



Bureau
international
du Travail

Genève

Travail décent pour les personnes handicapées: promouvoir les droits dans le cadre de l'Agenda mondial de développement



Service
du genre,
de l'égalité
et de la
diversité

Travail décent pour les personnes handicapées: promouvoir les droits dans le cadre de l'Agenda mondial de développement

Travail décent pour
les personnes handicapées:
promouvoir les droits
dans le cadre de l'Agenda
mondial de développement

Bureau international du Travail - Genève

Copyright © Organisation internationale du Travail 2015

Troisième édition 2015

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Travail décent pour les personnes handicapées: promouvoir les droits dans le cadre de l'agenda mondial de développement / Bureau international du Travail. - Genève: BIT, 2015

ISBN: 978-92-2-229357-5 (print)

ISBN: 978-92-2-229358-2 (web pdf)

International Labour Office

droit au travail / travail décent / promotion de l'emploi / personnes handicapées / travailleurs handicapés / droit international / législation du travail / commentaire / pays développés / pays en développement

Egalement disponible en anglais: *Decent work for persons with disabilities: promoting rights in the global development agenda*, (ISBN 978-92-2-129357-6), Geneva, 2015, et en espagnol: *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*, (ISBN 978-92-2-329357-4), Ginebra, 2015.

04.02.3

Données de catalogage avant publication du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Photocomposé en Suisse

SCR

Imprimé en France

GON

Le travail est un facteur clé du bien-être économique des individus. Plus qu'une source de revenus, il ouvre la voie au progrès socio-économique et renforce les individus, leurs familles et leurs communautés. Ces progrès ne sont néanmoins possibles que si ce travail est décent. Le travail décent résume les aspirations des êtres humains dans leur vie professionnelle.

OIT – Agenda pour le travail décent

Tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales. La création de conditions permettant d'y arriver doit être l'objectif central de toute politique nationale et internationale.

Déclaration de Philadelphie, Conférence internationale du Travail, 1944

La Conférence internationale du travail déclare que ...l'ensemble des Membres de l'OIT, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, y compris l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail 1998

Tout Membre devra, conformément aux conditions et à la pratique nationales et en fonction de ses possibilités, formuler, mettre en oeuvre et revoir périodiquement une politique nationale concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées. Ladite politique devra avoir pour but de garantir que des mesures de réadaptation professionnelle appropriées soient accessibles à toutes les catégories de personnes handicapées et de promouvoir les possibilités d'emploi des personnes handicapées sur le marché libre du travail...[et] devra être fondée sur le principe d'égalité de chances entre les travailleurs handicapés et les travailleurs en général. L'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les travailleuses handicapées devra être respectée.

Convention de l'OIT sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 (n° 159)

La promotion du plein emploi productif et librement choisi ... devrait être considérée comme le moyen d'assurer dans la pratique la mise en œuvre du droit au travail.

Recommandation (n° 169) de l'OIT concernant la politique de l'emploi 1984

Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment 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.

Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, 2006

La justice sociale pour tous est au cœur du mandat de l'OIT. Par voie de conséquence, œuvrer en faveur d'emplois productifs et décents pour les femmes et les hommes en situation de handicap est au cœur de son action. Cette position remonte à la création de l'OIT et se retrouve dans les normes internationales de travail, notamment la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 - ainsi que dans le Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail.

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), adoptée en 2006 et rapidement ratifiée par la majorité des pays, témoigne de l'évolution fondamentale actuelle concernant le regard porté sur le handicap dans les politiques internationales et nationales. De plus en plus souvent, les personnes handicapées sont considérées comme des citoyens à part entière jouissant de droits, au lieu d'être vues comme des assistés sociaux relevant de la charité. La CDPH donne un nouvel élan aux activités de l'OIT pour œuvrer en faveur de l'égalité des chances pour les personnes handicapées en matière de de formation, d'emploi et de profession.

Cependant, cette évolution ne se retrouve pas encore complètement sur le marché du travail, où l'égalité des chances pour les femmes et les hommes en situation de handicap reste encore un idéal à atteindre. Ces personnes connaissent un taux d'emploi plus faible et un taux de chômage plus élevé que les personnes non-handicapées et elles sont plus souvent susceptibles d'être sans activité économique. Lorsqu'elles travaillent, ce sera plus souvent dans des emplois faiblement rémunérés aux perspectives de carrière et conditions médiocres. Partout, on observe un lien étroit entre handicap, pauvreté et exclusion. L'absence d'emplois de valeur équivalente pour les personnes en situation de handicap est une des principales causes de pauvreté et d'exclusion de plusieurs membres de ce groupe.

Le présent ouvrage «Travail décent pour les personnes handicapées: promouvoir les droits dans le cadre de l'Agenda mondial de développement» se veut utile aux pays qui mettent en œuvre les dispositions des normes actuelles de l'OIT, son Recueil de directives pratiques sur la gestion du

handicap sur le lieu de travail et la CDPH. Il montre l'attention accrue portée aux questions de handicap dans les normes internationales et nationales depuis le début du vingtième siècle et examine les mesures en place dans des pays du monde entier, ainsi que les données relatives à leur efficacité. Il démontre clairement que des progrès ont été réalisés mais souligne la nécessité d'augmenter les efforts sur les plans nationaux et internationaux, notamment au moyen de l'Agenda 2030 pour le développement durable pour faire tomber les obstacles à l'inclusion économique et sociale des personnes handicapées, réduire la pauvreté et renforcer les économies, tout en enrichissant la société dans son ensemble.

Nous exprimons nos sincères remerciements à Peter Blanck et William Myhill de l'Institut Burton Blatt à l'université de Syracuse à New York pour leur contribution méticuleuse à la mise à jour de la version originale rédigée par Arthur O'Reilly en collaboration avec des collègues de l'OIT. Nous tenons également à reconnaître le travail des collègues du Service du genre, de l'égalité et de la diversité: Stefan Tromel, spécialiste principale – handicap et travail à l'OIT et à Jürgen Menze, Jeune Expert Associé – inclusion du handicap pour leurs observations sur la mise à jour préliminaire. Cette édition n'aurait pas vu le jour sans les efforts inlassables de Barbara Murray, ancienne spécialiste principale - handicap et travail à l'OIT, qui a piloté le projet, ajouté sa contribution et a mis la dernière main à cette publication.

Shauna Olney
Cheffe
Service du genre,
de l'égalité et de la diversité
Octobre 2015

Table des matières

	Page
Préface	vii
Introduction	1
Vue d'ensemble	3
Les principaux instruments juridiques et initiatives politiques au niveau international.	4
1. Initiatives politiques et instruments juridiques internationaux en matière de droit des personnes handicapées au travail	17
1.1 Introduction	17
1.2 Premières mesures de l'OIT	17
1.3 La Déclaration universelle des droits de l'homme.	21
1.4 Conseil de l'Europe: La Convention européenne des droits de l'homme.	23
1.5 Normes de l'OIT concernant la sécurité sociale	23
1.6 La première recommandation de l'OIT sur la réadaptation professionnelle	24
1.7 D'autres mesures de l'OIT 1958-1968	25
1.8 Pactes internationaux	27
1.9 La Déclaration des Nations Unies sur les droits du déficient mental.	28
1.10 Les mesures de l'OIT pour la mise en valeur des ressources humaines.	29
1.11 L'appel de l'OIT pour une campagne globale	30
1.12 La Déclaration des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées	31
1.13 L'Année internationale des personnes handicapées	31

1.14	Le Programme d'action mondial (PAM) et la Décennie des personnes handicapées	32
1.15	La convention (n° 159) de l'OIT	33
1.16	La Recommandation de l'UE concernant l'emploi des personnes handicapées	37
1.17	Recommandation en faveur d'une convention des Nations Unies.	38
1.18	Le Conseil de l'Europe: Une politique cohérente pour la réadaptation des personnes handicapées	39
1.19	La Décennie Asie-Pacifique pour les personnes handicapées	39
1.20	Les Règles des Nations Unies pour l'égalisation des chances des personnes handicapées.	41
1.21	La Déclaration de Vienne.	45
1.22	Le suivi du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des personnes handicapées	46
1.23	La Déclaration et le Programme d'action de Copenhague	48
1.24	L'amendement au traité de l'UE interdisant toute discrimination	50
1.25	Conseil de l'Europe: La Charte sociale européenne	52
1.26	La Convention interaméricaine.	54
1.27	La Décennie africaine des personnes handicapées	55
1.28	La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne	56
1.29	La Directive de l'UE sur la discrimination	57
1.30	Plan d'action et stratégie de l'UE en faveur des personnes handicapées	57
1.31	Conseil de l'Europe: la Déclaration de Malaga	59
1.32	Le plan d'action du Conseil de l'Europe	60
1.33	Décennie arabe des personnes handicapées.	63
1.34	Décennie des Amériques.	64
1.35	Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH)	64

2.	Options de travail et d'emploi	73
2.1	L'emploi ouvert/compétitif	74
2.2	L'emploi protégé	80
2.3	L'emploi assisté	86
2.4	Les entreprises de l'économie sociale	92
3.	Mesures en vue de faciliter l'accès au travail et à l'emploi	99
3.1	Introduction	99
3.2	Les services de l'emploi	103
3.3	La formation à l'emploi	105
3.4	Soutien financier	112
3.5	Les appuis techniques et personnels.	116
3.6	Les systèmes de quota	116
3.7	La législation contre la discrimination.	124
3.8	Les mesures de persuasion	136
3.9	La gestion du handicap.	138
3.10	Les mécanismes de consultation	144
3.11	Statistiques sur les personnes en situation de handicap dans le monde du travail	146
3.12	Suivi	149
3.13	Évaluation	153
4.	Vers des marchés du travail accessible à tous: un programme d'action	155
4.1	Introduction	155
4.2	Favoriser l'inclusion par des lois sur l'égalité et la non-discrimination.	157
4.3	Élaborer des stratégies nationales en faveur des personnes handicapées	158
4.4	Données sur l'emploi des personnes en situation de handicap	161

4.5	Formes d'assistance pour les demandeurs d'emploi et travailleurs handicapés.	162
4.6	Encourager les employeurs à recruter et conserver les personnes en situation de handicap	164
4.7	Encourager l'entrepreneuriat et la création d'entreprise.	166
4.8	Favoriser l'accessibilité des marchés du travail à tous au travers de la coopération internationale au développement.	166
4.9	Mieux utiliser les instruments de l'ONU sur les droits fondamentaux.	168

Annexe 1:

A1.1	Vue d'ensemble	169
A1.2	Les débuts	170
A1.3	La Belgique	170
A1.4	La France.	170
A1.5	La Grande Bretagne	171
A1.6	L'Allemagne.	172
A1.7	Le Canada	173
A1.8	Les États-Unis	174
A1.9	Les femmes handicapées.	176
A1.10	Période de stagnation	176

Annexe 2:

Définitions.	177
----------------------	-----

Bibliographie	181
--------------------------------	------------

A son origine en 2003, cette publication représentait la contribution de l'OIT aux débats qui se tenaient alors en préalable à la rédaction de la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées (CDPH). Examinant l'évolution au fil du temps de la notion de «droit au travail»¹ des personnes en situation de handicap, la façon dont le sujet avait été traité jusqu'alors dans les instruments internationaux et les législations nationales ainsi que l'expérience acquise dans la mise en pratique de l'égalité des chances dans les domaines du travail et de l'emploi, le document de travail avait permis aux personnes chargées de préparer la future CDPH d'appuyer leur travail sur les acquis antérieurs.

