



Assemblée générale

Distr. générale
21 janvier 2021
Français
Original : anglais

Conseil des droits de l'homme

Quarante-sixième session

22 février-19 mars 2021

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 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**

Liens entre la réalisation du droit au travail et la jouissance de tous les droits de l'homme par les personnes handicapées

Rapport de la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme*

Résumé

Dans le présent rapport, établi en application de la résolution 43/7 du Conseil des droits de l'homme, la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme examine les liens entre la réalisation du droit au travail et la jouissance, par les personnes handicapées, de tous les droits de l'homme. Elle donne un aperçu général des principaux obstacles que les personnes handicapées rencontrent dans l'exercice de leur droit d'accéder au marché du travail et d'y participer. Elle souligne comment, en matière de handicap, des mesures ciblées et fondées sur les droits peuvent aider les personnes handicapées à surmonter les obstacles et contribuer à la création d'un environnement favorable et propice à leur participation au marché du travail.

* Il a été convenu que le présent rapport serait publié après la date normale de publication en raison de circonstances indépendantes de la volonté du soumetteur.



I. Introduction

1. Le présent rapport a été établi en application de la résolution 43/7 du Conseil des droits de l'homme, dans laquelle la Haute-Commissaire était priée d'élaborer un rapport analytique sur les liens entre la réalisation du droit au travail et la jouissance, par les personnes handicapées, de tous les droits de l'homme, en mettant l'accent sur l'autonomisation de ces personnes, conformément aux obligations respectives mises à la charge des États par le droit international des droits de l'homme, et en y faisant ressortir les principaux problèmes et les meilleures pratiques.

2. Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme a consulté des États, des organismes, fonds et programmes des Nations Unies, en particulier l'Organisation internationale du Travail (OIT), des organes créés en vertu d'un instrument international relatif aux droits de l'homme, des titulaires de mandat au titre d'une procédure spéciale, la société civile et des institutions nationales des droits de l'homme – comme le Conseil l'y avait invitée. Il a lancé un appel à contributions à la suite duquel il a reçu trente réponses¹.

3. Le rapport s'appuie sur les précédents rapports du Haut-Commissaire aux droits de l'homme sur le droit au travail² et sur l'étude concernant le droit au travail des personnes handicapées réalisée en 2012³. Celle-ci en particulier décrit de façon détaillée le cadre normatif qui s'applique au droit au travail des personnes handicapées.

4. La Haute-Commissaire aux droits de l'homme donne ici un aperçu des principaux obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées dans l'exercice de leur droit à un travail décent et souligne comment des mesures qui visent spécialement le handicap et qui sont fondées sur les droits peuvent contribuer à lever les obstacles et à créer un environnement favorable et propice à la participation des personnes handicapées au marché du travail.

II. Aperçu des difficultés

5. On estime à un milliard le nombre de personnes handicapées, ce qui représente 15 % de la population mondiale ; ce taux est plus élevé dans les pays en développement⁴. Sur l'ensemble des personnes handicapées, 785 millions sont en âge de travailler⁵ ; ces personnes représentent une ressource de talents pour l'emploi et pour la prospérité économique globale des pays. Cependant, elles se heurtent souvent à des obstacles qui les empêchent de contribuer à la vie de la société dans des conditions d'égalité avec les autres.

6. Selon un rapport sur le handicap et le développement publié par l'Organisation des Nations Unies en 2018, il ressort de données provenant de huit régions du monde que seulement 36 % des personnes handicapées en âge de travailler ont un emploi, contre 60 % pour le reste de la population⁶.

7. Dans toutes les régions, le taux d'emploi des femmes handicapées est nettement inférieur à celui des hommes handicapés et des autres femmes et hommes⁷. Par exemple, en Europe, 18,8 % des femmes handicapées sont au chômage, contre 10,6 % des autres femmes⁸.

¹ Les réponses à l'appel à contributions sont disponibles à l'adresse suivante : www.ohchr.org/EN/Issues/ESCR/Pages/CFI-right-to-work-persons-with-disabilities.aspx.

² A/HRC/31/32, A/HRC/34/29, A/HRC/37/32 et A/HRC/40/31.

³ A/HRC/22/25.

⁴ Groupe de la Banque mondiale, « Inclusion du handicap », 1^{er} octobre 2020.

⁵ OIT, *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes, Vol. 1*, (2019), p. vii.

⁶ ONU, Département des affaires économiques et sociales, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities* (2018), p. 152.

⁷ *Ibid.*, p. 108.

⁸ Stefanos Grammenos, « European comparative data on Europe 2020 and people with disabilities : final report », décembre 2018, p. 9. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.disability-europe.net/theme/statistical-indicators>.

Selon le Bureau des statistiques du travail des États-Unis d'Amérique, les personnes handicapées ont moins de chances que les autres d'obtenir un diplôme de premier cycle ou de faire des études supérieures. Les données montrent aussi que dans l'un et l'autre groupe, ceux qui atteignent un niveau d'éducation plus élevé ont plus de chances d'être employés. En 2019, à tous les niveaux d'éducation, les personnes handicapées avaient beaucoup moins de chances d'être employées que leurs homologues n'ayant pas de handicap⁹.

8. Dans toutes les régions, les personnes handicapées, en particulier les filles et les jeunes femmes, ont moins de chances que les autres de terminer leurs études primaires, secondaires et supérieures¹⁰. Cela montre qu'au-delà du manque d'accessibilité et de la discrimination fondée sur le handicap, qui sont des obstacles majeurs à l'accès à l'éducation, les filles et les jeunes femmes ayant un handicap sont encore plus fragilisées par la discrimination fondée sur le genre.

9. Dans la plupart des pays, les personnes handicapées sont plus susceptibles de travailler dans le secteur informel dans des conditions de travail précaires et sont moins bien rémunérées¹¹. En outre, elles sont plus susceptibles d'occuper des emplois à temps partiel¹². Ces emplois, qui peuvent offrir une certaine souplesse, sont généralement moins bien rémunérés et ouvrent droit à des prestations sociales réduites. Les personnes handicapées doivent bien souvent se contenter d'un emploi à temps partiel parce qu'un emploi à temps plein ne leur laisse pas suffisamment de temps pour se préparer pour le travail, pour se déplacer entre leur domicile et leur lieu de travail (les moyens de transport accessibles étant insuffisants) et pour bénéficier des services liés au handicap dont elles ont fréquemment besoin¹³.

10. Compte tenu des difficultés qu'elles rencontrent pour entrer sur le marché du travail, les personnes handicapées sont surreprésentées dans le secteur des emplois indépendants, que ce soit dans l'économie formelle ou dans l'économie parallèle, en particulier dans les pays à faible revenu¹⁴. L'accès aux services financiers, y compris l'ouverture d'un compte bancaire ou l'accès aux crédits et aux prêts, est essentiel pour créer et développer une entreprise. Or de nombreux obstacles entravent l'accès des personnes handicapées à ces services. Les données du Département des affaires économiques et sociales concernant différents pays montrent qu'entre 8 % et 64 % des personnes handicapées considèrent que les services bancaires leur sont inaccessibles¹⁵. Dans de nombreux pays, le refus de reconnaître la capacité juridique à certaines personnes handicapées empêche celles-ci d'ouvrir un compte bancaire. Les personnes aveugles, par exemple, doivent parfois remplir des conditions supplémentaires, comme la présence d'un témoin ; les personnes présentant un handicap intellectuel sont parfois priées de désigner un tuteur qui autorisera les transactions. Les femmes handicapées peuvent se heurter à des obstacles supplémentaires qui limitent leur capacité juridique, en droit ou en pratique, en raison des normes sociales associées au genre.

