



Convention relative aux droits des personnes handicapées

Distr. générale
26 mars 2024
Français
Original : anglais

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

Dix-septième session

New York, 11-13 juin 2024

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

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

Promotion du droit des personnes handicapées à un travail décent et à des moyens de subsistance durables

Note du secrétariat

Sous la supervision du Bureau de la Conférence des États parties à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, le secrétariat a établi la note communiquée ci-après en consultation avec des entités des Nations Unies, des représentantes et représentants de la société civile et d'autres parties prenantes en vue de faciliter la tenue de la table ronde sur le thème « Promouvoir les droits des personnes handicapées à un travail décent et à des moyens de subsistance durables ». Ladite note donne un aperçu des cadres normatifs internationaux actuellement applicables, notamment en ce qui concerne les obligations faites aux États parties par la Convention, et une description des mesures essentielles visant à garantir le respect de ces obligations afin de promouvoir davantage le droit à un travail décent et à des moyens de subsistance durables et de parvenir à un développement inclusif pour toutes les personnes handicapées. Elle a été approuvée par le Bureau de la Conférence des États parties à la Convention relative aux droits des personnes handicapées à sa dix-septième session.

* CRPD/CSP/2024/1.



I. Introduction

1. Les personnes handicapées, dont le nombre est estimé à plus de 1,3 milliard, soit environ 16 % de la population mondiale, constituent un groupe important qui peut jouer un rôle utile dans la société et dans le cadre du développement¹.

2. Les droits des personnes handicapées, notamment le droit à un travail décent et à des moyens de subsistance durables, sont reconnus dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées et dans certains des principaux instruments relatifs au développement adoptés au niveau international, notamment le Programme de développement durable à l'horizon 2030, dans lequel l'engagement est pris de ne laisser personne de côté.

3. Pendant les années qui se sont écoulées depuis l'adoption de la Convention, malgré les multiples initiatives et activités menées et les avancées réalisées, les progrès obtenus ont été inégaux et trop lents. De nombreuses personnes handicapées se heurtent encore à la discrimination, à l'exclusion et à des barrières physiques, sociales, économiques et culturelles qui les empêchent d'exercer leurs droits. Trop souvent, elles n'ont pas la possibilité d'exploiter pleinement leur potentiel pour prendre part au développement et y contribuer sur le plan économique. Afin de promouvoir les droits humains et le développement durable, il est impératif de garantir les droits des personnes handicapées et de leur permettre de participer pleinement et d'accéder à un travail décent et à des moyens de subsistance durables.

4. Alors que plus de la moitié de la période de réalisation du Programme 2030 est écoulée et que les préparatifs du Sommet de l'avenir sont en cours, la communauté internationale a l'occasion de porter une attention particulière à la situation des personnes handicapées du monde entier et de veiller à ce qu'elles puissent exercer leurs droits. Ainsi, à la dix-septième session de la Conférence des États parties à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, des représentants des États et de la société civile participeront à une table ronde portant sur la promotion du droit des personnes handicapées à un travail décent et à des moyens de subsistance durables. Les participants à la table ronde examineront les progrès accomplis, recenseront et analyseront les problèmes existants ou nouveaux, et étudieront des stratégies pour promouvoir davantage l'inclusion du handicap ainsi que le droit des personnes handicapées à un travail décent et à des moyens de subsistance durables.

5. La présente note donne un contexte général et des informations visant à faciliter les discussions de la table ronde. Par souci de clarté, on y a suivi l'approche adoptée par l'Organisation internationale du Travail (OIT), selon laquelle un « travail décent » est un emploi productif et convenablement rémunéré, qui offre la sécurité des conditions de travail, la protection sociale pour les travailleurs et leur famille, des perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté d'expression, la liberté de s'organiser et de participer à des activités syndicales ainsi que l'égalité des chances et de traitement pour tous². Le terme « moyens de subsistance » s'entend au sens large comme la manière dont une personne se procure les moyens de satisfaire ses besoins élémentaires. Il peut s'agir de travailler pour un organisme gouvernemental, une entreprise ou une organisation, en percevant une rémunération en espèces ou en nature et en exerçant une activité individuellement ou en groupe, au domicile ou ailleurs. Des moyens de subsistance sont « durables » lorsqu'ils peuvent résister à des difficultés et à des bouleversements, qu'ils permettent à la personne de conserver ou d'améliorer ses capacités et ses ressources et qu'ils lui

¹ Voir www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1.

² Voir <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>.

donnent accès à des sources de revenu durables tout en contribuant avantageusement aux moyens de subsistance d'autres personnes, à court et à long termes.