Le 13 décembre 2006, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la CDPH qui est entrée en vigueur moins de deux ans plus tard en mai 2008. Depuis, elle a été ratifiée par plus des deux tiers des États membres des Nations Unies et le Secrétaire général de l'ONU a lancé un appel pour sa ratification universelle. Devant l'intérêt considérable suscité par le document de travail et son applicabilité aux États l'ayant adopté et qui commençaient à mettre en œuvre les dispositions de la CDPH, l'OIT a publié une mise à jour en 2007 maintenant suivie de la présente édition, afin de tenir compte non seulement de la Convention mais aussi d'autres développements majeurs intervenus depuis 2003 dans ce domaine partout dans le monde.

Le document commence par passer en revue les principaux instruments juridiques internationaux et les politiques internationales en matière de droits des personnes handicapées, en portant une attention particulière à la question de l'emploi et du travail. Le chapitre 1 fournit une description plus détaillée des instruments, des politiques et des initiatives en vigueur au niveau international, y compris des débats qui ont eu lieu sur leur efficacité pratique.

¹ Les expressions «personnes en situation de handicap» et «personnes handicapées» sont utilisées de façon interchangeable tout au long de cette publication, reflétant ainsi l'usage en vigueur dans différents pays à travers le monde.

Le chapitre 2 porte sur les différentes options qui se présentent aux personnes handicapées souhaitant travailler dans le secteur ouvert/compétitif, dans celui du travail protégé ou assisté ou dans les entreprises à caractère social. Le chapitre examine les données dont on dispose sur les tendances observées dans chacun de ces secteurs et met en relief les principales questions qui se posent dans chacun d'eux.

Le chapitre 3 traite les approches les plus importantes adoptées au niveau national pour aider les personnes handicapées à obtenir un travail ou un emploi, à le conserver et à avancer professionnellement, y compris la législation, les services d'emploi, la formation professionnelle, la gestion du handicap sur le lieu de travail, les services d'appui financiers, techniques et personnels ainsi que les mesures de persuasion. Le chapitre touche également à la question des processus de consultation, de collecte d'informations, de suivi et d'évaluation qui sont des éléments clés de toute politique performante.

Le chapitre 4 passe en revue les domaines essentiels qui, en dépit du large éventail de mesures prises aux niveaux international, régional et national pour améliorer la situation de l'emploi des personnes handicapées, exigent encore une attention particulière. Le chapitre fait des propositions sur la façon dont des progrès pourraient être réalisés dans chacun de ces domaines et propose un plan d'action pour l'application des dispositions de la CDPH consacrées au travail et à l'emploi.

L'annexe 1 apporte une dimension historique en retraçant l'évolution de la situation des personnes handicapées en matière d'emploi et de travail dans différents pays industrialisés au début du vingtième siècle. L'annexe 2 définit les concepts clés.

Les droits de l'homme et les libertés fondamentales sont inhérents à tous les êtres humains comme énoncés dans la Déclaration et le programme d'action de Vienne, adoptés par la Conférence mondiale sur les droits de l'homme du 25 juin 1993. Telle est l'essence de la Déclaration universelle des droits de l'homme qui commence ainsi: «*Considérant que la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde...*» Elle trouve son application spécifique dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) et dans d'autres instruments internationaux (voir chapitre 1). Les États ont affirmé ce principe à maintes reprises, y compris dans la Déclaration de Copenhague et le Programme d'action adopté lors du Sommet mondial pour le développement social, 1995, reconnaissant ainsi que c'est aux gouvernements qu'incombe la responsabilité principale de la promotion et de la protection de ces droits et libertés. L'acceptation de cette responsabilité aurait dû conduire à la ratification et à la mise en œuvre rapides des instruments internationaux, à l'adhésion aux déclarations internationalement reconnues sur l'élimination de toute discrimination et à la promotion et la protection des droits de l'homme. Que ceci n'ait pas été suffisamment le cas est illustré par les appels réguliers, y compris celui des Chefs d'État et de gouvernement lancé à Copenhague, à une plus grande adhésion aux déclarations et au renoncement, autant que possible, au recours à des réserves.

Tous les droits humains sont universels, indivisibles, interdépendants et interconnectés. Il est du devoir des États, indépendamment de leurs systèmes politiques, économiques, sociaux et culturels, de promouvoir et de protéger tous les droits humains et libertés fondamentales.

Le droit au développement est un droit humain inaliénable grâce auquel chaque être humain et tous les peuples ont le droit de participer, de contribuer et de jouir d'un développement économique, social, culturel et politique dans lequel tous les droits humains et libertés fondamentales peuvent être intégralement réalisés comme le stipule la Déclaration des Nations Unies sur le droit au développement, 1986. Étant donné que tous les droits humains sont inviolables et qu'aucun

n'est supérieur à un autre, les progrès réalisés par rapport à un droit donné ne peuvent jamais l'être au prix de la détérioration par rapport à un autre (Nations Unies 2001, paragraphe 10). Le développement facilite la jouissance de tous les droits humains, mais le manque de développement ne peut pas être invoqué pour justifier la restriction de droits humains internationalement reconnus comme le stipule la Déclaration de Vienne. En d'autres termes, on doit faire progresser la promotion et la protection des droits de l'homme sans y attacher de conditions.

La pauvreté prive de la jouissance de pratiquement tous les droits humains. L'importance de la coopération internationale dans l'éradication de la pauvreté et la promotion du développement est évidente. Le principe de la coopération internationale a été reconnu dans les Pactes internationaux.

Les principaux instruments juridiques et initiatives politiques au niveau international

Une des premières reconnaissances internationales du droit des personnes handicapées au travail fut celle de l'OIT de 1944. Dans une recommandation à large portée et clairvoyante, l'OIT affirme sans ambiguïté que les travailleurs invalides, «quelle que soit l'origine de leur invalidité, devraient disposer des plus larges facilités d'orientation professionnelle spécialisée, de formation professionnelle, de rééducation fonctionnelle et professionnelle et de placement dans un emploi utile» (recommandation (n° 71) de l'OIT sur l'emploi (transition de la guerre à la paix, 1944). L'OIT déclare que les travailleurs invalides devraient, dans toute la mesure du possible, être formés professionnellement en compagnie de travailleurs valides, dans les mêmes conditions et moyennant la même rémunération, demande l'égalité d'accès à l'emploi pour les travailleurs handicapés et lance un appel à mettre en place des mesures spéciales pour promouvoir l'emploi des travailleurs gravement handicapés.

Quatre ans plus tard, le droit au travail pour tous, y compris pour les personnes handicapées, est réaffirmé par les Nations Unies. L'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (adoptée par l'Assemblée générale le 10 décembre 1948) ne pouvait guère être plus explicite:

«Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.»

Un des instruments internationaux les plus importants en matière de droit des personnes handicapées au travail, la recommandation (n° 99) de l'OIT sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, fut adoptée par l'OIT en 1955. Jusqu'à l'adoption de la convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (n° 159) et de sa recommandation (n° 168) presque trente ans plus tard en 1983, la recommandation n° 99 a servi de guide aux législations et pratiques nationales dans le domaine de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle et du placement des personnes handicapées. Elle est bâtie sur les bases des dispositions clés des instruments précédents, par exemple en matière de formation professionnelle, d'égalité de chances et de rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) de 1966, adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies le 16 décembre (résolution 2200A (xvi)), avait été préparé en étroite consultation avec l'OIT; il réitère les dispositions précédentes susmentionnées sous la forme d'un traité contraignant sur le plan juridique. Les États signataires du Pacte reconnaissent le droit au travail pour tous, ce qui inclut le droit pour chacun de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et ils s'engagent à protéger ce droit (article 6). Les étapes vers une réalisation complète de ce droit incluent l'orientation professionnelle, la formation et l'emploi productif. Les États signataires s'engagent également à garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans aucune distinction, des conditions de travail saines et sûres ainsi que les mêmes

chances de promotion professionnelle à un niveau supérieur adéquat, sans autres considérations que la durée des services accomplis et les aptitudes (article 7). Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), également adopté en 1966, ne traite pas explicitement de la question de l'emploi, mais contient une disposition importante qui stipule que tous sont égaux devant la loi et ont droit à une protection égale de la loi et interdit la discrimination fondée sur quelque motif que ce soit (PIDCP, 1966, article 26), clause qui est aussi contenue dans le PIDESC (article 2). Il prévoit également le droit de former et adhérer à des syndicats (PIDCP, article 22). Même si, dans ces pactes, le handicap n'est pas cité explicitement comme motif de discrimination interdit, il est entendu qu'il est couvert par le terme «ou toute autre situation» (CDESC de l'ONU, 1994, remarque générale n° 5).

En 1971, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la Déclaration sur les droits du déficient mental (résolution 2856 du 20 décembre 1971), qui reconnaît, entre autres, le droit de s'engager dans un travail productif ou d'entreprendre toute autre occupation significative en vue de développer au mieux ses capacités.

Afin d'encourager, d'assister et d'habiliter les personnes handicapées à exercer leur droit au travail sur un pied d'égalité et sans discrimination aucune, la convention (n° 142) de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, demande aux États Membres d'élaborer et de perfectionner des systèmes ouverts, souples et complémentaires d'enseignement général, technique et professionnel, d'orientation scolaire et professionnelle et de formation professionnelle, y compris des systèmes d'information continue sur l'emploi.

La recommandation sur le développement des ressources humaines qui l'accompagne (n° 195), adoptée en 2004 en remplacement de la recommandation d'origine n° 150 de 1975, indique en détail comment les dispositions de cette convention sont à mettre en œuvre, soulignant l'importance des politiques en faveur de l'égalité des chances afin de donner accès à l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi qu'à l'orientation professionnelle et aux services de placement, y compris pour les personnes handicapées.

La recommandation reconnaît le rôle des partenaires sociaux, notamment des employeurs pour prendre des mesures en faveur de la formation continue et l'expérience professionnelle, et celui des autorités locales, des collectivités et autres intéressés, en complément des gouvernements, pour mettre à disposition des services pour les personnes ayant des besoins spécifiques.

Dans une autre mesure, la résolution de l'OIT concernant la réadaptation professionnelle et la réintégration sociale des invalides et des handicapées, adoptée le 24 juin 1975, qui reflète de nouveau sa perception de l'importance d'une collaboration multiseCTORielle entre des organismes internationaux dans la poursuite des efforts en vue de garantir aux personnes handicapées l'exercice de leur droit au travail, l'OIT appelle à une campagne globale en faveur de la réadaptation professionnelle² et de l'intégration sociale des personnes handicapées, en coopération et coordination avec les Nations Unies, ses agences spécialisées et des organisations internationales, régionales et non-gouvernementales (ONG), campagne qui a abouti, entre autres, à l'instauration de l'Année internationale des personnes handicapées en 1981 et du Programme d'action mondial en faveur des personnes handicapées.

Une autre reconnaissance du droit au travail et du droit aux services d'appui au travail, y compris à l'orientation et la formation professionnelles, est venue presque immédiatement de l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa Déclaration sur les droits des personnes handicapées (résolution 3447 adoptée le décembre 1975).