A. L'avenir du travail

11. Le monde du travail, en pleine évolution, fait apparaître de nouvelles difficultés mais aussi des perspectives pour la jouissance du droit à un travail décent par les personnes handicapées. L'avenir du travail est marqué par trois grandes tendances : les progrès

⁹ Bureau des statistiques du travail des États-Unis d'Amérique, « Employment status of the civilian noninstitutional population by disability status and selected characteristics, 2019 annual averages ». Disponible à l'adresse suivante : <http://www.bls.gov/news.release/disabl.t01.htm>.

¹⁰ ONU, Département des affaires économiques et sociales, *Disability and Development Report*, p. 79. Dans 29 pays en développement, 69 % seulement des femmes handicapées ont été scolarisées à un moment donné, contre 72 % des hommes handicapés (moyennes) (Ibid., p. 104).

¹¹ Ibid., p. 155 à 158.

¹² Voir la contribution de Rozsa Illes-Vallette, sur les difficultés que doit surmonter une femme handicapée. Disponible à l'adresse suivante : www.ohchr.org/EN/Issues/ESCR/Pages/CFI-right-to-work-persons-with-disabilities.aspx.

¹³ Organisation mondiale de la Santé et Banque mondiale, *Rapport mondial sur le handicap* (Genève, 2011), p. 239.

¹⁴ ONU, Département des affaires économiques et sociales, *Disability and Development Report*, p. 156.

¹⁵ Ibid., p. 38 et 39.

technologiques, l'évolution démographique et la transition vers une économie sobre en carbone. Or ces changements surviennent à une époque où les inégalités se creusent, inégalités dont l'une des causes et des conséquences est la discrimination fondée sur le handicap¹⁶.

12. Dans ce contexte, les progrès technologiques – notamment l'intelligence artificielle, l'automatisation et la robotique – créent de nouveaux emplois mais en suppriment d'autres. Les personnes désavantagées face aux changements, personnes qui appartiennent souvent aux groupes les plus marginalisés – comme c'est le cas des personnes handicapées – seront les plus gravement touchées. Toutefois, si elle se fait de manière inclusive, la transformation technologique peut offrir aux personnes handicapées un meilleur accès au marché du travail. Les technologies numériques peuvent ouvrir de nouvelles possibilités d'apprentissage, sous des formes plus adaptées et plus souples. En offrant un accès direct à l'emploi et aux employeurs, les plateformes numériques peuvent aider les intéressés à trouver des débouchés. L'intelligence artificielle, à condition d'être utilisée et conçue pour tous selon une approche inclusive¹⁷ et non discriminatoire, peut ouvrir de vastes perspectives pour les personnes handicapées.

13. Les changements démographiques modifient nos sociétés et le monde du travail. Du fait du rajeunissement de la population dans de nombreuses régions du monde, le nombre de jeunes au chômage s'élevait à 68 millions en 2019¹⁸. Le risque d'être au chômage est trois fois plus élevé pour les jeunes que les pour adultes¹⁹. Parallèlement, dans d'autres régions du monde, le vieillissement de la population s'accélère. Les déficiences devenant plus fréquentes avec l'âge, le vieillissement de la société fait peser une pression supplémentaire sur les marchés du travail et les systèmes de protection sociale.

14. Enfin, la transition vers une économie sobre en carbone, les effets néfastes des changements climatiques et les nouveaux modèles de production doivent être considérés comme l'occasion de créer un environnement inclusif et favorable aux personnes handicapées.

B. Crise liée à la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19)

15. La crise liée à la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) a mis en évidence et exacerbé les obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées pour obtenir ou conserver un emploi, ainsi que la précarité économiques qui en résultent en cas de chômage²⁰. Comme les personnes handicapées ont moins de chances que les autres d'avoir un emploi, elles bénéficient dans une moindre mesure des prestations sociales liées à l'emploi, ce qui diminue leur résilience économique dans le contexte actuel de la pandémie. Pour celles qui sont salariées ou qui travaillent à leur compte, qui ne disposent pas à domicile des équipements et des soutiens présents sur leur lieu de travail; le télétravail n'est pas envisageable, ce qui augmente le risque, pour les intéressés, de perdre leurs revenus et leur emploi²¹.

16. Les mesures liées à la pandémie de COVID-19 peuvent aussi toucher les personnes handicapées indirectement, si d'autres membres de leur famille perdent leur emploi et si les revenus du ménage baissent en conséquence. Étant donné que les personnes handicapées ont généralement des charges et des dépenses supplémentaires liées au handicap (logements et équipements accessibles, appareils d'assistance et biens et services spéciaux, entre autres),

¹⁶ Voir, par exemple, E/2016/58, par. 27.

¹⁷ Réseau mondial entreprises et handicap (OIT) et Fundación ONCE, « Making the future of work inclusive of people with disabilities », 2019, p. 18.

¹⁸ OIT, Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2020 : la technologie et l'avenir des emplois (Genève, 2020), p. 22.

¹⁹ Pour de plus amples informations, voir A/HRC/40/31.

²⁰ OIT et autres, « Disability-inclusive social protection response to COVID-19 crisis ».

²¹ Lisa A. Schur, Mason Ameri et Douglas Kruse, « Telework after COVID: a "silver lining" for workers with disabilities? », *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 30 (2020), p. 521 à 536.

cela représente – pour elles et pour leur ménage – une charge disproportionnée, et les expose au risque de sombrer dans la pauvreté²².

III. Réalisation du droit au travail

A. Principaux obstacles

17. Il existe d'importants obstacles à l'exercice du droit au travail par les personnes handicapées. Parmi ces obstacles on relève : la discrimination et la stigmatisation liées au handicap ; l'absence chronique d'environnements ouverts, inclusifs et favorables – notamment les obstacles associés au cadre bâti, aux transports, aux produits et aux services ; le manque d'accès à l'information et aux multiples formes de communication, y compris les technologies et systèmes de l'information et des communications. L'absence de systèmes d'éducation inclusive, de formations professionnelles axées sur l'emploi ou d'aides à la transition entre l'école et le travail – services dont les jeunes ayant un handicap auraient besoin – fait partie des facteurs qui expliquent le taux de chômage élevé chez les personnes handicapées.

18. L'urgence qu'il y a à surmonter ces obstacles est soulignée dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Plusieurs cibles des objectifs mentionnent expressément les personnes handicapées. L'objectif 4 (« Assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie ») vise notamment à assurer l'accès, dans des conditions d'égalité avec les autres, des personnes vulnérables – y compris les personnes handicapées – à tous les niveaux d'éducation et de formation professionnelle. L'objectif 8, qui concerne la croissance économique, vise entre autres à parvenir au plein emploi productif et à garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale. L'objectif 10 (« Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre ») vise notamment à promouvoir l'inclusion sociale, économique et politique de chacun, y compris des personnes handicapées. La coopération internationale, dont l'aide publique au développement, constitue un outil essentiel pour la réalisation de ces objectifs²³.

B. Modèle du handicap fondé sur les droits de l'homme

19. La Convention relative aux droits des personnes handicapées adopte le modèle du handicap fondé sur les droits de l'homme : elle présente le handicap comme une construction sociale qui résulte de l'interaction entre des personnes qui vivent avec une incapacité et des barrières comportementales et environnementales qui empêchent ces personnes de participer concrètement à la vie de la société. La Convention est une étape majeure vers l'abandon d'un modèle caritatif et médical au profit d'un modèle dans lequel les personnes handicapées sont des titulaires de droits et des décideurs dont les capacités à contribuer à la société sont largement inexploitées. En outre, pour ce qui est de l'élaboration et de l'application de la législation et des politiques relatives aux personnes handicapées, y compris dans le domaine du droit au travail, l'article 4 (par. 3) de la Convention appelle expressément à la participation active des personnes handicapées et à la consultation des organisations qui les représentent²⁴.

²² Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, « La COVID-19 et les droits des personnes handicapées : orientations », 29 avril 2020, p. 5.

²³ Development Initiatives, « Disability-inclusive ODA : aid data on donors, channels, recipients », 3 juillet 2020. Disponible à l'adresse suivante : <https://devinit.org/resources/disability-inclusive-oda-aid-data-donors-channels-recipients/>. Le document mesure le niveau d'aide qui favorise l'inclusion et l'autonomisation des personnes handicapées, ce qui est essentiel pour garantir que celles-ci ne soient pas laissées pour compte.

²⁴ Voir la contribution de International Disability Alliance sur le rôle clef de la participation des personnes handicapées et des organisations qui les représentent dans l'élaboration des politiques.

C. Cadre normatif

20. L'exercice du droit à un travail décent, en stimulant la participation des personnes handicapées à la vie de la société et leur inclusion dans la société, contribue à leur autonomie et à leur indépendance. Le droit au travail est un droit fondamental qui est indispensable à l'exercice d'autres droits de l'homme, comme le droit à un niveau de vie suffisant ; il est indissociable de la dignité humaine et en fait partie intégrante²⁵.

21. Le droit au travail est consacré par divers instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme²⁶, notamment les articles 6, 7 et 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et l'article 27 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. L'OIT a produit un ensemble important de normes internationales du travail qui contribuent à la protection et à la compréhension du droit au travail. La Convention de 2019 sur la violence et le harcèlement (n° 190) et la Convention de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession) (n° 111) sont particulièrement importantes.

22. Dans son observation générale n° 18 (2005) sur le droit au travail, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a examiné les dimensions normatives du droit au travail, en tant que droit individuel et collectif, à la lumière de la corrélation entre l'article 6 (concernant le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté), l'article 7 (concernant le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables) et l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (concernant le droit qu'a toute personne de former des syndicats et de s'y affilier).

23. Dans la même observation, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a précisé qu'un travail décent respectait les droits fondamentaux de la personne humaine ainsi que les droits des travailleurs concernant les conditions de travail (conditions de travail sûres, saines et équitables, notamment)²⁷. Il a ajouté que le développement des capacités des travailleurs – y compris des personnes handicapées – pour leur épanouissement personnel, devait être au cœur des efforts menés par tous les États dans ce domaine.

24. Le droit à des conditions de travail justes et favorables exige des États qu'ils veillent à ce que les travailleurs soient rémunérés par des salaires équitables qui leur permettent – à eux et à leur famille – de vivre décemment. En outre, les États sont tenus de garantir l'accès à la protection sociale, à des conditions de travail sûres et saines et à des aménagements des modalités de travail²⁸. Le droit à des conditions de travail justes et favorables s'applique sans distinction, à tous les travailleurs dans tous les contextes, y compris aux travailleurs handicapés.

25. Le droit au travail ne saurait se comprendre comme le droit absolu et inconditionnel d'obtenir un emploi²⁹. Néanmoins, les États parties ont l'obligation immédiate d'agir aussi rapidement et efficacement que possible, au maximum de leurs ressources disponibles, en vue d'assurer le plein emploi et de réduire le nombre de personnes qui travaillent en dehors de l'économie formelle³⁰. Pour faire face au taux de chômage élevé parmi les personnes handicapées et à leur surreprésentation dans l'économie parallèle, les États devraient adopter,

²⁵ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 18 (2005) sur le droit au travail, par. 1.

²⁶ Déclaration universelle des droits de l'homme (art. 23 et 24) ; Pacte international relatif aux droits civils et politiques (art. 8, par. 3 a) ; Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (art. 5, par. e i) ; Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (art. 11, par. 1 a) ; 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).

²⁷ Ibid., par. 7.

²⁸ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 23 (2016) sur le droit à des conditions de travail justes et favorables, par. 7 à 10, 25 à 30 et 46.

²⁹ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 18, par. 6.

³⁰ Ibid., par. 19 ; Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 3 (1990) sur la nature des obligations des États parties, par. 1.

dans les secteurs privé et public, des mesures ciblées visant à faciliter l'accès de ces personnes au marché du travail et leur transition vers l'économie formelle.

26. La jouissance du droit qu'a chacun d'avoir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté et du droit à des conditions de travail justes et favorables n'est pas effective quand la seule véritable possibilité offerte aux personnes handicapées est de travailler dans des structures dites « protégées » ou séparées, dans des conditions inférieures aux normes. Les États doivent prendre des mesures qui permettent aux personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi convenable, et de progresser professionnellement, et partant, qui facilitent leur inclusion dans la société³¹.

27. L'article 27 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées reconnaît aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, dans un milieu de travail ouvert, favorisant l'inclusion et accessible aux personnes handicapées. Il détaille les mesures qui doivent être prises pour que ce droit s'exerce, y compris des mesures visant à assurer l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal et la protection contre le harcèlement. Il interdit le travail forcé et la discrimination fondée sur le handicap, notamment en ce qui concerne les conditions d'embauche, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail. Il impose également de respecter le droit du travail et les droits syndicaux, de garantir l'accès à la formation professionnelle et continue, ainsi que de favoriser l'acquisition d'une expérience professionnelle et de promouvoir les possibilités d'avancement pour les personnes handicapées.

D. Égalité d'accès aux possibilités d'emploi

28. Les personnes handicapées font partie de l'humanité dans toute sa diversité et, à ce titre, elles doivent être respectées et accueillies. Cependant, dans leur vie quotidienne, elles se heurtent à la stigmatisation, à la discrimination et à des stéréotypes préjudiciables. Le fait que la nature et les causes des incapacités soient méconnues et que le potentiel et les capacités des personnes handicapées soient gravement sous-estimés contribue à marginaliser ces personnes et à réduire les possibilités qu'elles ont d'accéder à un travail décent.

29. La stigmatisation et la discrimination se manifestent dans les relations entre les personnes et avec les institutions, au travers de lois, de politiques et de pratiques qui marginalisent systématiquement les personnes handicapées et les empêchent souvent de jouir de leur droit à un travail décent. Les attentes des personnes handicapées en matière d'études et de réussite professionnelle sont souvent injustement faibles, ce qui contribue à pérenniser le cercle vicieux de l'exclusion. Il arrive que les parents n'envoient pas leurs enfants handicapés à l'école par crainte qu'ils y soient maltraités³² ; quand ils vont à l'école, ces enfants sont souvent victimes d'attitudes négatives et de brimades³³.

30. L'égalité et la non-discrimination sont des principes fondamentaux qui sont au cœur du droit au travail³⁴. Étant donné que le marché du travail reflète les préjugés sociaux et les désavantages qui altèrent l'égalité et la dignité, il importe au plus haut point de garantir l'égalité et la non-discrimination dans l'accès au travail.

31. Alors que le plein exercice du droit au travail doit être mis en œuvre progressivement, l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap est quant à elle une obligation à effet immédiat. Conformément à l'article 5 (par. 2) de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, les États parties ont l'obligation d'interdire la discrimination fondée

³¹ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 18, par. 17.

³² Lena Morgon Banks et Sarah Polack, *The Economic Costs of Exclusion and Gains of Inclusion of People with Disabilities: Evidence from Low and Middle Income Countries* (CBM, 2015).

³³ Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, *Violence et harcèlement à l'école : Rapport sur la situation dans le monde* (Paris, 2017), p. 16 et 17. Il est observé dans le rapport que le handicap est un des ressorts de la violence et du harcèlement à l'école.

³⁴ Déclaration universelle des droits de l'homme, art. 2 ; Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 2 (par. 2).

sur le handicap, y compris dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes (art. 27 (par. 1 a)) de la Convention)³⁵.