II. Cadres normatifs internationaux

6. Les cadres normatifs internationaux actuels, constitués d'instruments internationaux relatifs aux droits humains et au développement, fournissent des orientations complètes sur les sujets dont il est question, à savoir le droit des personnes handicapées à un travail décent et leur droit à des moyens de subsistance durables ainsi que la promotion de ces droits.

7. La Convention, qui a été adoptée en 2006 et ratifiée par 191 États parties³, est le principal instrument juridiquement contraignant qui traite du droit des personnes handicapées à un travail décent et de leur droit à des moyens de subsistance durables. Elle établit en la matière un ensemble de dispositions qui sont liées et se renforcent mutuellement, s'agissant de droits qui peuvent être exercés sous différentes formes (travail décent dans un secteur structuré ou non de l'économie, emploi indépendant, création et gestion de coopératives ou d'entreprises, accès au financement ainsi qu'à la protection et à l'assistance sociales). Il est à noter que d'après les dispositions de l'article 27 de la Convention, les États parties reconnaissent aux personnes handicapées ces droits, notamment le droit à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées, et sont juridiquement tenus de prendre des dispositions pour promouvoir ces droits. Au titre de la Convention, ils sont tenus de prendre des mesures, y compris législatives, pour interdire la discrimination, assurer des conditions de travail justes et favorables, garantir l'égalité de rémunération à travail égal, promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail dans les secteurs public et privé, faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail, favoriser l'acquisition d'une expérience professionnelle sur le marché du travail général et promouvoir des programmes de réadaptation technique et professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi. Les États parties doivent également veiller à ce que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres, à ce qu'elles ne soient tenues ni en esclavage ni en servitude, et à ce qu'elles soient protégées contre le travail forcé ou obligatoire.

8. Afin que les personnes handicapées puissent disposer de moyens de subsistance durables, les États parties à la Convention sont tenus de prendre des mesures destinées à promouvoir, pour ces personnes, les possibilités d'emploi dans les secteurs public et privé et d'exercice d'une activité indépendante, l'esprit d'entreprise, l'organisation de coopératives et la création d'entreprise, et leur assurer l'accès à des services et à une assistance qui soient appropriés et abordables. À l'alinéa h) de l'article 27 de la Convention, il est demandé aux États parties de 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. D'après les dispositions de l'article 4, les États sont tenus de prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination fondée sur le handicap pratiquée par toute personne, organisation ou entreprise privée. D'après les dispositions de l'article 9, ils sont tenus de faire en sorte que les organismes privés qui offrent des installations ou des services qui sont ouverts ou

³ Au 26 mars 2024.

fournis au public prennent en compte tous les aspects de l'accessibilité par les personnes handicapées.

9. D'après les dispositions de l'article 28 de la Convention, les États parties reconnaissent le droit des personnes handicapées à un niveau de vie adéquat pour elles-mêmes et pour leur famille, notamment une alimentation, un habillement et un logement adéquats, et à une amélioration constante de leurs conditions de vie. Ils reconnaissent également le droit des personnes handicapées à la protection sociale et à la jouissance de ce droit sans discrimination fondée sur le handicap et sont tenus de prendre des mesures pour protéger et promouvoir l'exercice de ce droit, y compris des mesures destinées à assurer aux personnes handicapées l'égalité d'accès aux services d'eau salubre et à des services, appareils et accessoires et autres aides répondant aux besoins créés par leur handicap qui soient appropriés et abordables, à assurer aux personnes handicapées, en particulier aux femmes et aux filles et aux personnes âgées, l'accès aux programmes de protection sociale et de réduction de la pauvreté, à assurer aux personnes handicapées et à leurs familles, lorsque celles-ci vivent dans la pauvreté, l'accès à l'aide publique pour couvrir notamment les frais permettant d'assurer adéquatement une formation, un soutien psychologique, une aide financière ou une prise en charge de répit, et à assurer aux personnes handicapées l'accès aux programmes de logements sociaux ainsi qu'aux programmes et prestations de retraite.

10. Dans le Programme 2030, les États Membres se sont engagés à ne laisser personne de côté et ont souligné la responsabilité qui incombe aux États de respecter, protéger et promouvoir les droits de l'homme et les libertés fondamentales de tous, sans distinction aucune, notamment de handicap ou de toute autre situation. L'objectif de développement durable n° 8 illustre l'engagement pris de longue date par la communauté internationale de parvenir au plein emploi productif et de garantir à toutes et à tous, y compris les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

11. D'autres cadres internationaux, en particulier le Programme d'action d'Addis-Abeba issu de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement, prennent en compte l'importance d'une participation pleine et égale des femmes et des hommes, notamment des personnes handicapées, au marché du travail formel.