Adoptant le concept de «pleine participation et égalité», thème de l'Année internationale et objectif du Programme d'action mondial (PAM), et notant que les développements intervenus depuis l'adoption de l'importante recommandation (n° 99) en 1955 rendent l'adoption de nouvelles normes internationales du travail en matière de réadaptation professionnelle et d'emploi des personnes handicapées souhaitable, l'OIT adopte en 1983 la convention (n°159) qui fait date. La convention

² La 'réadaptation professionnelle' est un processus permettant aux personnes handicapées d'obtenir un emploi convenable, de le conserver et d'être promues et qui, de ce fait, favorise leur intégration ou réintégration dans la société (BIT, 2002).

exige que tout Membre devra formuler, mettre en oeuvre et revoir périodiquement une politique nationale concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées. Ladite politique devra mettre l'accent sur un nombre de principes fondamentaux, en particulier ceux de l'égalité de chances et de traitement et prévoir des mesures positives spéciales qui ne devront pas être considérées comme étant discriminatoires à l'égard d'autres travailleurs. Des mesures devraient être introduites pour favoriser l'intégration des personnes handicapées dans les services existants liés au travail pour les travailleurs en general et le développement des services pour les personnes handiapées dans les zones rurales et les collectivités isolées et la formation de personnel qualifié. Les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, ainsi que les organisations représentatives qui sont composées de personnes handicapées ou qui s'occupent de ces personnes doivent être consultées sur la mise en oeuvre de ladite politique. La recommandation (n° 168) qui l'accompagne, détaille les mesures qui devraient être prises pour promouvoir l'égalité de chances dans l'accès à l'emploi, y compris celle «d'adapter, dans une mesure raisonnable, les lieux de travail, l'aménagement des tâches, les outils, les machines et l'organisation du travail» et présente les mesures qui devraient être prises pour assurer que les processus consultatifs mentionnés dans la convention fonctionnent effectivement.

La Réunion internationale des experts chargés d'examiner l'application du Programme d'action mondial de 1987 a proposé le développement d'une philosophie d'orientation pour indiquer les priorités d'action pour les années à venir et affirme que la base de cette philosophie devrait être la reconnaissance des droits des personnes handicapées (y compris du droit au travail). La Réunion a recommandé à l'Assemblée générale de convoquer une conférence spéciale pour rédiger une convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les personnes handicapées. Suite à l'échec de l'Assemblée générale d'arriver à un consensus sur ce sujet, les Règles pour l'égalisation des chances des personnes handicapées ont été adopté le 20 décembre 1993 (résolution 48/96). Les Règles constituent un ensemble de directives non contraignantes sur le plan juridique, bien que la Commission économique et sociale des Nations Unies (ECOSOC) espérait qu'elles

deviendraient «des règles internationales de droit coutumier lorsqu'elles seraient appliquées par un grand nombre d'États dans l'intention de respecter une règle de droit international» (A/C.3/48/L.3, 1^{er} octobre 1993, p. 6). L'emploi est traité par la Règle 7 qui appelle tous les États à prendre une série de mesures, dont la plupart étaient déjà contenues dans des conventions et recommandations pertinentes de l'OIT, afin d'assurer que les personnes handicapées aient des chances égales d'obtenir un emploi productif et rémunéré sur le marché du travail.

Réaffirmant de nouveau le droit au travail, la Conférence mondiale sur les droits de l'homme, réunie à Vienne en 1993, souligne en référence directe aux personnes handicapées que «tous les êtres humains naissent égaux et ont les mêmes droits à la vie et au bien-être, à l'éducation et au travail, à une vie indépendante et à une participation active à tous les aspects de la vie en société. Toute forme de discrimination directe, tout traitement discriminatoire à l'encontre d'une personne handicapée, constitue donc une violation des droits de celle-ci» (p. 18). La Conférence mondiale appelle donc les gouvernements à adopter une législation ou à ajuster celle en vigueur afin de garantir l'accès des personnes handicapées à ces droits et à d'autres droits.

Vers la fin de l'année 1994, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies (CDESC) a relevé que les effets de la discrimination fondée sur le handicap avaient été particulièrement sévères dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, du logement, du transport, de la vie culturelle et de l'accès aux places et services publics (Commentaire général n° 5). Le Comité a considéré le domaine de l'emploi comme celui dans lequel la discrimination avait été particulièrement importante et persistante. Dans la plupart des pays, le taux de chômage des personnes handicapées était deux à trois fois plus élevé que celui des personnes non-handicapées. Les personnes handicapées se trouvaient principalement dans les emplois mal payés, avec peu de sécurité sociale et légale, et elles étaient souvent tenues à l'écart du marché du travail ordinaire. Comme l'avait souvent noté l'OIT, des barrières physiques, comme l'inaccessibilité des transports en commun, du logement et des lieux de travail, étaient souvent les raisons principales

de l'exclusion des personnes handicapées du travail. Le Comité a attiré l'attention sur les instruments complets et utiles développés par l'OIT, en particulier la convention (n° 159), et encourageait les États Parties du pacte international à envisager de ratifier cette convention.

Reconnaissant les difficultés particulières des personnes handicapées en matière d'emploi, les Chefs d'État et de gouvernement présents au Sommet mondial pour le développement social de 1995, se sont engagés dans la Déclaration de Copenhague à placer la création d'emplois, la réduction du chômage et la promotion d'emplois justement rémunérés au centre des stratégies et politiques des gouvernements, dans le plein respect des droits de ces travailleurs. Le Programme d'action, adopté par le Sommet, inclut la prise de mesures efficaces pour mettre un terme à toute discrimination à l'égard des personnes handicapées (paragraphe 15 (i)).

Reprenant les appels du CDESC des Nations Unies, le Programme d'action demande aux gouvernements d'améliorer la qualité du travail et de l'emploi en envisageant, entre autres, «la ratification et la pleine application des conventions de l'OIT dans ...les domaines relatifs aux droits... des handicapés» (paragraphe 54 (c)).Reconnaissant le rôle singulier de l'OIT au niveau international pour le monde du travail ainsi que la nature tripartite particulière de sa structure et de son fonctionnement, le Programme demande aux gouvernements de promouvoir le rôle de l'OIT, en particulier en ce qui concerne l'amélioration du niveau de l'emploi et la qualité du travail.

La Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe (telle que révisée en 1966) admet le droit à toute personne «d'avoir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement entrepris» et le droit à des conditions de travail équitables pour tous les travailleurs. La Charte reconnaît en particulier que toute personne handicapée a droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté.

Une Directive de l'Union européenne, adoptée vers la fin de l'année 2000, proscrit les discriminations directes ou indirectes dans le domaine de l'emploi, fondées sur divers motifs, y compris le handicap. La Directive

s'applique, entre autres, aux critères de sélection et aux conditions de recrutement, à l'orientation professionnelle, la formation professionnelle, les conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération. Il est important de noter que la Directive indique aussi que des «aménagements raisonnables» sont à prévoir. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou de bénéficier d'une formation, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une «charge disproportionnée» (UE, 2000, pp. 16-22).

Le recueil de directives pratiques de l'OIT relatif à la gestion du handicap sur le lieu de travail (OIT, 2002) a été préparé pour conseiller les employeurs dans la mise en place des types de mesures contenues dans les instruments internationaux mentionnés précédemment. Le Recueil a été préparé et adopté à l'unanimité lors de la réunion d'experts tripartite (représentant des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs), convoquée en octobre 2001 basé sur la décision du Conseil d'administration de l'OIT, prise lors de sa 277^{ème} session en mars 2000. Bien que le recueil de directives pratiques s'adresse principalement aux employeurs, il devrait également être d'une utilité considérable pour les gouvernements, qui jouent un rôle clé dans la mise en place du cadre législatif nécessaire pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'aux représentants des travailleurs, dont le souci principal est la protection des intérêts des travailleurs. Le contenu du Recueil est basé sur les principes qui sont le fondement des initiatives et instruments internationaux.

Il n'y a aucun doute quant au fait que les instruments internationaux généraux des droits de l'homme s'appliquent à toutes les personnes, y compris les personnes handicapées. Une confirmation explicite en a été donnée en 1994 par le CDESC (commentaire général n° 5). Le Comité a pourtant reconnu (paragraphe 2) que les États parties portaient très peu d'attention aux personnes handicapées dans leurs rapports sur l'application du Pacte. La nécessité de dispositions explicites sur le handicap dans les instruments internationaux des droits de l'homme a été reconnue dans des mesures ultérieures, y compris la Convention relative aux

droits de l'enfant (article 23), la Charte africaine des droits humains et des peuples (article 18 (4)) ainsi que dans le Protocole additionnel de la Convention américaine des droits de l'homme dans le domaine des droits économiques, sociaux et culturels (article 18), ce qui a amené le Comité à conclure qu'il «est maintenant largement accepté que les droits humains des personnes handicapées doivent être protégés et promus par des lois, politiques et programmes généraux et spécifiques» (paragraphe 6).

En 1999, une nouvelle campagne de Rehabilitation International (Charter for the Third Millenium, 9 septembre 1999) a été lancée en vue de l'élaboration d'une loi spécifique, d'une Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. En décembre 2001, sur la base d'une résolution soutenue par le gouvernement du Mexique, l'Assemblée générale des Nations Unies a créé un Comité spécial afin «d'examiner des propositions en vue de l'élaboration d'une convention internationale globale et intégrée pour la promotion et la protection des droits et de la dignité des handicapés, en tenant compte de l'approche intégrée sous-tendant le travail effectué dans les domaines du développement social, des droits de l'homme et de la non-discrimination et des recommandations de la Commission des droits de l'homme et de la Commission du développement social.»

Le Comité spécial a entamé son travail en juillet 2002. Privilégiant un processus d'élaboration ouvert et transparent favorisant la pleine participation de toutes les parties intéressées, y compris les personnes handicapées et leurs organisations représentatives, le Comité a tenu huit séances avant de conclure son travail par l'adoption le 13 décembre 2006 de la CDPH (résolution 61/106) lors de l'Assemblée générale des Nations Unies. La Convention est considérée comme «une convention internationale globale et intégrée pour la promotion et la protection des droits et de la dignité des personnes handicapées (qui) contribuera de façon significative à remédier au profond désavantage social que connaissent les personnes handicapées et (...) favorisera leur participation, sur la base de l'égalité des chances, à tous les domaines de la vie civile, politique, économique, sociale et culturelle, dans les pays développés comme dans les pays en développement.»

Les principes de la CDPH sont: le respect de la dignité intrinsèque, de l'autonomie individuelle, y compris la liberté de faire ses propres choix, et de l'indépendance des personnes; la non-discrimination; la participation et l'intégration pleines et effectives à la société; le respect de la différence et l'acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine et de l'humanité; l'égalité des chances; l'accessibilité; l'égalité entre hommes et femmes; le respect du développement des capacités de l'enfant handicapé et le respect du droit des enfants handicapés à préserver leur identité.

Les États Parties à la CDPH sont soumis à des obligations générales et spécifiques. Les premières incluent:

- adopter toutes mesures appropriées d'ordre législatif, administratif ou autre pour mettre en œuvre les droits reconnus dans la convention;
- prendre en compte la protection et la promotion des droits humains des personnes handicapées dans toutes les politiques et dans tous les programmes;
- veiller à ce que les pouvoirs publics et les institutions agissent conformément à la convention;
- prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination fondée sur le handicap pratiquée par toute personne, organisation ou entreprise privée;
- encourager la formation aux droits reconnus dans la CDPH pour les professionnels et personnels qui travaillent avec des personnes handicapées.

En ce qui concerne le travail et l'emploi, les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment 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. Les États Parties s'engagent également à prendre des mesures appropriées, y compris celles spécifiquement énumérées dans la convention, pour protéger et promouvoir l'exercice de ce droit.