32. Il arrive que les stéréotypes qui touchent les personnes handicapées se recoupent avec des stéréotypes liés au genre et entraînent ainsi une discrimination qui touche les femmes et les filles handicapées en particulier. La Convention relative aux droits des personnes handicapées est le premier instrument international relatif aux droits de l'homme qui énonce explicitement l'obligation pour les États de s'attaquer aux stéréotypes combinés. Cela est particulièrement important pour les femmes et les filles handicapées, dont les expériences de discrimination dans l'emploi peuvent être différentes de celles des hommes handicapés ou des autres femmes et hommes, en raison de formes multiples de discrimination croisée³⁶. Les femmes handicapées qui travaillent se heurtent souvent à des normes d'embauche et de promotion inégales, à un accès inégal à la formation et à la reconversion, à une rémunération inégale pour un travail de valeur égale et à la ségrégation des emplois³⁷.

33. Dans ses observations finales, le Comité des droits des personnes handicapées a abordé la question des stéréotypes au travail. Il a souligné l'importance d'organiser des campagnes de sensibilisation du public au droit des personnes handicapées au travail et l'importance d'adopter des mesures d'éducation et de formation pour lutter contre les stéréotypes et promouvoir la dignité, les capacités et les contributions des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi³⁸.

34. L'ancienne Rapporteuse spéciale sur les droits des personnes handicapées a rappelé aux États leur obligation immédiate de faire cesser les stéréotypes, les préjugés et les pratiques néfastes à l'égard des personnes handicapées. Elle a également encouragé les gouvernements à allouer des ressources pour l'organisation de vastes campagnes de sensibilisation ciblées et pour l'enseignement d'une approche du handicap fondée sur les droits de l'homme à l'intention du grand public³⁹.

35. Nombre des contributions fournies par les États montrent les initiatives prises pour lutter contre les stéréotypes préjudiciables, notamment par des réformes législatives globales, l'éducation et la sensibilisation du public⁴⁰. Par exemple, la campagne « Zmoremo » (« Nous pouvons le faire ! ») organisée en Slovaquie⁴¹, sensibilise aux droits des personnes handicapées en vue de promouvoir de meilleurs débouchés, de prévenir la discrimination et d'éliminer les stéréotypes dans le domaine de l'emploi. L'un des moyens par lesquels les États contribuent à faire reculer les stéréotypes, à montrer les capacités des personnes handicapées et à promouvoir leur droit au travail consiste à employer des personnes handicapées dans le secteur public, comme le recommande expressément l'article 27 (par. 1 g) de la Convention relative aux droits des personnes handicapées⁴².

1. « Incapacité de travailler »

36. En application de l'article 2 (par. 1) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et des articles 4 (par. 1 b)), 5 et 8 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, les États doivent prendre toutes les mesures

³⁵ A/HRC/34/26, par. 5 ; Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 3, par. 2.

³⁶ Comité des droits des personnes handicapées, observation générale n° 3 (2016) sur les femmes et les filles handicapées, par. 29 à 37 ; A/HRC/23/49, par. 7.

³⁷ Arthur O'Reilly, *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities* (OIT, Genève, 2007), p. 49.

³⁸ CRPD/C/JOR/CO/1, par. 50 b) ; CRPD/C/SAU/CO/1, par. 14 ; CRPD/C/HTI/CO/1, par. 5 et 15 ; CRPD/C/HND/CO/1, par. 20 ; CRPD/C/GAB/CO/1, par. 21.

³⁹ Voir, par exemple, A/HRC/37/56/Add.2, par. 45.

⁴⁰ Voir la campagne « Une question de capacités » au Monténégro. Disponible à l'adresse suivante : https://www.unicef.org/french/publications/files/Its_About_Ability_Learning_Guide_FR.pdf.

⁴¹ Disponible à l'adresse suivante : www.gov.si/zbirke/projekti-in-programi/zmoremo-spodbujanje-enakosti-in-preprecevanje-diskriminacije-invalidov/ (en slovène). La plupart des contributions reçues mettent en avant l'adoption de mesures de sensibilisation et d'éducation. Voir, par exemple, les contributions du Costa Rica, de El Salvador, de l'Équateur, de l'Espagne, de la Hongrie et des Philippines.

⁴² Voir le programme *Abriendo Espacios* du Mexique. Disponible à l'adresse suivante : <http://abriendoespacios.gob.mx/>.

appropriées pour modifier ou abolir les lois, politiques, règlements, coutumes et pratiques qui sont source de discrimination envers les personnes handicapées, y compris les stéréotypes préjudiciables concernant les capacités de celles-ci.

37. Le Comité des droits des personnes handicapées, dans des observations finales, a recensé un certain nombre de lois et de mesures discriminatoires. Il estime que les mesures qui exigent des personnes handicapées qu'elles présentent un certificat d'« aptitude à l'emploi » sont discriminatoires, tout comme l'est le fait de cantonner, sans raison valable, les personnes handicapées à l'exercice de certaines activités professionnelles du fait de leur handicap⁴³. Le Comité recommande la suppression de notions telles que « incapacité de travail » ou « inemployable » de la législation et des politiques existantes⁴⁴. Il considère aussi comme discriminatoire le fait d'exiger une « aptitude médicale »; les États devraient en effet veiller à ce que, pour déterminer l'aptitude d'un candidat à satisfaire à des exigences professionnelles concrètes, des évaluations individualisées soient menées⁴⁵.

38. Les évaluations de la « capacité à travailler », héritées de l'approche médicale du handicap, sont de nature discriminatoire et contraires à une approche du handicap fondée sur les droits de l'homme⁴⁶. Le Comité des droits des personnes handicapées conteste également les législations qui conditionnent la capacité des femmes handicapées à travailler au consentement d'un tuteur (généralement un homme)⁴⁷. Il considère l'utilisation de critères d'« incapacité » comme un moyen de promouvoir l'emploi protégé et la ségrégation dans l'emploi⁴⁸ et de restreindre l'accès des personnes handicapées aux droits minimaux du travail tels que le salaire minimum⁴⁹. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels indique que les personnes handicapées ne devraient pas subir de discrimination salariale parce qu'elles sont vues comme ayant une capacité de travail réduite, ce qui est un stéréotype⁵⁰.

39. Dans la récente affaire *V. F. C. c. Espagne*, concernant la mise à la retraite forcée d'un travailleur handicapé, le Comité des droits des personnes handicapées estime que les autorités, en violation de l'article 27 de la Convention, n'ont pas procédé à une évaluation individualisée des capacités du travailleur et n'ont pas proposé d'aménagements raisonnables des conditions d'emploi⁵¹. De même, dans une enquête récente menée en application de l'article 6 du Protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, le Comité constate que l'évaluation de l'aptitude à l'emploi accorde la priorité à l'évaluation fonctionnelle des compétences et des capacités et ne tient compte ni de la situation et des besoins individuels, ni des obstacles que rencontrent les personnes handicapées pour retrouver un emploi, en particulier celles qui présentent une déficience intellectuelle ou un handicap psychosocial⁵².

2. Les systèmes de quotas

40. Largement utilisés afin de favoriser l'emploi des personnes handicapées, les quotas visent à réserver un certain nombre de postes des secteurs privé et public à ces personnes. À ce jour, un peu plus de 100 pays dans le monde disposent de lois prévoyant des quotas d'emploi. Si certains pays appliquent de tels quotas depuis plusieurs décennies, d'autres ne les ont adoptés que récemment ou envisagent encore de le faire⁵³.

⁴³ CRPD/C/ITA/CO/1, par. 69 ; CRPD/C/GAB/CO/1, par. 58.

⁴⁴ CRPD/C/POL/CO/1, par. 5 b) ; CRPD/C/LTU/CO/1, par. 51 et 52 ; CRPD/C/TKM/CO/1, par. 41 et 42.

⁴⁵ CRPD/C/JOR/CO/1, par. 49 et 50.