12. Parmi les normes de sécurité sociale de l'OIT figurent plusieurs conventions et recommandations. Dans sa recommandation n° 202 concernant les socles nationaux de protection sociale, l'OIT fournit aux États des orientations pour établir et maintenir, en tant qu'élément fondamental de leurs systèmes nationaux de sécurité sociale, des socles de protection sociale définis à l'échelle nationale⁴. Ces socles de protection sociale devraient garantir, au minimum, l'accès à des soins de santé essentiels, à l'éducation et à la sécurité nutritionnelle ainsi qu'une sécurité élémentaire de revenu tout au long de la vie, tels que définis à l'échelle nationale. Les personnes handicapées sont particulièrement concernées par certains des principes énoncés dans la recommandation, notamment les principes de non-discrimination, d'égalité femmes-hommes, de prise en compte des besoins spécifiques, ainsi que de respect des droits et de la dignité des personnes couvertes par les garanties de sécurité sociale.

13. L'éducation et la formation ont une incidence directe sur les perspectives d'emploi. À cet égard, le Programme 2030 dispose qu'il est nécessaire d'assurer l'égalité d'accès à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle

⁴ OIT, « La sécurité sociale pour tous : Mettre en place des socles de protection sociale et des systèmes complets de sécurité sociale » (Genève, 2012).

(cible 4.5) et de garantir aux personnes, notamment celles en situation de handicap, l'accès à une formation qui les aide à acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour mettre à profit les possibilités qui s'offrent à elles et participer pleinement à la vie de la société. La promotion de l'accès des personnes handicapées à la réadaptation professionnelle, à la formation professionnelle et à l'emploi comme moyen d'améliorer leur niveau de vie est également un objectif fondamental de certaines normes de l'OIT relatives aux personnes handicapées, notamment de la recommandation n° 99 concernant l'adaptation et la réadaptation professionnelles ainsi que de la Convention de 1983 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (n° 159) et de la recommandation n° 168 qui l'accompagne.

III. Principaux problèmes et enjeux liés à la réalisation du droit à un travail décent et à des moyens de subsistance durables

14. Au fil des années, depuis l'entrée en vigueur de la Convention, les États parties de toutes les régions ont œuvré pour promouvoir les droits des personnes handicapées et accompli des avancées en ce sens. L'une des évolutions les plus importantes a été l'harmonisation des lois et politiques nationales avec la Convention. En 2016, plus de 60 % des 193 États Membres de l'Organisation des Nations Unies avaient ajouté dans leur législation des dispositions axées sur le handicap qui interdisaient la discrimination et garantissaient l'égalité de rémunération à travail égal⁵. Les constitutions de 22 pays garantissent explicitement aux personnes handicapées le droit de travailler ou interdisent leur discrimination en matière d'emploi. Certains pays ont également élaboré des politiques nationales de l'emploi qui comprennent des dispositions visant spécialement à garantir l'égalité des chances pour les personnes handicapées⁶.

15. Dans plusieurs pays du monde, des initiatives ont été menées en faveur de l'emploi inclusif et du droit des personnes handicapées à un travail décent : campagnes de sensibilisation des employeurs, programmes spéciaux de formation professionnelle, accompagnement des personnes handicapées dans leur recherche d'emploi et leurs candidatures, incitations pour les employeurs à embaucher des personnes handicapées, accompagnement technique et financier des personnes handicapées qui souhaitent créer une entreprise, mesures visant à favoriser la participation active des personnes handicapées et du grand public aux stratégies et aux activités destinées à promouvoir l'emploi des personnes handicapées.

16. Il est encourageant de constater un intérêt croissant, dans le secteur privé, à l'égard de l'emploi des personnes handicapées. Cela se traduit par la création de réseaux nationaux d'entreprises et de personnes handicapées, par exemple en Argentine, au Kenya, au Nigéria, en Ouganda et en Uruguay, ainsi que d'organisations mondiales d'entreprises qui s'engagent en faveur de l'inclusion du handicap⁷. Les informations que les entreprises publient en matière de durabilité commencent à porter davantage sur l'emploi des personnes handicapées. La nouvelle directive de l'Union européenne relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises en est un exemple⁸. De même, les syndicats se sont davantage intéressés à l'emploi des personnes handicapées.