La CDPH réaffirme, renforce et actualise les droits prescrits dans d'autres instruments internationaux; confirme que ces droits s'appliquent aux personnes handicapées; prévoit la création d'un Comité des droits des personnes handicapées pour contrôler l'application de la convention; et oblige les États Parties à consulter étroitement les personnes handicapées et à les impliquer activement, par le biais de leurs organisations représentatives, au développement et à la mise en œuvre des législations et politiques d'application de la convention et à d'autres processus décisionnels intéressant les personnes handicapées.

En dépit des lois et autres instruments nationaux, régionaux et internationaux existants, et en dépit des activités des organismes internationaux et des efforts des organisations non-gouvernementales, les personnes handicapées à travers le monde continuent d'être soumises à des violations importantes de leurs droits humains. Ceci est un fait indéniable. Dans le domaine de l'emploi, les statistiques disponibles indiquent que le taux de chômage des travailleurs handicapés tend à être plus élevé que celui des travailleurs non-handicapés. Des problèmes d'accès à l'environnement physique, y compris le transport, les logements et les lieux de travail, associés à des préjugés tenaces parmi les employeurs, les collègues de travail et le public en général, aggravent une situation déjà difficile. Ceci ne veut pas dire qu'il n'y a pas eu d'amélioration. La forte percée de la législation nationale contre la discrimination au cours des dernières années est encourageante, même si l'adoption d'une loi ne garantit pas son application. Les efforts soutenus des agences internationales, et en particulier du OIT, pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi continuent à battre des brèches importantes dans l'exclusion économique et sociale des personnes handicapées.

La CDPH a déjà renforcé et transformé les efforts nationaux et internationaux et donné un nouvel élan à l'élimination de la discrimination sur motif de handicap et au renforcement positif de l'égalité et l'inclusion. Ce nouvel élan se remarque dans les comptes-rendus des États Parties présentés au Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU. Il a également influencé le travail d'agences de l'ONU à titre individuel ou en collaboration, par le biais du Groupe de soutien inter-agences pour la CDPH. Cela a mené à l'établissement en 2011 du Partenariat de l'ONU

sur les droits des personnes handicapées, fonds d'affectation spéciale multi-donateurs qui parraine les équipes pays de l'ONU pour encourager les mesures de mise en œuvre de la CDPH par pays. On le retrouve aussi dans l'Agenda 2030 pour le développement durable, adopté par l'Assemblée générale de l'ONU en septembre 2015 qui constitue le fondement des travaux internationaux pour le développement accessible à tous dans les décennies à venir.



Notes

A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a guide for writing notes. There are 20 lines in total, evenly spaced from the top of the page down to the bottom.

1.1 Introduction

Le présent chapitre passe en revue les principaux instruments juridiques et initiatives politiques dans le domaine des droits des personnes handicapées au travail, ayant pour origine l'Organisation internationale du Travail (OIT), les Nations Unies, le Conseil de l'Europe, l'Union européenne (UE) et l'Organisation des États américains. Il inclut la Déclaration et le Programme d'action de Vienne adoptés par la Conférence mondiale sur les droits de l'homme en 1993, et la Déclaration et le Programme d'action de Copenhague, adoptés par le Sommet mondial pour le développement social en 1995.

1.2 Premières mesures de l'OIT

L'Organisation internationale du Travail (OIT), créée en 1919, est la plus ancienne des agences techniques spécialisées du système des Nations Unies. Elle a une structure tripartite dans laquelle les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs ont le même nombre de voix que ceux des gouvernements des 186 pays membres lors de la formulation des politiques et programmes de l'OIT par le biais de leur participation à la Conférence internationale du Travail (CIT) annuelle et leur appartenance au Conseil d'administration de l'OIT. Le but fondamental de l'OIT est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. L'OIT a quatre objectifs stratégiques principaux:

- promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail;
- accroître les possibilités pour les femmes et les hommes d'avoir un emploi et un revenu décents;
- étendre le bénéfice et l'efficacité de la protection sociale pour tous;

- renforcer le tripartisme et le dialogue social.

Ces objectifs sont réalisés à travers:

- la formulation de politiques et de programmes internationaux pour promouvoir les droits fondamentaux, améliorer les conditions de travail et augmenter les opportunités d'emploi;
- l'élaboration de normes internationales du travail par la formulation et l'adoption de conventions et recommandations, soutenues par un système de supervision de leur application, ainsi que de recueils de directives pratiques qui servent de guide aux autorités nationales pour la mise en pratique des normes. Les *conventions* sont des prescriptions basées sur les normes internationales du travail et sont contraignantes sur le plan juridique pour les États qui les ont ratifiées; les *recommandations* donnent des conseils non contraignants aux pays membres de l'OIT sur les modalités d'applications des Conventions ou peuvent aussi être autonomes sans lien avec une convention spécifique; les *recueils de directives pratiques* sont des règles et procédures dans le domaine de l'emploi librement consenties et non contraignantes sur le plan juridique;
- un vaste programme de coopération technique internationale, formulé et mis en œuvre en partenariat avec les mandants de l'OIT et les partenaires au développement;
- des activités de formation, d'éducation, de recherche et de publication.

Le premier instrument international contenant des dispositions en matière de réadaptation professionnelle des travailleurs handicapés a été adopté par la Conférence internationale du Travail (CIT) en 1925, quelques années seulement après la création de l'OIT. La Recommandation (n° 22) sur la réparation des accidents du travail (indemnités), 1925, présente les principes à prendre en compte dans la fixation des indemnités pour les accidents industriels. Elle recommande également que «la rééducation professionnelle des victimes des

accidents du travail devra être assurée par les moyens que les législations nationales jugeront le mieux appropriés,» et encourage les gouvernements à promouvoir des institutions capables de fournir de tels services de «rééducation».

L'intérêt pour la réadaptation professionnelle et l'accès à l'emploi des personnes handicapées a refait surface pendant la Seconde Guerre mondiale, en grande partie du fait du nombre de personnes ayant acquis un handicap pendant la guerre et de la nécessité de trouver des travailleurs qualifiés pour occuper les emplois laissés vacants par les travailleurs mobilisés. En mai 1944, la CIT a adopté une recommandation de large portée (n° 71) traitant de l'organisation du plein emploi dans la période de transition de la guerre vers la paix puis mettant l'accent sur le rôle central des services d'emploi, y compris l'information sur le marché du travail et l'orientation et la formation professionnelles. La recommandation fait explicitement référence aux travailleurs handicapés qui, «quelle que soit l'origine de leur invalidité, devraient disposer des plus larges facilités d'orientation professionnelle spécialisée, de formation professionnelle, de rééducation fonctionnelle et professionnelle et de placement dans un emploi utile». Les paragraphes 39 à 44 de la recommandation contiennent les premiers exemples de nombreux concepts comme intégration, égalité de chances et action affirmative.³

Bien que la recommandation n° 71 ne fasse pas explicitement référence aux disparités entre hommes et femmes dans les dispositions en faveur des travailleurs handicapés, elle met plus d'une fois l'accent sur «l'égalité complète des chances» entre hommes et femmes, par exemple pour l'accès à l'emploi sur la base de leurs aptitudes individuelles, de leurs compétences et de leur expérience, sur les taux de

³ Recommandation No. 71 n'est pas considéré à jour et devra être révisée par la Conférence internationale du Travail.

Encadré 1 Recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944

Section X: Dispositions concernant les travailleurs handicapés – paragraphes 39 à 43

- (39) Le critère pour la formation professionnelle et le placement des travailleurs invalides devrait être la capacité de travail des intéressés, quelle que soit l'origine de l'invalidité.
- (40) La collaboration la plus étroite devrait exister entre les services médicaux pour invalides et les services de rééducation professionnelle et de placement.
- (41) Des possibilités d'orientation professionnelle spécialisée pour les invalides devraient être développées pour permettre de déterminer la capacité de travail de chaque invalide et de choisir le type d'emploi qui lui convient le mieux.
- (42)
1. en compagnie de travailleurs valides, dans les mêmes conditions et moyennant la même rémunération.
 2. La formation professionnelle devrait être poussée jusqu'au point où l'invalide est en mesure de prendre un emploi comme travailleur pleinement capable dans le métier ou la profession pour lesquels il [ou elle] a reçu sa formation.
 3. Des efforts devraient être faits, dans toute la mesure du possible, pour rééduquer le travailleur invalide dans son ancienne profession ou dans un profession connexe où ses qualifications antérieures peuvent être utilisées.
 4. Les employeurs qui disposent de moyens appropriés pour la formation professionnelle devraient être induits à former une proportion raisonnable de travailleurs invalides.
 5. Des centres spéciaux de formation professionnelle, soumis à une inspection médicale appropriée, devraient être organisés pour les invalides qui requièrent une formation spéciale.
- (43)
1. Des mesures spéciales devraient être prises pour garantir aux travailleurs invalides l'égalité d'accès à l'emploi avec les autres travailleurs sur la base de leur capacité de travail. Les employeurs devraient être induits par une large publicité ou par d'autres moyens et, s'il est nécessaire, être obligés à employer un contingent raisonnable de travailleurs invalides.
 2. Dans certaines occupations qui se prêtent particulièrement à l'emploi de travailleurs atteints d'une invalidité grave, ces travailleurs devraient bénéficier d'un droit de priorité par rapport à tous les autres travailleurs.
 3. Des efforts devraient être faits, en collaboration étroite avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, pour protéger les travailleurs invalides contre toute discrimination qui serait sans rapport avec leur capacité de travail et leur rendement, ainsi que pour surmonter les obstacles qui s'opposent à leur embauchage, notamment la possibilité de charges accrues du fait de la réparation d'accidents.
 4. Des possibilités d'emploi, dans des centres spéciaux, pour un travail utile ne constituant pas une concurrence à l'emploi des autres travailleurs, devraient être mises à la disposition des travailleurs invalides qui ne peuvent être rééduqués pour un emploi normal. Le service de l'emploi devrait réunir des informations concernant les professions qui conviennent particulièrement à différents types d'incapacités et concernant le nombre de ces travailleurs, leur distribution géographique et leur aptitude au travail.

salaire d'après le caractère du travail, sans distinction de sexe et sur l'accès à l'éducation postsecondaire et la formation.

La préoccupation majeure de l'OIT concernant les travailleurs handicapés continue de parcourir les conventions et recommandations de l'Organisation. En 1946, la convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946, la convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946, et la recommandation (n° 79) sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946, concernant l'examen médical des jeunes à des fins d'emploi, demandent que des mesures appropriées soient prises par l'autorité compétente pour la réorientation ou la réadaptation professionnelle des enfants et des adolescents handicapés. La recommandation (n° 83) et la convention (n° 88) sur le service de l'emploi adoptées en 1948, concernant l'organisation du service de l'emploi, demandent des mesures spéciales pour répondre aux besoins des travailleurs handicapés et recommandent «des études générales ou spéciales» sur certaines questions particulières, telles que le placement de travailleurs handicapés. Elles recommandent également que le service de l'emploi devrait, en dirigeant les travailleurs vers des emplois, s'abstenir d'appliquer lui-même aux demandeurs d'emploi des mesures discriminatoires fondées sur des considérations de race, de couleur, de sexe ou de croyance.⁴

1.3 La Déclaration universelle des droits de l'homme

Le 10 décembre 1948, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la Déclaration universelle des droits de l'homme. Certaines critiques ont déploré le fait que la Déclaration passe sous silence les personnes handicapées, que les personnes handicapées n'y sont pas incluses en

⁴ Cette convention n'est pas considérée à jour.

tant que groupe distinct exposé aux violations des droits de l'homme et que le handicap n'y est pas mentionné parmi les catégories protégées.⁵

D'emblée, l'Assemblée générale des Nations Unies a pourtant proclamé la Déclaration «comme l'idéal commun à atteindre par *tous* les peuples...»; l'article 1 précise que '*Tous* les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits...'; l'article 2 stipule que '*Chacun* peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la ... Déclaration, sans distinction aucune, *notamment* de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de *toute autre situation*» (italiques de l'auteur). Il ne fait aucun doute que les personnes handicapées sont incluses dans la Déclaration, bien qu'elles n'y soient pas explicitement mentionnées.