⁴⁶ CRPD/C/POL/CO/1, par. 5 b) ; CRPD/C/SRB/CO/1, par. 53 et 54.

⁴⁷ CRPD/C/ARE/CO/1, par. 49 et 50 ; CRPD/C/QAT/CO/1, par. 49 et 50.

⁴⁸ CRPD/C/MUS/CO/1, par. 37 et 38.

⁴⁹ CRPD/C/KOR/CO/1, par. 49 et 50.

⁵⁰ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 23, par. 47 c).

⁵¹ Voir CRPD/C/21/D/34/2015.

⁵² CRPD/C/15/4, par. 102.

⁵³ OIT, *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities*, p. iii. Dans leurs contributions, plusieurs pays ont mentionné le recours aux quotas et les difficultés associées à leur application par le secteur privé (voir, par exemple, les contributions du Brésil, de l'Iraq, de la Fédération de Russie, du Panama, de la Turquie, de l'Ukraine et de l'Uruguay).

41. Dans son observation générale n° 20 (2009), le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a affirmé que pour mettre fin à la discrimination dans la pratique, il fallait porter une attention suffisante aux groupes de personnes en butte à des préjugés tenaces ou hérités de l'histoire. Il a aussi fait observer qu'il pouvait être nécessaire d'adopter des mesures spéciales pour remédier aux discriminations de fait⁵⁴. Qui plus est, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a recommandé d'adopter des mesures temporaires spéciales visant à atteindre plus rapidement l'égalité s'agissant de l'accès des femmes appartenant à des groupes défavorisés, y compris des femmes handicapées, aux postes de la fonction publique, à l'éducation et à l'emploi⁵⁵.

42. Dans son observation générale n° 6 (2018), le Comité des droits des personnes handicapées a souligné la nécessité d'adopter des mesures spécifiques ou des mesures d'action positive visant à accélérer ou à assurer l'égalité de fait des personnes handicapées et a cité en tant qu'exemples les mesures de recrutement et de promotion ciblées et les systèmes de quotas⁵⁶. Dans leurs récentes observations finales, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels et le Comité des droits des personnes handicapées ont recommandé à des États parties d'établir ou d'appliquer des quotas pour l'emploi des personnes handicapées et de concevoir des mesures d'incitation efficaces à l'intention du secteur privé⁵⁷.

43. Les quotas sont une mesure légitime et bienvenue pour remédier à la discrimination de fait des personnes handicapées sur le marché du travail. Selon des éléments factuels recueillis par l'OIT, les mesures d'incitation financière ou d'un autre type, la formation professionnelle et l'aide à l'emploi sont plus efficaces que les amendes pour encourager les employeurs à respecter leurs obligations en matière de quotas⁵⁸. Parmi les mesures d'incitation, on peut citer l'octroi d'un accès spécial aux procédures d'attribution des marchés publics pour les entreprises qui ont atteint leur quota de travailleurs handicapés⁵⁹.

E. Aménagements raisonnables

44. La Convention relative aux droits des personnes handicapées comprend une liste non exhaustive des obligations liées à l'élimination des obstacles structurels et institutionnels qui empêchent les personnes handicapées d'avoir les mêmes chances que les autres sur le marché du travail. La mise en place d'aménagements raisonnables sur le lieu de travail fait partie de ces obligations.

45. Aux termes de l'article 2 de la Convention, « on entend par « aménagement raisonnable » les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés [...] 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. Les entités chargées d'apporter des aménagements raisonnables sont tenues d'évaluer objectivement la charge à prévoir : si celle-ci n'est pas disproportionnée, tout refus d'aménagement constitue une forme de discrimination.

⁵⁴ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 20 (2009) sur la non-discrimination dans l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels, par. 8 et 9.

⁵⁵ CEDAW/C/MDA/CO/6, par. 19.

⁵⁶ Comité des droits des personnes handicapées, observation générale n° 6 (2018) sur l'égalité et la non-discrimination, par. 28.

⁵⁷ E/C.12/UKR/CO/7, par. 22 b) ; E/C.12/BEL/CO/5, par. 25 ; E/C.12/MUS/CO/5, par. 20 ; E/C.12/BGR/CO/6, par. 22 ; E/C.12/ZAF/CO/1, par. 29 ; E/C.12/DEU/CO/6, par. 35 ; E/C.12/CAF/CO/1, par. 20 d) ; E/C.12/MDA/CO/3, par. 27 ; E/C.12/LKA/CO/5, par. 28 ; CRPD/C/ECU/CO/2-3, par. 48 b) ; CRPD/C/KWT/CO/1, par. 53 a) ; CRPD/C/TUR/CO/1, par. 53 c) ; CRPD/C/SLV/CO/2-3, par. 51 b) ; CRPD/C/ESP/CO/2-3, par. 51 c) ; CRPD/C/POL/CO/1, par. 48 c).

⁵⁸ OIT, *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities*, p. 6. Voir la contribution du Chili et la mise en place du *Sello Chile Inclusivo*, label public décerné aux entreprises exemplaires dans le domaine de l'inclusion des personnes handicapées.

⁵⁹ Adoptée en 2003 en Afrique du Sud, la loi générale n° 53 d'autonomisation économique des Noirs est un autre bon exemple.

46. L'article 2 de la Convention définit la « discrimination fondée sur le handicap » 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 ». En outre, il dispose expressément que le refus d'aménagement raisonnable constitue une forme de discrimination fondée sur le handicap.

47. L'article 5 de la Convention exige des États parties qu'ils prennent toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés⁶⁰. En ce qui concerne le travail et l'emploi, les États parties doivent prendre les mesures appropriées pour garantir que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées, conformément à l'article 27 (par. 1 i) de la Convention⁶¹. L'objectif des mesures d'aménagement du lieu de travail est de permettre à la personne qui en bénéficiera de participer pleinement à la vie professionnelle, sur la base de l'égalité avec les autres.

48. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a mis en lumière les liens étroits qui existaient entre le droit de jouir de conditions de travail justes et favorables et les aménagements raisonnables. Il a engagé les États à jouer leur rôle dans la mise en place d'un marché du travail porteur en adaptant les lieux et outils de travail des personnes handicapées qu'ils emploient et en prenant des mesures qui incitent le secteur privé à faire de même⁶².

49. Les États doivent adopter des mesures législatives, stratégiques et budgétaires pour veiller à ce que les employeurs des secteurs privé et public sachent qu'ils sont légalement tenus de fournir des aménagements raisonnables à leurs employés handicapés et à ce qu'ils respectent cette obligation⁶³. L'OIT a élaboré un guide pratique sur les moyens de promouvoir et de réglementer l'adoption de modalités de travail flexibles et différentes qui permettent de répondre aux besoins des employés handicapés de manière raisonnable⁶⁴. Parmi les mesures visant à faciliter l'emploi des personnes handicapées, on peut citer les modifications apportées aux machines et aux équipements, l'ajustement de l'emploi lui-même, du temps de travail et de l'organisation de celui-ci, l'adaptation de l'environnement de travail afin de le rendre physiquement accessible et l'intégration des technologies de l'information et des communications sur le lieu de travail.

F. Accessibilité

50. Les personnes handicapées se heurtent à des obstacles environnementaux qui compliquent l'accès physique aux lieux de travail, par exemple la présence de marches à l'entrée des bâtiments, l'absence d'ascenseurs dans les immeubles à plusieurs étages ou l'inaccessibilité des transports publics. Elles peuvent aussi rencontrer des obstacles physiques lorsqu'elles passent des entretiens d'embauche ou participent à des pots et réceptions avec leurs collègues, ainsi que dans l'environnement de travail lui-même. Le manque

⁶⁰ Voir aussi A/HRC/34/26, par. 27 à 36.