⁵ *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities, 2018* (publication des Nations Unies, 2019).

⁶ OIT, « Inclusion of people with disabilities in national employment policies », septembre 2015.

⁷ Par exemple, The Valuable 500.

⁸ Disability Hub Europe, « A strengthened future for sustainability corporate reporting, including new social aspects such as employment and inclusion of persons with disabilities », 10 novembre 2022.

17. Malgré les initiatives mentionnées plus haut, les progrès ont été jusqu'à présent inégaux et lents au niveau mondial. La discrimination à l'égard des personnes handicapées se maintient à des niveaux élevés, un tiers d'entre elles indiquant en avoir fait l'expérience, soit deux fois plus que les personnes non handicapées⁹. Dans le domaine du travail et l'emploi, la discrimination continue de toucher les personnes handicapées, en particulier les femmes handicapées, les personnes autochtones handicapées, les personnes ayant un handicap psychosocial et les personnes handicapées en situation de vulnérabilité, notamment celles vivant dans la pauvreté, qui sont exposées à un traitement discriminatoire et à ses conséquences. Même si quasiment tous les emplois existant sur le marché du travail peuvent être exercés par des personnes handicapées et que celles-ci, pour la plupart, peuvent être productives si les obstacles présents dans l'environnement sont supprimés, il n'en demeure pas moins que, dans les pays en développement comme dans les pays développés, elles continuent d'avoir de grandes difficultés à exercer leurs droits. Les personnes handicapées sont plus susceptibles d'être au chômage, de travailler dans le secteur informel ou d'occuper un emploi précaire, et ont un accès limité à une protection sociale, à des conditions de travail décentes et à des informations sur les droits des travailleurs. L'intersectionnalité du genre et du handicap fait peser un double fardeau sur les jeunes femmes handicapées, qui ont davantage de risques d'être déscolarisées et de présenter un taux d'alphabétisme faible que les jeunes femmes non handicapées ou les jeunes hommes handicapés. Elles sont plus susceptibles d'être déscolarisées, de ne pas avoir d'emploi et de se consacrer à des travaux domestiques non rémunérés, ce qui crée d'importantes disparités sur le plan de la santé et de la situation économique.

A. Une plus grande probabilité de chômage

18. Selon un rapport de l'OIT, le taux de chômage des personnes handicapées est plus élevé que celui des personnes non handicapées dans plus de la moitié des pays pour lesquels des données sont disponibles. Le taux de chômage moyen est de 7,6 % parmi les personnes handicapées, contre 6,0 % parmi les personnes non handicapées¹⁰.

B. Des taux élevés d'inactivité sur le marché du travail

19. Les personnes handicapées sont plus susceptibles que les personnes non handicapées de ne pas faire partie de la population active, c'est-à-dire de n'être ni employées ni à la recherche d'un emploi. Au niveau mondial, l'écart observé dans toutes les régions entre les taux d'inactivité des personnes handicapées et ceux des personnes non handicapées reste supérieur à 30 points¹¹. Les taux d'inactivité élevés indiquent l'existence persistante d'obstacles sur le marché du travail, la plupart des personnes handicapées n'ayant pas d'emploi et n'en cherchant pas. Toute période de chômage, en particulier lorsqu'elle est prolongée, a une incidence notable sur l'accès futur au marché du travail. Les longues périodes de chômage conduisent inévitablement de nombreuses personnes handicapées à l'inactivité ou les contraignent à accepter des emplois dans le secteur informel. Des taux aussi élevés d'inactivité sur le marché du travail pourraient représenter des chemins tout tracés

⁹ *Rapport sur les objectifs de développement durable 2023, Édition spéciale, Vers un plan de sauvetage pour l'humanité et la planète* (publication des Nations Unies, 2023).

¹⁰ OIT, « Une nouvelle base de données de l'OIT met en évidence les difficultés des personnes handicapées sur le marché du travail », 13 juin 2022.

¹¹ OIT, base de données ILOSTAT. Disponible à l'adresse suivante : <https://ilostat.ilo.org/fr/data/>.

vers la pauvreté chronique pour les personnes handicapées et, à ce titre, ont des implications considérables en matière de stratégies.

