménagements raisonnables aux travailleurs handicapés.

b) **L'éducation de qualité, le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie.** Les entreprises doivent proposer et soutenir des programmes d'éducation et de formation et veiller à ce qu'ils soient accessibles à tous les employés handicapés.

c) **La conception universelle.** Le secteur privé devrait adopter la méthode de la « conception universelle » ou de la « conception pour tous », en commençant à la phase initiale pour tous les changements qui seront opérés. Un environnement accessible conçu de manière universelle peut profiter à tous les usagers et serait également rentable.

d) **Les technologies d'assistance disponibles et abordables.** Les employeurs peuvent fournir des technologies d'assistance pertinentes à leurs employés comme forme d'aménagement raisonnable sur le lieu de travail.

e) **L'intégration des personnes handicapées dans les secteurs émergents, tels que l'économie verte.** Le secteur privé, qui fait souvent appel à des fournisseurs de solutions techniques et pratiques, est le mieux placé pour intégrer l'inclusion du handicap dans les initiatives des nouveaux secteurs de croissance et soutenir une stratégie de développement intégrant les personnes handicapées²².

30. Le secteur privé a également un rôle clé à jouer dans l'autonomisation des personnes handicapées, notamment :

a) en encourageant l'esprit d'entreprise des personnes handicapées par le truchement de systèmes de soutien, notamment sous la forme de prêts et d'impôts, et en rendant les procédures et mécanismes nécessaires plus accessibles, par exemple l'obtention de licences d'exploitation ;

b) en aidant les personnes handicapées à se manifester auprès d'acteurs ayant une expertise et une expérience, telles que le Global Business and Disability Network de l'Organisation internationale du Travail.

V. Questions à examiner

31. Les questions ci-après sont présentées pour examen à l'occasion de la table ronde :

a) **Quels sont les principaux obstacles et défis qui empêchent les pouvoirs publics et le secteur privé de faire progresser les droits des personnes handicapées sur le lieu de travail ?**

b) **Existe-t-il des exemples concrets d'entreprises qui ont réussi à s'acquitter de leurs responsabilités en matière de respect et de protection des**

²² Global Business and Disability Network et Fundación Once, « Making the future of work inclusive of people with disabilities », 2019.

droits des personnes handicapées sur le lieu de travail et dans les entreprises, y compris celles qui appartiennent à des personnes handicapées ?

c) Existe-t-il des exemples concrets d'outils stratégiques qui se sont avérés efficaces pour motiver les entreprises à veiller à ce qu'elles proposent un environnement ouvert, inclusif et accessible au sein duquel les personnes handicapées peuvent travailler ou faire des affaires ?

d) En riposte à la crise de la COVID-19 et à aux préoccupations constantes en matière de santé sur le lieu de travail, de nombreuses institutions publiques et entreprises du secteur privé ont adopté le télétravail comme méthode viable pour répondre aux besoins commerciaux. Que peut-on faciliter davantage en vue de soutenir les droits des travailleurs handicapés dans l'« environnement de travail adapté à la COVID-19 » ?

e) Comment le droit au travail peut-il être exercé par toutes les personnes handicapées, y compris les plus marginalisées, telles que les femmes handicapées et les personnes atteintes de handicaps intellectuels ou psychosociaux ?

f) L'article 32 de la Convention appelle à la coopération internationale, et l'objectif 17 de développement durable, à des partenariats multipartites. Comment peut-on progresser davantage dans ce domaine pour mieux soutenir les capacités des États et des acteurs concernés par le handicap à améliorer les environnements de travail accessibles et inclusifs pour les personnes handicapées ?