Plusieurs articles de la Déclaration se réfèrent à l'emploi – l'article 22 sur le droit à la sécurité sociale; l'article 23(1) sur le droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage; l'article 23(2) sur le droit à un salaire égal pour un travail égal; l'article 23(3) sur le droit de quiconque travaille à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale; l'article 25(1) sur le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour ce qui concerne l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que les services sociaux nécessaires, et sur le droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté; l'article 26(1) sur le droit à l'éducation, stipulant entre autres que l'enseignement technique et professionnel doit être généralisé et que l'accès aux études supérieures doit être égal et ouvert à tous en fonction de leur mérite.

⁵ Voir, par exemple, Degener et Quinn, 2000, p. 16.

1.4 Conseil de l'Europe: La Convention européenne des droits de l'homme

Créé en 1949 par dix États de l'Europe de l'Ouest, le Conseil de l'Europe – qui compte actuellement 47 États Membres – est surtout une organisation de coopération intergouvernementale visant à soutenir la démocratie parlementaire, l'état de droit et la protection des droits de l'homme. Le travail du Conseil de l'Europe se répartit en trois grandes catégories. Premièrement, les traités internationaux – généralement connus comme les conventions ou accords européens – qui sont contraignants sur le plan juridique pour les États qui les ont ratifiés. Deuxièmement, le Comité des ministres adresse des recommandations aux gouvernements sur les politiques et la législation. Troisièmement, les rapports et études qui examinent et discutent diverses approches ou opinions concernant certains sujets.

La Convention européenne des droits de l'homme, adoptée par le Conseil de l'Europe en 1950, peut être considérée comme l'équivalent européen du Pactes international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) (pour une description et discussion plus détaillées, voir Degener et Quinn, 2000, pp.60 et seq.). Du point de vue du handicap, elle est critiquable parce que la principale disposition contre la discrimination (article 14) n'inclut pas le handicap parmi les motifs de discrimination proscrits, bien qu'on puisse assumer qu'il est inclus dans la phrase «ou toute autre situation».

1.5 Normes de l'OIT concernant la sécurité sociale

Les normes internationales de l'OIT sur la sécurité sociale contiennent un certain nombre de conventions et de recommandations qui orientent ses États Membres, actuellement au nombre de 186, pour les questions de sécurité sociale.

La convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, demande aux départements gouvernementaux ou institutions chargés de l'administration des soins médicaux de coopérer avec

les services généraux de rééducation professionnelle, en vue de réadapter à un travail approprié les personnes de capacité réduite. Elle prévoit également que «la législation nationale peut autoriser lesdits départements ou institutions à prendre des mesures en vue de la rééducation professionnelle des personnes de capacité diminuée.»

La recommandation sur le socle de protection sociale (n° 202) adoptée en juin 2012 donne des indications aux États Membres sur l'établissement et le maintien de socles minimum de protection sociale définis sur le plan national comme élément fondamental de leur système national de sécurité sociale. Ces planchers doivent au minimum garantir un accès réel aux soins de base ainsi qu'un revenu minimum à toutes les étapes de la vie, définis au plan national. Certains des principes énoncés dans la Recommandation concernent particulièrement les personnes en situation de handicap, notamment les principes de non-discrimination, d'égalité entre hommes et femmes et de réponse aux besoins spécifiques, ainsi que le respect des droits et de la dignité des personnes ayant droit aux prestations de sécurité sociale. La recommandation demande aux États de prévoir un revenu de base, au moins égal au minimum défini sur le plan national, pour les personnes en âge de travailler qui ne sont pas en mesure de gagner un revenu suffisant, notamment en cas de maladie, chômage, maternité et handicap (paragraphe 5(c)).

1.6 La première recommandation de l'OIT sur la réadaptation professionnelle

Ce qui allait devenir un des instruments les plus importants concernant les personnes handicapées, la recommandation (n° 99) de l'OIT sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, a été adoptée en 1955. Jusqu'à l'adoption de la convention n° 159 et de la recommandation n° 168, presque trente ans plus tard, cet instrument international a servi de référence à toutes les législations et pratiques nationales en matière d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement des personnes handicapées.

La recommandation (n° 99), qui n'est pas associée à une convention, a eu une influence significative sur la législation et la pratique au niveau national. L'impact qu'elle a eu confirme le constat du Directeur général, fait dans son rapport de 1964, selon lequel, si une convention crée des obligations, il est toutefois possible en certains domaines «qu'une norme susceptible d'être largement acceptée comme telle soit beaucoup plus efficace, en pratique, que des Initiatives politiques et instruments juridiques internationaux obligations dont il est probable qu'elles ne pourront être assumées aussi largement» (OIT 1998, p. 4).

Employant essentiellement la même définition de «personne handicapée» que celle actuellement utilisée par l'OIT (voir section 3.11.1), la recommandation No. 99 se base sur les dispositions clés des instruments précédents pour ce qui concerne, par exemple, l'intégration à la formation professionnelle ordinaire, l'égalité de chances, la non-discrimination en matière de salaires et d'autres conditions de travail pour un travail de valeur égale, et la promotion de la recherche. Les méthodes pour renforcer, en collaboration étroite avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, l'accès des travailleurs handicapés à l'emploi incluent des systèmes de quotas, des emplois réservés, la création de coopératives et d'ateliers protégés. La recommandation expose le rôle de l'OIT dans la fourniture de l'assistance technique et de conseils, dans l'organisation d'échanges d'expériences au niveau international et dans d'autres formes de coopération internationale, y compris la formation du personnel de réadaptation. La recommandation contient également des dispositions spéciales pour les enfants et les jeunes handicapés.

1.7 D'autres mesures de l'OIT 1958-1968

La convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la recommandation (no. 111) qui l'accompagne exige l'adoption d'une politique nationale de l'égalité, visant à éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession. Etant donné l'attention accordée par l'OIT aux personnes handicapées par le passé, il est quelque peu surprenant que le handicap ne soit pas explicitement

mentionné comme motif proscrit de discrimination dans ces instruments particuliers. La convention n° 111 prévoit cependant des «mesures spéciales» dans le cas des personnes handicapées: «Tout Membre peut, après consultation, là où elles existent, des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, définir comme non discriminatoires toutes autres mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel» (article 5(2)). La convention stipule également que les États Membres peuvent préciser d'autres motifs de discrimination après consultation des partenaires sociaux et autres organes concernés (article 1(1)(b)). Le handicap est fréquemment compris dans ce contexte au sens de la convention n° 111.

Conscient des effets du changement technologique sur les emplois, l'OIT a présenté en 1965 une résolution concernant les techniques employées par les États Membres dans la réadaptation et la formation des personnes handicapées pour de nouvelles formes d'emploi.

L'intérêt constant de l'OIT pour les travailleurs handicapés se reflète dans l'article 13 de la convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967, qui stipule que tout membre doit, dans des conditions prescrites:

- (a) prévoir des services de rééducation destinés à préparer les invalides, dans tous les cas où cela est possible, à reprendre leur activité antérieure ou, si cela n'est pas possible, à exercer une autre activité professionnelle qui convienne le mieux possible à leurs aptitudes et à leurs capacités, et
- (b) prendre des mesures tendant à faciliter le placement des invalides dans un emploi approprié.

La détermination de l'OIT à faire avancer la politique dans le domaine de la réadaptation professionnelle et à éliminer toute discrimination à l'encontre des travailleurs handicapés dans l'emploi a été attestée par une résolution de la Conférence internationale du Travail concernant les travailleurs handicapés adoptée le 24 juin 1968, qui demande au

Directeur général de diligenter des études pour permettre à la Conférence d'envisager une éventuelle révision de la recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, ou l'adoption éventuelle d'un nouvel instrument international.

1.8 Pactes internationaux

En décembre 1966, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté deux importants Pactes internationaux relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) et aux droits civils et politiques (PIDCP). Les deux pactes et la Déclaration universelle des droits de l'homme (voir 1.3) constituent la Charte internationale des droits de l'homme.

Le PIDESC, rédigé en étroite collaboration avec l'OIT, contient un nombre de dispositions importantes relatives au travail et à l'égalité d'accès à l'emploi:

Article 6:

- (1) Les États parties au présent pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.
- (2) Les mesures que chacun des États parties au présent pacte prendra en vue d'assurer le plein exercice de ce droit doivent inclure l'orientation et la formation techniques et professionnelles, l'élaboration de programmes, de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales.

Article 7:

Les États Parties ... reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment:

- (a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs:

- (i) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail;
- (ii) Une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte;
- (b) La sécurité et l'hygiène du travail;
- (c) La même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes....

Le Pacte garantit également le droit à l'éducation (article 13).

Le PIDCP ne contient aucune disposition spécifique sur les conditions d'emploi, mais il comprend une clause de protection importante contre la discrimination: «Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans aucune discrimination à la même protection de la loi. A cet égard, la loi interdira toute discrimination et garantira à toutes les personnes une protection égale et effective contre toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation» (article 2).

Bien que ni l'un ni l'autre des deux Pactes ne mentionne explicitement le handicap parmi les motifs de discrimination proscrits, il est inclus dans le terme «ou toute autre situation» (Nations Unies, CESCR 1994, Commentaire général n° 5).

1.9 La Déclaration des Nations Unies sur les droits du déficient mental

En 1971, l'Assemblée générale des Nations unies a adopté une Déclaration sur les droits du déficient mental (résolution 2956 (xxvi))

du 20 décembre 1971). La Déclaration affirme que les personnes déficientes mentales doivent jouir des mêmes droits que les autres êtres humains. Il est spécifiquement mentionné qu'elles ont le droit à l'instruction, à la formation, à la réadaptation et aux conseils qui les aideront à développer au maximum leurs capacités et leurs aptitudes; un droit à la sécurité économique et à un niveau de vie décent et le droit, dans toute la mesure de leurs possibilités, d'accomplir un travail productif ou d'exercer toute autre occupation utile.

1.10 Les mesures de l'OIT pour la mise en valeur des ressources humaines

La convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, appelle les États Membres à développer des politiques et programmes complets et coordonnés dans le domaine de l'orientation et de la formation professionnelle, étroitement liés à l'emploi, en particulier à travers les services d'emploi publics. Les systèmes d'orientation professionnelle, y compris l'information continue sur l'emploi, devraient être étendus afin d'assurer que l'information complète et l'orientation la plus large possible soient disponibles à tous, y compris aux personnes handicapées.