C. Un faible taux d'emploi

20. Selon les données de 91 pays et territoires du monde entier, la proportion de personnes en âge de travailler qui ont un emploi est de seulement 36 % parmi les personnes handicapées, contre environ 60 % parmi les personnes non handicapées¹². L'OIT a indiqué qu'en matière d'emploi, l'écart entre personnes handicapées et personnes non handicapées, de même que celui entre femmes et hommes handicapés, était plus important parmi les personnes âgées¹³. Des études montrent que, dans de nombreuses sociétés, les jeunes gens handicapés sont dissuadés de chercher un emploi et se heurtent à des pratiques discriminatoires au cours du processus d'embauche et sur le lieu de travail, notamment sous la forme d'espaces de travail inaccessibles¹⁴.

D. Un plus fort risque de situations de précarité

21. Même lorsque les personnes handicapées ont un emploi, elles peuvent être exposées à des situations de précarité de manière disproportionnée par rapport à la population générale. Par exemple, dans de nombreux pays, les personnes handicapées sont plus susceptibles de travailler dans le secteur informel, qui se caractérise généralement par un manque de sécurité et d'avantages, et d'exercer une activité indépendante. Les personnes handicapées sont quatre fois plus susceptibles que les personnes non handicapées de travailler dans le secteur informel. Au niveau mondial, la proportion de travailleurs indépendants est de 50 % parmi les travailleurs handicapés, contre 41 % parmi les travailleurs non handicapés¹⁵.

E. Des revenus généralement plus modestes

22. Pour la plupart, les travailleurs handicapés perçoivent des salaires inférieurs à ceux des travailleurs non handicapés. Des études montrent que, dans certains pays, l'écart salarial entre travailleurs handicapés et non handicapés peut atteindre 49 %. Parmi les personnes handicapées, ce sont les habitants de zones rurales et les femmes qui perçoivent généralement les salaires les plus bas. Dans un pays, les femmes handicapées gagnaient 16 % de moins que les hommes handicapés ; dans un autre, la proportion de personnes percevant une rémunération inférieure au salaire minimum était, en 2012, de 61 % parmi les personnes handicapées vivant dans des zones rurales, contre 36 % parmi les personnes handicapées vivant dans des zones urbaines¹⁶.

F. Un manque d'aménagements raisonnables

23. Dans de nombreux pays, il existe des dispositions législatives concernant les aménagements raisonnables, mais leur mise en pratique laisse le plus souvent à désirer. Les employeurs manquent généralement d'une assistance technique et financière qui les aiderait à mettre en place des aménagements raisonnables et à rendre le lieu de travail accessible. Les données de huit pays montrent qu'en moyenne,

¹² *Disability and Development Report*.

¹³ OIT, base de données ILOSTAT.

¹⁴ Sally Lindsay *et al.*, « Ableism and workplace discrimination among youth and young adults with disabilities: a systematic review », *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 33, n° 1 (2023).

¹⁵ OIT, base de données ILOSTAT.

¹⁶ *Disability and Development Report*.

30 % des personnes handicapées déclarent que l'accès à leur lieu de travail leur est difficile ou impossible¹⁷. Dans sept pays, 23 % des adultes handicapés ne disposent pas des produits d'assistance dont ils ont besoin pour travailler¹⁸. En 2022, au niveau mondial, seules 62 % des agences pour l'emploi étaient accessibles aux personnes se déplaçant en fauteuil roulant, tandis que 13 % leur étaient partiellement accessibles et 25 % leur étaient totalement inaccessibles¹⁹. De nombreuses personnes handicapées n'ont pas d'autre choix que d'exercer un emploi à temps partiel, parce qu'un emploi à temps plein ne leur laisse pas suffisamment de temps pour se préparer à travailler. Souvent, les travailleurs handicapés doivent consacrer plus de temps et d'argent à leurs trajets domicile-travail et ne disposent pas de moyens et services de transport accessibles et abordables répondant à leurs besoins. Lorsque les personnes handicapées bénéficient des aménagements nécessaires, elles peuvent travailler à temps plein. En raison de tous ces obstacles, de nombreuses personnes handicapées aptes à travailler ne parviennent pas à trouver un emploi et continuent de représenter un segment sous-utilisé de la population active.

G. Éducation et formation professionnelle

24. L'importance du rôle joué par l'éducation et la formation lorsqu'il s'agit de trouver et de conserver un travail décent et des moyens de subsistance durables est bien reconnue. L'éducation et la formation peuvent contribuer à faire la différence : le pourcentage de personnes handicapées qui ont un emploi augmente avec leur niveau d'éducation. Toutefois, les jeunes handicapés sont surreprésentés de manière frappante parmi les jeunes qui n'ont pas d'emploi ou ne suivent ni études ni formation. Une étude a montré qu'en 2021, les jeunes handicapés avaient presque deux fois plus de risques de ne pas avoir d'emploi ou de ne pas suivre d'études ou de formation que les jeunes non handicapés²⁰.