⁶¹ Voir aussi Comité des droits des personnes handicapées, observation générale n° 6, par. 67.

⁶² Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 23, par. 64. Voir la contribution de la Pologne sur l'introduction, dans le système juridique national, de l'obligation pour les employeurs de réaliser des aménagements raisonnables (loi sur la réinsertion professionnelle et sociale et sur l'emploi des personnes handicapées). Voir aussi la contribution de l'institution nicaraguayenne des droits de l'homme sur la loi n° 763 en vigueur au Nicaragua, ainsi que la contribution de l'institution maldivienne des droits de l'homme sur la loi n° 8/2010 en vigueur aux Maldives.

⁶³ Voir, par exemple, la contribution de l'Italie sur les mesures d'incitation financière destinées aux employeurs qui recrutent des personnes handicapées – et faciles à obtenir – et sur les aides financières existantes pour les aménagements raisonnables (loi n° 68/99, art. 14).

⁶⁴ OIT, *Promouvoir la diversité et l'inclusion grâce à des ajustements sur le lieu de travail : guide pratique* (Genève, 2016).

d'informations présentées dans un format accessible peut être un autre obstacle pour les personnes qui ont une déficience visuelle⁶⁵.

51. 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) qui s'applique aux lieux de travail comme à toutes les autres sphères de la vie. Elle est primordiale pour que les personnes handicapées puissent vivre de façon indépendante et participer pleinement à la vie de la société dans des conditions d'égalité. Dans son observation générale n° 2 (2014) sur l'accessibilité, le Comité des droits des personnes handicapées a précisé les obligations des États en la matière. L'accessibilité du lieu de travail, y compris des technologies et systèmes de l'information et des communications, est essentielle à l'inclusion des personnes handicapées dans le monde du travail. Elle permet aussi aux travailleurs handicapés de s'investir totalement dans la vie de l'entreprise, d'y participer activement et d'être pleinement en sécurité au travail. Elle permet enfin de prévenir les accidents et de faciliter l'évacuation des personnes handicapées en cas d'urgence.

52. Au-delà de l'accessibilité physique, les personnes handicapées ont besoin de services d'assistance et de transports accessibles pour pouvoir se rendre sur leur lieu de travail. Toutes les informations relatives à l'emploi, les offres d'emploi, les procédures de sélection et la communication sur le lieu de travail qui font partie du processus de travail doivent être accessibles en langue des signes, en braille, sous des formes électroniques accessibles, en écriture adaptée et par des modes, moyens et formes de communication améliorée et alternative. Les syndicats et les droits des travailleurs doivent aussi être accessibles, tout comme les possibilités de formation et d'acquisition de compétences⁶⁶.

53. Dans ses récentes observations finales, le Comité des droits des personnes handicapées a recommandé à des États parties :

a) D'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les organisations de personnes handicapées, un plan national complet visant à recenser les obstacles à l'accessibilité dans tous les domaines, y compris l'environnement bâti, les transports et les technologies de l'information et des communications, et de prévoir les ressources nécessaires à l'élimination de ces obstacles, conformément à son observation générale n° 2 (2014) et aux cibles 11.2 et 11.7 des objectifs de développement durable⁶⁷ ;

b) De veiller à ce que toutes les lois et mesures relatives à l'administration publique et à la passation des marchés publics établissent l'obligation d'accessibilité pour les personnes handicapées, y compris au moyen de la conception universelle⁶⁸, et d'adopter des mesures visant à fournir davantage d'informations et de données ventilées sur l'accessibilité de l'environnement bâti et des services publics, y compris sur le nombre d'interprètes en langue des signes mobilisables⁶⁹ ;

c) D'établir un mécanisme chargé de contrôler le respect des normes d'accessibilité dans tous les domaines visés par la Convention et d'infliger des sanctions en cas de non-respect⁷⁰ ; de renforcer et de promouvoir le recours aux formats accessibles et peu coûteux, tels que le langage facile à lire et à comprendre (ou FALC), le braille et la langue des signes⁷¹ ; de former les prestataires de services, les entreprises de transport, les architectes, les concepteurs, les planificateurs, les ingénieurs et les programmeurs aux questions d'accessibilité⁷².

⁶⁵ Organisation mondiale de la Santé et Banque mondiale, *Rapport mondial sur le handicap 2011*, p. 239.

⁶⁶ Comité des droits des personnes handicapées, observation générale n° 2 (2014), par. 41.

⁶⁷ Voir, par exemple, CRPD/C/CUB/CO/1, par. 22, et CRPD/C/NER/CO/1, par. 16.

⁶⁸ Voir, par exemple, CRPD/C/ESP/CO/2-3, par. 17 a), et CRPD/C/AUS/CO/2-3, par. 18 c).

⁶⁹ Voir, par exemple, CRPD/C/ECU/CO/2-3, par. 22 c), et CRPD/C/SEN/CO/1, par. 16 a).

⁷⁰ Voir, par exemple, CRPD/C/ALB/CO/1, par. 20 b).

⁷¹ Voir, par exemple, CRPD/C/VUT/CO/1, par. 19 d), et CRPD/C/KWT/CO/1, par. 19 c).

⁷² Voir, par exemple, CRPD/C/GRC/CO/1, par. 14 b), et CRPD/C/RWA/CO/1, par. 18 b).

IV. Interdépendance du droit au travail et d'autres droits de l'homme fondamentaux

A. Droit à la sécurité sociale

54. Le droit à la sécurité sociale est consacré par de nombreux instruments relatifs aux droits de l'homme, y compris par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (art. 9 et 10). La Convention relative aux droits des personnes handicapées traite du droit à la protection sociale et l'associe au droit à un niveau de vie adéquat, notamment à une alimentation, un habillement et un logement adéquats, et à une amélioration constante des conditions de vie. Elle l'applique aux personnes handicapées, et dispose que celles-ci ont droit à la protection sociale sans discrimination fondée sur le handicap, et prévoit des moyens visant à inclure ces personnes dans toutes les mesures relatives à la réalisation de ce droit (art. 28).

55. Si le droit au travail dépend de tous les autres droits de l'homme et ne peut en être dissocié, il importe de souligner que les obligations des États concernant les droits au travail et à la sécurité sociale sont particulièrement complémentaires. Comme indiqué plus haut, le droit au travail ne saurait être considéré comme le droit absolu et inconditionnel d'obtenir un emploi. En effet, si les États ont un devoir d'adopter des politiques volontaristes en faveur de l'emploi, il n'est pas en leur pouvoir de fournir un emploi à chacun.

56. La non-réalisation du droit au travail implique des obligations plus strictes en ce qui concerne le droit à la sécurité sociale. En effet, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a estimé que le chômage était un risque qui devait être pris en charge par la sécurité sociale. Dans son observation générale n° 19 (2007), il a affirmé que les États parties étaient tenus de s'attacher à fournir des prestations couvrant la perte ou l'absence de revenus découlant de l'incapacité d'obtenir ou de garder un emploi convenable⁷³.

57. Toujours dans son observation générale n° 19, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a estimé que tout système de sécurité sociale devrait inclure des régimes non contributifs, tels que des régimes universels, puisqu'il était improbable qu'un système d'assurance ou un système contributif parvienne à couvrir toutes les personnes de manière adéquate⁷⁴. Ce qui précède est particulièrement vrai pour les personnes handicapées – notamment les jeunes handicapés – qui, étant donné leur taux de chômage élevé et leur surreprésentation dans le secteur informel, ne peuvent pas toujours cotiser au système de sécurité sociale. Non seulement la sécurité sociale renforce la sécurité de revenu des personnes handicapées qui travaillent dans le secteur informel, mais elle peut contribuer à libérer le potentiel productif de ces personnes et à faciliter leur transition vers l'économie formelle.