La recommandation (n° 150) qui l'accompagne a été révisée et remplacée en 2004 par la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines n° 195 qui souligne que tous ont droit à l'éducation et à la formation et invite à favoriser la mise en valeur des ressources humaines par des politiques de développement, d'éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie, qui ont notamment pour effet de réduire les inégalités vis-à-vis de la participation à l'éducation et la formation. L'égalité des chances devrait être prévue pour les femmes et les hommes dans ces domaines; l'accès à l'éducation, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie devrait être encouragé pour les personnes ayant des besoins spécifiques reconnus sur le plan national, notamment les personnes en situation de handicap, les personnes indigènes, les minorités ethniques et les personnes en situation d'exclusion sociale. Point important pour les adultes handicapés, la recommandation demande

l'élaboration de systèmes d'éducation et de formation informelles, particulièrement pour les adultes qui ont été privés d'accès à l'éducation et la formation dans leur jeunesse. L'invitation à reconnaître les acquis par la voie des études ou de l'expérience sur le lieu de travail est aussi d'importance pour les adultes handicapés. Des stratégies, mesures et programmes d'action protégeant l'égalité des chances devraient également être élaborés pour favoriser et mettre en œuvre des formations pour les personnes ayant des besoins spécifiques, dans l'objectif de réduire les inégalités; et un accès plus équitable à l'orientation professionnelle et à la mise à jour des compétences devrait être renforcé. Tout en considérant que la responsabilité première en matière d'éducation et de formation avant l'emploi revient aux pouvoirs publics, la recommandation veut faire reconnaître le rôle des partenaires sociaux pour encourager la formation continue et le rôle important des employeurs dans l'acquisition d'une expérience professionnelle ainsi que celui des autorités locales, des collectivités et autres intéressés dans la mise en place de programmes pour les personnes ayant des besoins particuliers. La recommandation demande également que les données recueillies soient ventilées par catégories socio-économiques spécifiques, pour pouvoir déterminer les tendances et réaliser des analyses facilitant l'élaboration des politiques.

1.11 L'appel de l'OIT pour une campagne globale

La résolution de l'OIT concernant la réadaptation professionnelle et l'intégration sociale des personnes handicapées ou invalides, adoptée le 24 juin 1975 était courte mais particulièrement significative pour plusieurs raisons. En faisant référence au fait que Rehabilitation International avait déclaré les années 1970 Décennie de la réadaptation, la résolution prend acte de la sensibilisation accrue du public à la nécessité de mesures spéciales pour intégrer les personnes handicapées dans la communauté, déplore le fait que trop peu de personnes handicapées, dont la majorité vit dans les pays en développement, aient accès au travail et appelle toutes les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs à promouvoir le maximum d'opportunités pour les personnes handicapées d'exercer, d'obtenir et de conserver un emploi convenable. La résolution appelle à une campagne globale pour la réadaptation pro-

fessionnelle et l'intégration sociale des personnes handicapées, en coopération et coordination avec les Nations Unies, ses agences spécialisées et des organisations internationales, régionales et non-gouvernementales, campagne qui devait, entre autres, aboutir à l'institution de l'Année internationale des personnes handicapées et au Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées.

1.12 La Déclaration des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées

Fin 1975, l'Assemblée générale des Nations Unies a proclamé une Déclaration des droits des personnes handicapées (résolution 3447 (xxx) du 9 décembre 1975). La Déclaration affirme que les personnes handicapées ont les mêmes droits civils et politiques que les autres êtres humains, de même que le droit, entre autres, à l'éducation, à la formation et à la réadaptation professionnelles, aux aides, conseils et aux services de placement et le droit d'obtenir et de conserver un emploi ou d'exercer une occupation utile, productive et rémunératrice. La Déclaration proclame que ces droits devaient être reconnus à toutes les personnes handicapées sans discrimination fondée sur le sexe ou sur tout autre motif.

1.13 L'Année internationale des personnes handicapées

Le 16 décembre 1976, l'Assemblée générale des Nations Unies a proclamé l'année 1981 «Année internationale des personnes handicapées», sur le thème: «pleine participation et égalité» (résolution 31/123). Vers la fin de l'année 1981, l'Assemblée générale a appelé les États membres à consolider et étendre les résultats de l'Année internationale afin d'assurer la prévention des handicaps et la réadaptation et la pleine intégration des personnes handicapées dans la société. L'Assemblée générale a appelé également le Secrétaire général, les agences spécialisées et autres organismes des Nations Unies à prendre des mesures ou d'accélérer celles qui étaient déjà en préparation pour améliorer l'accès des personnes handicapées à l'emploi dans ces organismes et à tous les niveaux (résolution 36/77 du 8 décembre 1981).

1.14 Le Programme d'action mondial (PAM) et la Décennie des personnes handicapées

Une année plus tard, l'Assemblée générale a adopté le Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées (résolution 37/52 du 3 décembre 1982), qui insiste sur le fait que la responsabilité première de la promotion de mesures effectives de prévention et de réadaptation et de la réalisation des objectifs de pleine participation et d'égalité incombe aux pays et que l'action internationale doit s'efforcer d'assister et d'appuyer les efforts nationaux dans ce sens. Le même jour, l'Assemblée générale a proclamé la période 1983-1992 Décennie des personnes handicapées et a encouragé les États membres à tirer profit de cette période pour mettre en œuvre le PAM (résolution 37/53 du 23 décembre 1982).

Le PAM contient trois objectifs généraux: prévention, réadaptation et égalisation des chances. L'égalisation des chances est définie comme:

le processus par lequel le cadre général de la société - environnement matériel et culturel, logement et transports, services sociaux et services de santé, enseignement et emplois, et aussi la vie culturelle et sociale, y compris les installations sportives et les équipements de loisirs - est rendu accessible à tous (paragraphe 12).

Le PAM constate que «l'expérience montre que c'est, dans une large mesure, l'environnement qui détermine les conséquences d'une déficience ou d'une invalidité sur la vie quotidienne d'un individu» (paragraphe 21), une constatation qui résume l'évolution d'une approche de soins/assistance vers une approche basée sur la participation sociale/les droits.⁶

⁶ L'approche traditionnelle du handicap considérait celui-ci comme un problème inhérent à la personne. La réponse consistait en général à essayer de réduire ou d'éliminer le handicap, essentiellement à travers la réadaptation médicale ou la fourniture de soins ou d'assistance sociale. Par contre, l'égalisation des chances reconnaît que la société est handicapante lorsqu'elle manque d'offrir des chances égales de participation à tous ses membres, des chances d'exercer les mêmes droits auxquels tous peuvent prétendre.

1.15 La convention (n° 159) de l'OIT

On se rappellera que l'OIT avait proposé quelques années auparavant une révision éventuelle de la recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, ou l'adoption éventuelle d'un nouvel instrument (voir 1.7).

Reprenant à son compte le concept de «pleine participation et égalité», thème de l'Année internationale et objectif du PAM, l'OIT a adopté en 1983 la convention (n° 159) et la recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées. La convention stipule que tout État membre devra, conformément aux conditions et à la pratique nationales, et en fonction de ses possibilités, formuler, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées. L'importance renouvelée au concept de pleine participation est reflétée par l'article 1(2), qui précise que l'objectif de la réadaptation professionnelle est de permettre aux personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi convenable, de progresser professionnellement et, *«partant, de faciliter leur insertion ou leur réinsertion dans la société»* (italiques de l'auteur), la phrase en italiques ayant été ajoutée à la recommandation n° 99. L'objectif «égalité» est exprimé par l'article 4 de la convention:

Ladite politique devra être fondée sur le principe d'égalité de chances entre les travailleurs handicapés et les travailleurs en général. L'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les travailleuses handicapées devra être respectée. Des mesures positives spéciales visant à garantir l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les autres travailleurs ne devront pas être considérées comme étant discriminatoires à l'égard de ces derniers.

On notera la reconnaissance explicite des femmes et des hommes en situation de handicap. La convention préconise l'action à mener au niveau national pour mettre en œuvre la politique. Elle rappelle également aux membres, comme le faisait d'ailleurs la recommandation

n° 99 presque 30 ans auparavant, la nécessité de ne pas seulement mettre en place des services pertinents, mais aussi de les évaluer en vue de leur amélioration continue. Le thème de l'égalité traverse toute la recommandation n° 168, par exemple:

- les personnes handicapées devraient bénéficier de l'égalité de chances et de traitement en vue d'obtenir et de conserver un emploi qui dans tous les cas où cela est possible corresponde à leur choix et tienne compte de leurs aptitudes individuelles, et de leur permettre de progresser dans ledit emploi (paragraphe 7);
- l'aide à la réadaptation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées devrait être accordée en veillant au respect du principe de l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses (paragraphe 8);
- des mesures devraient être prises pour promouvoir des possibilités d'emploi des personnes handicapées qui respectent les normes d'emploi et de salaire applicables aux travailleurs en général (paragraphe 10).

La recommandation rappelle aux Membres que de telles mesures devraient comprendre «l'adaptation des lieux de travail, l'aménagement des tâches, des outils, des machines et de l'organisation du travail» de manière à faciliter la formation et l'emploi. Prenant acte du changement de paradigme qui commençait à prendre de l'importance à cette époque aux niveaux national et international et qui délaissait le modèle fondé sur les «soins» au profit du modèle fondé sur les «droits», la recommandation énonce clairement que les personnes handicapées devraient être informées «de leurs droits et de leurs possibilités dans le domaine de l'emploi» (paragraphe 16).

Se faisant l'écho des programmes et des services alors largement mis à la disposition des personnes handicapées dans des lieux distincts, elle traite principalement des services destinés seulement aux personnes handicapées.

S'appuyant sur les recommandations du Groupe de travail pour la révision des normes qu'il avait créé, le Conseil d'Administration de l'OIT

prit la décision en 2002 de continuer à encourager la ratification de la convention n° 159, entre autres, car elle continue de répondre aux besoins actuels (Groupe de travail Cartier, 2002).

1.15.1 Le suivi de la mise en œuvre de la convention n° 159

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) est l'un des deux organes de contrôle responsables de la supervision régulière de l'observation par les États Membres de leurs obligations relatives aux normes. L'autre organe de supervision permanente est la Commission de l'application des normes de la Conférence. Les membres de la CEACR, désignés par le Conseil d'administration du BIT pour une période renouvelable de trois ans, siègent à titre personnel et sont des personnalités du monde entier d'une haute autorité morale et justifiant d'une compétence technique. La CEACR examine les rapports périodiques des États Membres faisant état des mesures qu'ils ont prises en droit et en pratique pour donner effet aux dispositions des conventions qu'ils ont ratifiées. Elle considère aussi les observations des organisations de travailleurs ou d'employeurs. Au mois de juin 2015, 83 États Membres de l'OIT avaient ratifié convention no. 159.

Dans son rapport (OIT, 1998) relatif à l'enquête générale sur la mise en œuvre des dispositions de la convention n° 159 et de la recommandation n° 168, la CEACR a constaté que le principe de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi pour les personnes handicapées requérait une attention accrue dans le contexte de la concurrence internationales et de la déréglementation des marchés du travail et insiste sur le fait que la convention peut être appliquée par tous les États Membres.

La convention n° 159 est de nature promotionnelle; elle fixe des objectifs et définit les principes de base dont le respect est prescrit pour la réalisation desdits objectifs. La souplesse que permettent ses dispositions offre la possibilité de tenir dûment compte de la situation propre à chaque pays; ses dispositions peuvent ainsi s'appliquer à tous les États Membres quel que

soit le niveau de développement de leurs activités dans les domaines de la réadaptation professionnelle et de l'emploi des personnes handicapées.

Rappelant l'importance fondamentale des consultations entre gouvernements et partenaires sociaux, la CEACR insiste sur le fait que la consultation des organisations représentatives des personnes handicapées sur les questions de réadaptation professionnelle et d'emploi est un élément crucial du processus consultatif. Elle poursuit en encourageant vivement les États Membres à favoriser la constitution d'organisations des personnes handicapées qui soient vraiment représentatives des personnes handicapées et à faciliter la communication entre de telles organisations et les structures administratives et techniques impliquées dans la réadaptation professionnelle.