H. Accès aux services financiers

25. L'accès aux services financiers, notamment l'accès au crédit, est essentiel et peut aider de nombreuses personnes handicapées à sortir de la pauvreté et à disposer de moyens de subsistance décents et durables. Cependant, ces services indispensables ne sont pas toujours accessibles, en raison de nombreux facteurs tels que l'inaccessibilité d'installations bancaires, sur le plan physique, et de services en ligne, sur le plan virtuel. L'un des principaux obstacles à l'exercice d'une activité indépendante ou d'une activité économique en groupe est le manque de capital de départ, parfois associé à un manque de compétences dans le domaine de l'entrepreneuriat ou de la gestion de petites entreprises. Les données disponibles indiquent qu'en 2022, dans les pays développés et les pays en développement, environ un tiers des banques n'étaient pas accessibles ou ne l'étaient que partiellement pour les personnes se déplaçant en fauteuil roulant²¹. Quasiment un quart des guichets automatiques bancaires, dans les pays développés, et la moitié, dans les pays en développement, n'étaient pas accessibles ou ne l'étaient que partiellement pour les personnes se déplaçant en fauteuil roulant. En ce qui concerne les services bancaires en ligne, qui sont devenus un outil essentiel pour les services financiers, dans neuf pays la proportion moyenne de personnes effectuant des transactions financières à

¹⁷ Ibid.

¹⁸ OIT, base de données ILOSTAT.

¹⁹ Département des affaires économiques et sociales, sur la base de données de la SINTEF et de l'OMS.

²⁰ OIT, base de données ILOSTAT.

²¹ Département des affaires économiques et sociales, sur la base de données de Sozialhelden.

l'aide d'un téléphone portable est seulement de 17 % parmi les personnes handicapées, contre 21 % parmi les personnes non handicapées²². Le manque de crédit, associé à des possibilités de travail limitées et à des dépenses plus élevées, notamment en matière de soins de santé et d'équipements d'assistance, reste un obstacle majeur au développement des moyens de subsistance des personnes handicapées.

I. Protection sociale

26. Les systèmes de protection sociale, notamment en ce qui concerne les prestations axées sur le handicap, peuvent aider les personnes et leur famille, à faire face aux dépenses supplémentaires liées à leur handicap ainsi qu'aux charges courantes (eau, électricité, nourriture, soins de santé, logement, par exemple). Cependant, bien que la plupart des pays proposent aujourd'hui des prestations d'invalidité sous une forme ou une autre, celles-ci ont généralement une portée limitée. Bien souvent, ceux qui en ont le plus besoin, notamment de nombreux travailleurs handicapés du secteur informel, ne font pas partie des bénéficiaires. Selon le *Rapport sur les objectifs de développement durable 2023*, la proportion de personnes qui ont accès à des prestations d'invalidité parmi les personnes présentant un handicap important est seulement de 28 % à l'échelle mondiale et de 1 % dans les pays à faible revenu²³. Dans de nombreux pays, les prestations d'invalidité, qu'elles soient ou non subordonnées au versement de cotisations, sont parfois conçues de telle sorte que les personnes handicapées et leur famille doivent choisir entre chercher un emploi et percevoir ces prestations : même lorsque les montants des prestations sont faibles, elles choisissent souvent de ne pas prendre le risque d'entrer sur le marché du travail.

27. Cette situation a des effets dévastateurs pour de nombreuses personnes handicapées. Une étude menée dans 37 pays a montré qu'en 2020, la proportion de personnes ayant perdu plus de la moitié de leurs revenus à la suite de l'apparition de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) était de 83 % parmi les parents ou aidants handicapés, contre 66 % parmi ceux qui n'étaient pas handicapés²⁴. Néanmoins, seuls 44 % des pays ont annoncé des mesures visant à renforcer pendant la pandémie la protection sociale pour les personnes handicapées²⁵.

28. Le ralentissement économique que le monde connaît actuellement risque de contraindre davantage de travailleurs handicapés à accepter un emploi précaire de qualité médiocre, mal rémunéré et dépourvu de protection sociale. La nécessité de mettre en place une protection sociale universelle et d'offrir des possibilités d'emploi décent ne fera que croître à mesure que les transitions vers des systèmes économiques verts et numériques s'accéléreront et que la transition démographique s'opérera ; et ce, particulièrement en temps de crise.

²² Département des affaires économiques et sociales, sur la base de données du Programme d'enquêtes démographiques et sanitaires.