58. De surcroît, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a estimé que le handicap était une circonstance qui devait être prise en charge par la sécurité sociale. Il a déjà mis en avant l'importance que revêtait l'apport d'un complément de revenus adéquat aux personnes handicapées qui, du fait d'une incapacité ou pour des raisons qui y étaient liées, avaient subi une perte ou une réduction temporaire de leur revenu, s'étaient vu refuser un emploi ou avaient une incapacité permanente. Cette aide devrait tenir compte des besoins en matière d'assistance et des autres dépenses souvent liées à l'invalidité, et couvrir les membres de la famille et les autres prestataires informels de soins⁷⁵.

59. Dans une étude menée récemment, le Département des affaires économiques et sociales a constaté que presque tous les pays disposaient d'un régime inscrit dans la loi prévoyant le versement d'allocations aux personnes handicapées, mais que la majorité de ces régimes étaient contributifs et que ces allocations faisaient office de revenu de remplacement

⁷³ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 19 (2007) sur le droit à la sécurité sociale, par. 16. Voir aussi Convention (n° 168) de l'OIT sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, art. 10 (par. 1).

⁷⁴ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 19, par. 4 b).

⁷⁵ Ibid., par. 20.

en cas d'invalidité totale ou partielle. Moins de la moitié des pays du monde ont mis en place des prestations non contributives et dans la plupart des cas, les allocations versées ne suffisent pas à garantir un niveau de vie adéquat, ni même à couvrir les dépenses supplémentaires liées à la vie avec un handicap⁷⁶.

60. L'ancienne Rapporteuse spéciale sur les droits des personnes handicapées a souligné que la protection sociale était indispensable à l'inclusion sociale et à la participation active des personnes handicapées⁷⁷. La protection sociale peut garantir la sécurité économique des personnes handicapées et des membres de leur famille et contribuer à créer un environnement propice à leur inclusion. Ainsi, grâce aux allocations versées pour aider à couvrir les dépenses supplémentaires liées à la vie avec un handicap, telles que l'achat d'équipements d'assistance et le recours à des moyens de transport accessibles et à des services d'aide, la protection sociale peut agir comme un catalyseur pour l'exercice des droits à l'éducation et à un travail décent⁷⁸. Qui plus est, si les personnes handicapées ont davantage accès aux possibilités d'emploi, elles peuvent plus facilement prétendre aux programmes de protection sociale fondés sur le travail.

61. Afin de favoriser la participation des personnes handicapées au marché du travail, les prestations d'invalidité doivent être conçues selon une vision du handicap fondée sur les droits de l'homme. Ainsi, lorsque ces prestations associent l'aide destinée à couvrir les dépenses supplémentaires liées à la vie avec un handicap ou l'assurance maladie à une aide au revenu visant à réduire la pauvreté, les personnes handicapées qui gagnent un revenu supérieur au seuil de pauvreté ou au revenu minimum sont susceptibles de perdre le bénéfice de la prestation dans son intégralité. Le problème s'aggrave lorsque l'une des conditions imposées pour pouvoir prétendre à une prestation d'invalidité est « l'incapacité au travail », car cela renforce les stéréotypes préjudiciables à l'égard des personnes handicapées et entretient la dépendance de celles-ci envers la prestation en anéantissant toute perspective d'entrer sur le marché de l'emploi⁷⁹.

62. La pandémie de COVID-19 a mis en lumière l'importance que revêt l'adoption de mesures de protection sociale complètes et inclusives qui garantissent la sécurité de revenu nécessaire pour assurer un niveau de vie adéquat et couvrent les dépenses liées au handicap, y compris les équipements d'assistance et l'accès aux services de soutien tels que l'aide personnelle. Les mesures de protection sociale ciblées, telles que les transferts en espèces, et l'assistance en nature, comme la distribution de denrées alimentaires, sont des outils indispensables auxquels les États ont eu recours pour atténuer les répercussions économiques considérables de la pandémie⁸⁰.

63. Les États devraient veiller à ce que les régimes de protection sociale soient inscrits dans la législation nationale et à ce que la promotion de l'inclusion sociale des personnes handicapées constitue un objectif précis du système de protection sociale. Ils devraient aussi se réserver, au maximum de leurs ressources disponibles, la marge de manœuvre budgétaire nécessaire pour garantir que les personnes handicapées ont accès, sur la base de l'égalité avec les autres, aux programmes généraux de protection sociale, y compris aux allocations de chômage, aux programmes de réduction de la pauvreté, aux programmes de logement et aux prestations de retraite, ainsi qu'aux programmes et services qui concernent en particulier les besoins et dépenses liés à la vie avec un handicap.

64. Enfin, il est crucial que les programmes de protection sociale tiennent compte des questions de genre et remédient aux déséquilibres dans les rapports de force et aux multiples formes de discrimination dont les femmes et les filles handicapées font l'objet. En outre, les problématiques liées au handicap et au genre, par exemple le fait que la charge des soins et

⁷⁶ Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, *Promoting Inclusion through Social Protection: Report on the World Social Situation 2018* (New York, 2018), p. 68 à 72.

⁷⁷ A/70/297, par. 2.

⁷⁸ Voir la contribution de la Grèce sur les aides financières versées aux personnes handicapées afin de couvrir les dépenses supplémentaires liées à la vie avec un handicap.

⁷⁹ A/70/297, par. 52.

⁸⁰ Socialprotection.org, « Inclusion of persons with disabilities in social protection for COVID-19 recovery and beyond », novembre 2020.

travaux domestiques non rémunérés incombe souvent aux femmes et aux filles, devraient entrer en ligne de compte dans la conception et l'exécution de ces programmes.

B. Droit à l'éducation inclusive

65. La jouissance du droit à l'éducation est une condition préalable importante à l'exercice du droit à un travail décent. Les articles 23 et 26 (par. 1) de la Déclaration universelle des droits de l'homme et les articles 6 (par. 2) et 13 (par. 2) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels associent le droit au travail au droit à l'éducation et érigent l'orientation et la formation techniques et professionnelles en composantes fondamentales de ces derniers.

66. Les principes de l'universalité et de la non-discrimination sont au cœur du droit à l'éducation et l'éducation inclusive a été reconnue comme étant le système le mieux adapté pour garantir l'universalité du droit à l'éducation et la non-discrimination dans l'exercice de celui-ci⁸¹. La Convention relative aux droits des personnes handicapées dispose que des systèmes d'éducation inclusifs doivent avoir été mis en place pour que les personnes handicapées puissent exercer ce droit et que par conséquent, le droit à l'éducation est un droit à l'éducation inclusive (art. 24).

67. L'éducation inclusive est indispensable pour garantir une éducation de qualité à tous les apprenants, y compris à ceux qui sont handicapés, et pour créer des sociétés inclusives, pacifiques et justes. Comme l'avait souligné la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme dans un rapport thématique sur le droit des personnes handicapées à l'éducation, seule l'éducation inclusive peut offrir aux personnes handicapées à la fois un enseignement de qualité et la possibilité d'améliorer leur situation sociale, tout en garantissant l'universalité du droit à l'éducation et de la non-discrimination dans l'exercice de celui-ci⁸².

68. Des millions de personnes handicapées continuent malgré tout d'être privées de leur droit à l'éducation. Beaucoup d'autres ont accès à l'éducation seulement dans des contextes où elles sont isolées des autres personnes et où l'instruction en question est d'une moindre qualité. En outre, la discrimination croisée et l'exclusion sont des obstacles non négligeables à la réalisation du droit à l'éducation, en particulier pour les femmes et les filles handicapées. Les États devraient recenser et éliminer ces obstacles, notamment la violence fondée sur le genre et le peu de valeur accordée à l'éducation des femmes et des filles, et mettre en place des mesures spéciales pour garantir que l'exercice du droit à l'éducation ne soit pas entravé par la discrimination fondée sur le genre et le handicap. Il faudrait par exemple supprimer des manuels et programmes scolaires les stéréotypes préjudiciables liés au genre et au handicap. Les États doivent faire en sorte que les filles et les femmes handicapées aient accès à l'éducation et qu'elles restent scolarisées, car cela contribue à leur développement, à l'amélioration de leur condition et à leur émancipation⁸³.