La CEACR a aussi fait des observations succinctes sur l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes handicapés dans le travail:

Les personnes handicapées se heurtent à de nombreux obstacles dans leur lutte pour l'égalité. Certes, les discriminations frappent les hommes comme les femmes, mais ces dernières sont doublement pénalisées, en raison de leur handicap et en raison de leur sexe. Elles sont plus menacées que les hommes par la pauvreté ou la misère, l'illettrisme, le manque de formation et le chômage. Elles ont un moindre accès aux services de réadaptation, sont plus souvent dépourvues de soutien familial ou communautaire et souffrent davantage de l'isolement social qu'entraînent les handicaps. Devant cette situation dramatique, le Directeur général du BIT a déclaré en 1981 «qu'il n'était que trop fréquent que des femmes handicapées et pauvres soient privées de tous les droits humains» (OIT, 1998, para. 114; voir aussi OIT, 1981).

Prenant acte du fait que les gouvernements n'avaient pas donné d'informations détaillées sur les personnes handicapées vivant dans des zones rurales et dans des communautés isolées, la CEACR observe que ces personnes étaient doublement affectées, par leur handicap et par

l'éloignement des structures à l'usage de la population en général et des personnes handicapées vivant dans les centres urbains. Elle relève l'importance des programmes de réadaptation à assise communautaire qui facilitent l'intégration d'une partie des personnes handicapées dans la vie économique et sociale de leurs communautés.

Ayant commenté une tendance générale dans les pratiques nationales qui consiste à privilégier, pour ce qui concerne les personnes handicapées, l'utilisation de services d'orientation et de formation professionnelles, de placement, d'emploi et autres services connexes disponibles pour la population en général, la CEACR a noté que ce processus d'intégration avait contribué à changer sensiblement les mentalités et les attitudes négatives quant à la place et au rôle des personnes handicapées dans la vie active et dans la société.

Dans un commentaire final, la CEACR relève que l'application des dispositions de la convention et des mesures préconisées par la recommandation n° 168 ne nécessitait pas forcément de moyens importants, mais repose surtout sur la volonté des parties prenantes concernées. Pour cette raison, et aussi du fait que les deux instruments tiennent compte de la diversité des situations et des conditions nationales, elle encourage les États Membres qui ne l'avaient pas encore fait, à ratifier la convention.

1.16 La Recommandation de l'UE concernant l'emploi des personnes handicapées

Les six premiers États membres – Belgique, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas et République fédérale d'Allemagne - de la Communauté économique européenne (CEE) d'alors (maintenant l'Union européenne (UE)) avaient des systèmes sociaux et des niveaux de développement économique relativement similaires, et ils ne percevaient pas la politique sociale comme un sujet de désaccord potentiel. Entre 1957 et le premier élargissement de la CEE en 1973 avec l'adhésion du Danemark, de la Grande-Bretagne et du Royaume-Uni, la politique sociale n'était donc pas une préoccupation importante. Il y avait deux exceptions: la

liberté de mouvement des travailleurs et l'égalité de chances. Toutefois, la législation en matière d'égalité de chances concernait principalement la question de l'égalité entre hommes et femmes. Le besoin d'une politique sociale active s'est fait sentir avec l'entrée dans la Communauté de la Grèce en 1981 puis de l'Espagne et du Portugal en 1986.

Bien que jusqu'au Traité d'Amsterdam en 1997, le Conseil des ministres n'avait pas de compétence formelle pour adopter des mesures légales dans le domaine du handicap, ceci ne l'a pas empêché d'adopter des recommandations et des résolutions contraignantes sur le plan juridique (voir Degener et Quinn 2000, pp. 94 et seq.).⁷ En 1986, il a adopté une recommandation demandant aux États membres «de prendre des mesures appropriées pour promouvoir des opportunités justes pour les personnes handicapées dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle» (86/379/CEE 1).

1.17 Recommandation en faveur d'une convention des Nations Unies

A mi-parcours de la Décennie des Nations Unies pour les personnes handicapées, s'est tenue à Stockholm en 1987 la Réunion internationale des experts chargés d'examiner l'application du Programme d'action mondial. Elle a proposé le développement d'une philosophie d'orientation pour définir les priorités de l'action à venir; la base de cette philosophie devrait être la reconnaissance des droits des personnes handicapées. La réunion a recommandé à l'Assemblée générale de convoquer une conférence spéciale pour rédiger une convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les personnes handicapées et cette convention devait être ratifiée par les États

⁷ A la différence du Conseil de l'Europe, le traité de la Communauté européenne dote les institutions de l'Union européenne de pouvoirs légaux qui peuvent être imposés aux États membres. Deux types de lois sont utilisés: les réglementations, qui sont obligatoire pour les concernant le résultat à atteindre, mais sont directement et automatiquement effectives; les directives, qui permettent généralement aux États membres de décider de la méthode d'application et autorise en général un nombre d'années avant l'application totale. Des recommandations et des résolutions sont également adoptées mais elles ne sont pas contraignantes.

à la fin de la Décennie des Nations Unies. Un projet de convention a été préparé par le gouvernement d'Italie et présenté devant l'Assemblée générale à sa quarante-deuxième session. D'autres propositions liées au projet de convention ont été présentées par le gouvernement de Suède à la quarante-quatrième session. A aucune des deux sessions un consensus n'a pu être atteint quant à l'opportunité d'une convention. Pour beaucoup de représentants, les documents existants en matière de droits de l'homme semblaient garantir aux personnes handicapées les mêmes droits qu'aux autres (Nations Unies 1994).

1.18 Le Conseil de l'Europe: Une politique cohérente pour la réadaptation des personnes handicapées

Le 9 avril 1992, le Comité des ministres a adopté la recommandation du Conseil de l'Europe qui est probablement la plus connue en matière de handicap. La recommandation n° R (92) 6, Une politique cohérente pour la réadaptation des personnes handicapées, est plus globale que le titre ne le laisse croire. En fait, son sous-titre «Un programme modèle de réadaptation et d'intégration pour les autorités nationales» décrit probablement mieux le document qui comprend des sections détaillées sur la prévention et l'éducation à la santé, l'éducation, l'orientation et la formation professionnelle, l'emploi, l'intégration sociale et l'environnement, la protection sociale, économique et juridique, la formation du personnel, l'information, les statistiques et la recherche.

1.19 La Décennie Asie-Pacifique pour les personnes handicapées

La région Asie-Pacifique compte de loin le plus grand nombre de personnes handicapées au monde. La plupart d'entre elles sont pauvres, leurs problèmes sont méconnus et leurs droits bafoués. En avril 1992, reconnaissant la nécessité d'aller plus loin et se basant sur les résultats de la Décennie des Nations Unies, la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) a proclamé la période 1993-2002 Décennie Asie-Pacifique pour les personnes handicapées (CESAP, résolution 48/3). Trente-

trois gouvernements ont co-sponsorisé la résolution qui a été adoptée par acclamation. En décembre 1992, la réunion de lancement de la Décennie a adopté la Proclamation concernant la pleine participation et l'égalité des personnes handicapées dans la région Asie-Pacifique ainsi que le Plan d'action 1993-2002 de la Décennie Asie-Pacifique pour les personnes handicapées. En avril 1993, la Commission a adopté la Proclamation et le plan l'action (CESAP, résolution 49/6). La formation et l'emploi constituent une des principales catégories de politiques du cadre du plan d'action (CESAP 1994).

Le 22 mai 2002, la CESAP a reconnu «que depuis le début de la Décennie Asie-Pacifique, une amélioration générale a pu être observée dans toutes les douze catégories de politique du handicap suite à l'application du plan d'action, bien que les progrès furent inégaux, avec des progrès significatifs dans les domaines de la coordination et de la législation nationales et quelques progrès dans les domaines de la prévention des causes du handicap, des services de réadaptation, de l'accès à l'environnement architectural et du développement des organisations des personnes handicapées, mais avec un taux toujours aussi bas et alarmant d'accès des enfants et jeunes handicapés à l'éducation et des disparités sous-régionales marquées dans la mise en œuvre du plan d'action» et a donc adopté la résolution 58/4: «Promouvoir une société inclusive, sans barrières et fondée sur les droits pour les personnes handicapées dans la région Asie-Pacifique dans le vingt-et-unième siècle», qui reconduit la Décennie Asie-Pacifique des personnes handicapées pour une nouvelle décennie, 2003-2012.

Le thème de cette Décennie, décrit dans le Cadre d'action du Millénaire de Biwako, était: «*Pour une société intégrée, sans obstacles et fondée sur le respect des droits au bénéfice des handicapés de l'Asie et du Pacifique*».

Après avoir examiné les réalisations de la deuxième Décennie, les gouvernements de la région CESAP réunis à Incheon en République de Corée du 29 octobre au 2 novembre 2012 ont convenu d'une troisième Décennie pour les personnes handicapés, de 2013 à 2022, et ont

adopté la Stratégie d'Incheon pour «*Faire du droit une réalité*» pour les personnes handicapées en Asie et dans le Pacifique. Cette Stratégie, mise au point par les gouvernements des pays de la région en collaboration étroite avec les parties intéressées de la société civile, s'appuie sur la Convention relative aux droits des personnes handicapées et le Cadre d'Action du Millénaire de Biwako et détermine des objectifs de développement convenus au niveau de la région pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.

1.20 Les Règles des Nations Unies pour l'égalisation des chances des personnes handicapées

Les Règles pour l'égalisation des chances des personnes handicapées ont été adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies le 20 décembre 1993 (résolution 48/96).

Dans sa résolution (A/C 3/48/C.3 du 1^{er} octobre 1993) à l'adresse de l'Assemblée générale, le Conseil économique et sociale décrit les Règles comme suit:

Bien que ces Règles ne soient pas contraignantes au niveau juridique, elles peuvent devenir des règles internationales de droit coutumier lorsqu'elles seront appliquées par un grand nombre d'États dans l'intention de respecter une règle de droit international. Elles supposent, de la part des gouvernements, un engagement moral et politique ainsi qu'une ferme volonté de prendre des mesures en faveur de l'égalisation des chances. Elles présentent des principes importants pour la responsabilité, l'action et la coopération. Des domaines d'une importance capitale pour la qualité de la vie et pour l'accomplissement de la pleine participation et de l'égalité sont indiqués. Ces Règles offrent aux personnes handicapées et à leurs organisations un instrument pour l'élaboration de politiques et pour leur action. Elles fournissent une base pour la coopération technique et économique entre les États, les Nations Unies et autres organisations internationales (p. 6).

Règle 7.

Les États devraient reconnaître le principe selon lequel les personnes handicapées doivent avoir la possibilité d'exercer leurs droits fondamentaux, en particulier dans le domaine de l'emploi. Dans les régions rurales comme dans les régions urbaines, ils doivent se voir offrir des possibilités égales d'emploi productif et rémunérateur sur le marché du travail.

1. La législation et la réglementation régissant l'emploi ne doivent pas faire de discrimination à l'encontre des personnes handicapées ni contenir de clauses faisant obstacle à leur emploi.
2. Les États devraient activement appuyer l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail. Cet appui pourrait prendre la forme de différentes mesures englobant la formation professionnelle, des systèmes de quota avec incitations, la création de postes réservés, les prêts ou dons destinés aux petites entreprises, des contrats d'exclusivité ou droits de production prioritaire, des avantages fiscaux, des dispositions contractuelles et diverses formes d'assistance technique ou financière aux entreprises employant des travailleurs handicapés. Les États devraient également inciter les employeurs à procéder aux aménagements nécessaires pour adapter, autant que faire se peut, les conditions de travail aux besoins des personnes handicapées.
3. Les programmes d'action des États devraient prévoir:
 - (a) Les mesures voulues pour que la conception et l'adaptation du milieu de travail permettent de le rendre accessible aux personnes souffrant de différentes incapacités;
 - (b) Un appui à l'utilisation de technologies nouvelles et à la mise au point et à la production d'aides techniques, d'outils et d'appareils, ainsi que des mesures visant à faciliter l'accès des handicapés aux aides et appareils en question afin qu'ils puissent obtenir et conserver un emploi;
 - (c) Une formation appropriée et des services de placement et de soutien permanents, tels qu'une assistance personnelle et des services d'interprètes.