²³ *Rapport sur les objectifs de développement durable 2023*.

²⁴ Save the Children, *The Hidden Impact of COVID-19 on Children and Families with Disabilities* (Londres, 2020).

²⁵ OIT et Partenariat des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées, « Social protection measures for persons with disabilities and their families in response to the COVID-19 crisis: an updated overview of trends, June 2021 ».

J. Nouveaux enjeux et perspectives en matière de promotion de l'inclusion des personnes handicapées et de leur droit à un travail décent dans l'avenir du travail

29. Du fait des technologies émergentes, de la mondialisation et de phénomènes de masse tels que l'évolution démographique (liée notamment au vieillissement de la population, aux migrations et à l'urbanisation) et climatique, le monde du travail subit des changements considérables, susceptibles d'engendrer des transformations ainsi que des incertitudes ou des perturbations. Nombre de ces changements pourraient avoir pour effet de transformer les marchés de l'emploi et les moyens de subsistance de milliards de personnes. Tout en offrant des possibilités prometteuses d'amélioration de la productivité et d'innovation, ils créent des difficultés pour les travailleurs et les demandeurs d'emploi, notamment pour un grand nombre de ceux qui sont handicapés.

30. L'une de ces nouvelles difficultés concerne le fait de garantir des environnements accessibles et inclusifs à mesure que les nouvelles technologies font leur apparition dans les processus de recrutement (voir [A/HRC/49/52](#)). Par exemple, l'intelligence artificielle est de plus en plus utilisée dans le domaine du recrutement. Des systèmes d'intelligence artificielle sont formés pour repérer, sur la base d'un entretien en visioconférence, les candidats qui seront des travailleurs performants. Cependant, les systèmes sont rarement conçus de manière à prendre en compte les points de vue et la présence de personnes handicapées. Ils étudient les modèles d'élocution, le ton de la voix, les mouvements du visage et d'autres indicateurs, et font des recommandations sur les personnes auxquelles proposer un entretien de suivi et celles à écarter. Les personnes handicapées n'étant pas suffisamment représentées pendant la phase de formation de ces systèmes, ceux-ci ont tendance à discriminer les candidats porteurs d'un handicap qui modifie les expressions de leur visage et leur voix (surdité, cécité, trouble de la parole, séquelles d'accident vasculaire cérébral) ou qui rend nécessaire un aménagement raisonnable ²⁶. De même, l'utilisation de l'intelligence artificielle pour la surveillance des salariés et la gestion de la performance suscite des inquiétudes. Le handicap est rarement inscrit au programme des débats sur l'intelligence artificielle, et les défenseurs des droits des personnes handicapées sont encore nombreux à méconnaître les répercussions potentielles de ces technologies émergentes. Bien souvent, les développeurs de technologies de gestion des ressources humaines à l'aide de l'intelligence artificielle ne sont pas tenus de prouver que leurs produits sont inclusifs pour les demandeurs d'emploi ou employés handicapés et ne leur portent pas préjudice.

IV. Pour aller de l'avant : un appel à l'accélération de l'action

31. Alors que plus de la moitié de la période de réalisation du Programme 2030 est écoulée, les engagements pris et les initiatives lancées par les États Membres, le système des Nations Unies et la société civile ont permis de réaliser des progrès notables, notamment en renforçant le cadre d'action de sorte à favoriser la promotion du droit à un travail décent et à des moyens de subsistance durables. Il s'agit maintenant de généraliser les bonnes pratiques existantes et les initiatives probantes et d'accélérer la mise en œuvre de la Convention, car les progrès accomplis en matière de réalisation des objectifs de développement durable tenant compte du handicap, notamment au regard de l'accès et de la contribution des personnes handicapées au marché du travail, ont été plutôt lents et inégaux. En outre, la transformation rapide

²⁶ Meredith Whittaker *et al.*, « Disability, bias, and AI », rapport de l'AI Now Institute, 20 novembre 2019.

des technologies, comme dans le cas de l'intelligence artificielle, ainsi que l'évolution démographique et les changements climatiques font naître de nouveaux enjeux.

32. Dans la déclaration politique issue du Sommet sur les objectifs de développement durable de 2023, les États Membres ont réaffirmé leur engagement à réaliser un développement durable et à faire advenir une prospérité partagée par toutes et tous en plaçant les personnes les plus pauvres et les plus vulnérables, notamment les personnes handicapées, au cœur de leurs politiques et de leurs actions.