69. Dans son observation générale n° 4, le Comité des droits des personnes handicapées a souligné qu'un enseignement inclusif de qualité devait contribuer à préparer les personnes handicapées à la vie active en les dotant des connaissances, des compétences et de la confiance nécessaires pour qu'elles évoluent sur un marché du travail ouvert et dans un milieu de travail ouvert, accessible et qui favorise l'inclusion⁸⁴.

70. L'orientation et la formation techniques et professionnelles visent à accroître l'épanouissement personnel et la participation de chacun à la vie de la société. Elles sont donc des composantes essentielles de l'éducation dans son ensemble et des mesures indispensables à l'égalité des chances sur le marché du travail. En effet, l'inégalité d'accès aux possibilités de formation et de renforcement des capacités entraîne des inégalités sur le marché du travail. L'acquisition, le perfectionnement et l'actualisation des compétences et des connaissances

⁸¹ Voir aussi CRPD/C/ARG/CO/1 et CRPD/C/ESP/CO/1.

⁸² A/HRC/25/29, par. 3 et 68.

⁸³ Comité des droits des personnes handicapées, observation générale n° 4 (2016) sur le droit à l'éducation inclusive, par. 46.

⁸⁴ Ibid., par. 56.

sont des aspects essentiels de l'épanouissement et de la réalisation de l'individu tout au long de sa vie professionnelle et sont tous indispensables à l'exercice du droit au travail⁸⁵.

V. Conclusions

71. Les préjugés, les stéréotypes préjudiciables, les obstacles physiques et comportementaux et les barrières à la communication limitent l'accès des personnes handicapées à un travail décent. Par voie de conséquence, le potentiel de ces personnes n'est pas exploité, ce qui restreint la possibilité pour elles de gagner leur vie grâce à leurs compétences et à leur talent. Ces préjugés, stéréotypes et obstacles portent donc préjudice à la fois aux personnes qu'ils concernent directement et à la société en général.

72. Le taux de chômage élevé des personnes handicapées et leur surreprésentation dans le secteur informel et l'emploi indépendant appellent l'adoption urgente de mesures visant à éliminer les obstacles environnementaux, sociaux et économiques qui compliquent leur vie professionnelle et entravent leur accès à l'emploi, à l'éducation et à la formation.

73. Pour faire tomber les obstacles susmentionnés, les États devraient prendre des mesures législatives, stratégiques et budgétaires concertées, qui reposent sur une vision du handicap et de l'égalité des genres fondée sur les droits de l'homme, et qui portent non seulement sur le travail décent, mais aussi sur les droits qui y sont liés ou en dépendent, par exemple le droit à la sécurité sociale et le droit à l'éducation.

74. Il faudrait adopter, en consultation avec les personnes handicapées, des mesures générales et des mesures propres au handicap dans les trois domaines interdépendants que sont le travail, l'éducation et la sécurité sociale, afin que les personnes handicapées puissent mener leur vie comme elles l'entendent et disposer des moyens nécessaires pour contribuer au développement, à la prospérité et au bien-être de la société dans laquelle elles vivent.

75. Les États devraient notamment :

a) Protéger les personnes handicapées contre toutes les formes d'exploitation par le travail et de discrimination fondée sur le handicap en matière d'accès et de participation au marché du travail, y compris en supprimant progressivement les « emplois protégés » et en éliminant les emplois réservés ;

b) Veiller à ce que les personnes handicapées bénéficient de conditions de travail justes et favorables, en garantissant notamment la sécurité et l'hygiène sur le lieu de travail, le versement d'un salaire propre à assurer un niveau de vie adéquat, l'accès à la sécurité sociale et une rémunération égale pour un travail de valeur égale ;

c) Mener régulièrement des inspections sur les lieux de travail et recueillir des données ventilées par âge et par sexe sur les personnes handicapées, afin de lutter contre les violations des normes du travail dont les travailleurs handicapés peuvent être victimes ;

d) Veiller à ce que l'accès au travail, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions d'hygiène et de sécurité au travail ne donnent lieu à aucune inégalité ou discrimination, notamment en s'attachant à :

i) Déconstruire les stéréotypes préjudiciables concernant les capacités des personnes handicapées, y compris des femmes et des filles handicapées, grâce à des campagnes de sensibilisation et des mesures d'éducation et de formation ciblant les employeurs et la population dans son ensemble, afin de préserver la dignité des personnes handicapées et de promouvoir leurs capacités et contributions dans le domaine du travail ;

⁸⁵ Voir les contributions de Cuba, de l'Espagne, de la Fédération de Russie, du Guatemala, du Portugal et de la Thaïlande, ainsi que celle de l'institution géorgienne des droits de l'homme, sur les possibilités en matière de formation professionnelle et de renforcement des capacités.

- ii) **Éliminer les évaluations de la « capacité à travailler », héritées de l'approche médicale du handicap ;**
 - iii) **Recruter des personnes handicapées dans le secteur public ;**
 - iv) **Adopter des mesures d'incitation au recrutement des personnes handicapées, notamment en proposant des facilités d'accès aux procédures d'attribution des marchés publics et en faisant respecter les quotas dans le secteur privé ;**
 - v) **Procéder à des aménagements raisonnables dans le secteur public et veiller à ce que les entreprises privées sachent qu'elles sont tenues de proposer des aménagements raisonnables à leurs employés handicapés et à ce qu'elles respectent cette obligation ;**
 - vi) **Redoubler d'efforts pour promouvoir l'accessibilité du lieu de travail, y compris des technologies de l'information et des communications ;**
- e) **Investir dans des régimes de protection sociale complets et inclusifs qui garantissent la sécurité de revenu nécessaire pour assurer un niveau de vie adéquat et couvrent les dépenses liées au handicap, y compris les équipements d'assistance et l'accès aux services de soutien tels que l'aide personnelle, l'objectif étant d'atténuer les effets négatifs du chômage sur les personnes handicapées et de limiter leur surreprésentation dans le secteur informel, et prendre en considération les besoins spéciaux des femmes et des filles handicapées qui assument une partie disproportionnée des soins et travaux domestiques non rémunérés ;**
- f) **Promouvoir l'éducation inclusive, la formation professionnelle et technique, ainsi que l'égalité et l'accessibilité, aussi bien pour ceux qui cherchent du travail que pour ceux qui souhaitent améliorer leurs compétences en lien avec une profession ou un métier donné, afin que les personnes handicapées aient davantage accès à d'autres débouchés professionnels, et éliminer des manuels et programmes scolaires les stéréotypes préjudiciables liés au genre et au handicap ;**
- g) **Mobiliser des ressources, tant à l'échelle nationale que par la coopération internationale, et consacrer le maximum de leurs ressources disponibles à la promotion des droits des personnes handicapées à un travail décent, à la sécurité sociale et à l'éducation inclusive, y compris en adoptant des mesures d'imposition progressive, en renforçant leurs capacités à percevoir l'impôt, en augmentant leur marge de manœuvre budgétaire et en luttant contre la fraude fiscale, la corruption et les autres formes de fraude financière.**
76. **La transition vers une économie verte, la rapidité du progrès technologique et la pandémie de COVID-19 constituent pour les États des occasions sans précédent de bâtir un monde du travail plus inclusif, plus accessible et plus durable qui bénéficierait de l'immense potentiel inexploité que les personnes handicapées représentent.**