33. À l'approche du Sommet de l'avenir, la communauté internationale se trouve à un tournant décisif : elle ne doit pas laisser passer l'occasion qui s'offre à elle de porter un regard critique sur le travail décent en tant que levier de transformation essentiel pour réduire la pauvreté et les inégalités, tout en promouvant les droits et l'inclusion des personnes handicapées.

34. Il est urgent d'appeler à l'accélération de l'action menée pour surmonter les obstacles et les problèmes existants, notamment ceux qui limitent les perspectives et les possibilités pour les personnes handicapées d'exercer leur droit à un travail décent et à des moyens de subsistance durables (discrimination, stigmatisation, attitudes négatives, manque d'accessibilité concernant les lieux de travail et les locaux des entreprises, accès limité à un enseignement de qualité et à une formation axée sur le développement des compétences, manque d'accès aux services financiers, disponibilité limitée d'aménagements raisonnables pour les travailleurs handicapés).

35. D'après ce que l'on observe dans le monde, les politiques en matière de développement incluant le handicap ont de l'importance et peuvent contribuer à faire la différence en matière de réalisation du droit à un travail décent et à des moyens de subsistance durables. Les interventions réactives peuvent se faire à différents niveaux : systèmes (par exemple, en améliorant la stratégie et la législation), programmes (par exemple, en procédant à des aménagements raisonnables) et personnes (par exemple, en proposant une formation axée sur l'acquisition de nouvelles compétences).

36. Pour aller de l'avant, on peut recourir à divers instruments stratégiques permettant de promouvoir davantage le droit des personnes handicapées à un travail décent et à des moyens de subsistance durables. Par exemple, des mesures tenant compte du handicap pourraient être prises pour combler les fractures numériques susceptibles d'exacerber les inégalités existantes parmi les personnes handicapées. Si l'on assure aux personnes handicapées l'égalité d'accès aux technologies, notamment en ce qui concerne les équipements d'assistance, à l'habileté et aux compétences numériques ainsi qu'à des formations axées sur le développement des compétences, les demandeurs d'emploi et travailleurs handicapés auront la possibilité de devenir plus résilients et capables de s'adapter à l'évolution rapide de la nature du travail. Une combinaison appropriée de dispositions réglementaires législatives, financières, fiscales et sectorielles, prévoyant notamment des mesures d'incitation, aura pour effet d'encourager et d'aider les employeurs à embaucher et à conserver un plus grand nombre de travailleurs handicapés possédant les compétences requises. Il conviendrait d'explorer plus avant le potentiel de ces outils et mesures stratégiques pour promouvoir les droits des personnes handicapées et leur permettre d'exploiter les nouvelles possibilités qui s'offrent à elles, d'améliorer leurs perspectives de carrière, de réussir sur le marché du travail général et de disposer de moyens de subsistance durables pour elles-mêmes et pour leur famille.

V. Questions d'orientation à examiner

37. Il est proposé aux participantes et participants à la table ronde d'examiner les questions suivantes :

a) Quels outils de politique publique se sont avérés efficaces par rapport à l'objectif consistant à créer un marché du travail ouvert, inclusif et accessible conformément aux prescriptions de la Convention ?

b) Comment les employeurs peuvent-ils procéder pour jouer un rôle plus actif dans l'insertion des personnes handicapées sur leur lieu de travail ?

c) Veuillez donner un ou deux exemples montrant que des politiques de protection sociale bien conçues aident les personnes handicapées à répondre aux impératifs liés à leur handicap et à assumer les dépenses correspondantes tout en évitant de les dissuader de chercher ou de retrouver un emploi, et expliquer comment et pourquoi ces politiques fonctionnent.

d) Que peuvent faire les pouvoirs publics, les employeurs et les organisations de personnes handicapées pour garantir à toutes les personnes handicapées, y compris lorsqu'elles font partie des groupes les plus marginalisés, comme les femmes handicapées et les personnes ayant un handicap psychosocial, la possibilité d'exercer leur droit à un travail décent et à des moyens de subsistance durables ?

e) Que peuvent faire les États, les institutions internationales, dont l'Organisation des Nations Unies, les organisations de personnes handicapées et la société civile au sens large, notamment le secteur privé, pour rendre, à l'avenir, le marché du travail plus inclusif pour les personnes handicapées dans l'économie numérique et l'économie verte ?

f) Quelles mesures et actions concrètes devraient être proposées lors du prochain Sommet de l'avenir pour garantir et promouvoir le droit des personnes handicapées à un travail décent et à des moyens de subsistance durables dans l'avenir de l'emploi ?