4. Les États devraient lancer et appuyer des campagnes de sensibilisation du public visant à surmonter les attitudes négatives et les préjugés à l'égard des travailleurs handicapés.
5. En leur qualité d'employeurs, les États devraient créer des conditions favorables à l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public.
6. Les États, les organisations de travailleurs et les employeurs devraient coopérer pour garantir des politiques de recrutement et de promotion, des barèmes de rémunération et des conditions d'emploi équitables, des mesures visant à améliorer le milieu de travail pour prévenir les accidents et des mesures de réadaptation des accidentés du travail.
7. Il faudrait toujours avoir pour objectif de permettre aux personnes handicapées d'obtenir un emploi sur le marché ordinaire du travail. Pour les handicapés ayant des besoins auxquels il serait impossible de répondre dans le cadre d'un emploi ordinaire, de petites unités de travail protégé ou assisté peuvent constituer une solution. Il importe que la qualité des programmes entrepris à ce titre soit évaluée pour déterminer s'ils permettent vraiment aux personnes handicapées de trouver des emplois sur le marché du travail.
8. Des mesures devraient être prises pour faire bénéficier les personnes handicapées des programmes de formation et d'emploi des secteurs privé et informel.
9. Les États, les organisations de travailleurs et les employeurs devraient coopérer avec les organisations de personnes handicapées à toutes les mesures visant à créer des possibilités de formation et d'emploi, en ce qui concerne notamment les horaires souples, l'emploi à temps partiel, le partage de postes, le travail indépendant et l'aide de tiers pour les personnes handicapées (Nations Unies 1994, pp. 25-27).

Le document comporte 22 règles, allant de la sensibilisation à la coopération internationale, règles liées aux mesures énumérées dans le Programme d'action mondial (voir section 1.14). L'emploi est traité dans la règle 7.

Les Règles prévoient la nomination d'un rapporteur spécial chargé du suivi de la mise en œuvre et de la rédaction des rapports devant être soumis à la Commission du développement social des Nations Unies. Le rapporteur spécial ou, si nécessaire, le Secrétariat peut consulter un panel international d'experts pour obtenir des conseils ou des commentaires sur la promotion, la mise en œuvre et le suivi des Règles.

Une certaine déception s'en est nécessairement suivie: plutôt que de consentir à l'introduction d'une Convention sur les droits des personnes handicapées, l'Assemblée générale a préféré adopter des Règles d'égalisation des chances à caractère non contraignant. Ainsi, Degener et Quinn appellent ces Règles «une alternative compensatoire» (p. 18). Despouy, alors rapporteur spécial de la Sous-commission sur la prévention de discrimination et la protection des minorités, a décrit la mise en place d'un organe ou mécanisme international pour superviser le respect des droits humains des personnes handicapées comme «un des objectifs prioritaires des organisations non-gouvernementales». En 1993, lorsque les Règles étaient en phase de finalisation, il a déclaré:

En dépit des nombreuses actions entreprises tout au long de la Décennie et des résultats précieux qui ont été obtenus pour les personnes handicapées à beaucoup d'égards, on doit dire qu'à la fin de cette période, les personnes handicapées se trouveront légalement désavantagées par rapport à d'autres groupes vulnérables tels que les réfugiés, les femmes, les travailleurs migrants, etc. Ces groupes bénéficient de la protection d'un seul code de normes contraignantes, comme la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et membres de leurs familles, etc. Ces conventions ont en

outre établi des mécanismes spécifiques de protection: le Comité sur l'élimination de la discrimination contre les femmes et le Comité sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et membres de leurs familles sont chargés de la surveillance de l'application des conventions... il n'y a aucun organisme spécifique chargé de surveiller le respect des droits humains des personnes handicapées et d'intervenir, d'une façon confidentielle ou publique, en cas de violation. On pourrait dire que les personnes handicapées sont protégées comme les autres par des normes générales, des pactes internationaux, des conventions régionales, etc. Mais bien que ceci soit vrai, il est également vrai que contrairement aux autres groupes vulnérables, elles n'ont pas d'organisme international de contrôle pour leur offrir une protection particulière et spécifique (Despouy 1993, pp. 40-41).

Le rapporteur spécial a exprimé sa déception «devant l'absence quasi-totale de textes sur les problèmes spécifiques des femmes en situation de handicap» (Despouy, 1993, p. 20). Dans son rapport devant la Commission (ONU, 2002, p. 20), le rapporteur spécial de la Commission des Nations Unies pour le développement social a aussi regretté que les Règles normatives contiennent peu de références directes au genre dans la problématique du handicap.

1.21 La Déclaration de Vienne

La Déclaration et le Programme d'action de Vienne, adoptés par la Conférence mondiale sur les droits de l'homme le 25 juin 1993, réaffirment que tous les droits de l'homme sont universels, indissociables, interdépendants et intimement liés. La Déclaration note (article 22) qu'il «faut veiller particulièrement à ce que les handicapés ne soient pas victimes de discrimination et puissent exercer dans des conditions d'égalité tous les droits et libertés fondamentales de la personne humaine, y compris en participant activement à tous les aspects de la vie sociale.» La déclaration insiste (article 64) sur le fait qu'il faut garantir des chances égales aux personnes handicapées en éliminant tous les obstacles qu'elles ren-

contrent, tant d'ordre physique ou financier que social ou psychologique, qui restreignent ou empêchent leur pleine participation à la vie en société (Assemblée générale des Nations Unies A/Conf. 157/23, 12 juillet 1993).

1.22 Le suivi du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des personnes handicapées

Vers la fin de l'année 1994, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies (CDESC) a lancé un appel salutaire relevant qu'en dépit des multiples instruments internationaux adoptés au cours des années par l'OIT et les Nations Unies, les États parties au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels n'avaient fait que peu d'efforts pour assurer aux personnes handicapées la pleine jouissance des droits pertinents (Commentaire général n° 5). Le Comité attribue l'absence dans le Pacte d'une disposition explicite sur le handicap au fait qu'au moment de la rédaction du Pacte plus de vingt-cinq ans auparavant, on avait peu conscience de l'importance de traiter ce sujet d'une façon explicite plutôt qu'implicite, et attire l'attention sur un nombre d'instruments internationaux plus récents en matière des droits de l'homme, qui ont traité explicitement du sujet, et notamment:

- la Convention relative aux droits de l'enfant (article 23);
- la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (article 18 (4)); et
- le Protocole additionnel à la Convention américaine sur les droits de l'homme en matière de droits économiques, sociaux et culturels (article 18).

Le Comité rappelle aux gouvernements qu'en dernier lieu, la responsabilité de l'élimination des conditions génératrices de déficiences et de la gestion des conséquences du handicap leur incombe; il relève également que les effets de la discrimination fondée sur le handicap avaient été particulièrement sévères dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, du logement, du transport, de la vie culturelle et de l'accès aux lieux et services publics. Concernant les droits relatifs au travail contenus dans les articles 6 à 8 du Pacte, le Comité considère le secteur de l'emploi

comme celui dans lequel la discrimination a été particulièrement importante et persistante. Dans la plupart des pays, le taux de chômage des personnes handicapées était deux à trois fois plus élevé que celui des personnes non handicapées. Les personnes handicapées occupaient surtout des emplois mal rémunérés, offrant peu de sécurité sociale et légale, et elles étaient souvent isolées du marché du travail ordinaire. Comme l'OIT l'avait souvent noté, les barrières physiques, comme l'inaccessibilité des transports en commun, des logements et des lieux de travail, étaient souvent les principales sources d'exclusion des personnes handicapées de l'emploi. Le Comité a attiré l'attention sur les instruments détaillés et utiles développés par l'OIT, en particulier la convention (n° 159), et a encouragé les États parties au Pacte international à envisager de ratifier cette convention.

Le Comité explique que les méthodes que doivent utiliser les États parties pour mettre en pratique les obligations du Pacte à l'égard des personnes handicapées étaient essentiellement les mêmes que celles des autres obligations. Elles incluent notamment l'obligation de déterminer par un suivi régulier la nature et l'ampleur des problèmes dans le pays concerné, l'obligation d'adopter des politiques et programmes sur mesure pour répondre aux besoins, l'obligation de légiférer lorsque ceci est nécessaire pour proscrire la discrimination et d'éliminer toute législation discriminatoire existante, ainsi que l'obligation de faire des provisions budgétaires ou, le cas échéant, de chercher l'appui de la coopération et de l'aide internationales. La coopération internationale sera un élément particulièrement important pour aider certains pays en voie de développement à s'acquitter de leurs obligations en vertu du Pacte.

Le Comité attire en particulier l'attention sur la situation des femmes handicapées: «Les personnes handicapées sont quelquefois traitées comme des êtres humains asexués. Par conséquent, la double discrimination dont souffrent les femmes handicapées est souvent occultée. En dépit du fait que des voix s'élèvent fréquemment dans la communauté internationale pour demander que l'on prenne spécialement en considération leur situation, il n'a été fait que peu de choses en ce sens pendant la décennie.» Le Comité invite donc instamment les États parties à se préoccuper de la situation des femmes handicapées en priorité dans

les futurs programmes concernant l'application des droits économiques, sociaux et culturels.

Le droit de jouir de «conditions de travail justes et favorables» (article 7 du Pacte) s'applique à *tous* les travailleurs handicapés, qu'ils travaillent sur le marché libre du travail ou dans un environnement protégé. De même, le droit de s'affilier à un syndicat (article 8) s'applique à *tous* les travailleurs. Les plans de sécurité sociale, y compris l'assurance sociale, revêtent une importance particulière pour les personnes handicapées (article 9). Le Comité se réfère dans ce contexte aux Règles des Nations Unies qui stipulent que les États devraient assurer un soutien financier suffisant aux personnes handicapées qui, du fait de leur incapacité ou pour des raisons qui y sont liées, ont perdu temporairement leur revenu ou l'ont vu diminuer ou se sont vu refuser un emploi. Ce soutien devrait être adapté aux besoins spéciaux d'assistance et aux frais encourus en raison de l'invalidité. Le Comité ajoute qu'un soutien devrait également être accordé dans la mesure du possible aux personnes (essentiellement des femmes) qui prennent soin des personnes en situation de handicap: ces personnes ont souvent besoin d'un soutien financier dans leur rôle d'assistance.

1.23 La Déclaration et le Programme d'action de Copenhague

La Déclaration et le Programme d'action de Copenhague, adoptés par le Sommet mondial pour le développement social en mars 1995, reconnaissent que les personnes handicapées, qui constituent un des plus grands groupes minoritaires au monde, sont trop souvent poussées dans la pauvreté, le chômage et l'isolement social. Concernant l'emploi, les Chefs d'État et de gouvernement ont pris, entre autres, l'engagement lors du Sommet de placer la création d'emplois, la réduction du chômage et la promotion des emplois justement rémunérés au cœur des stratégies et politiques gouvernementales, dans le plein respect des droits des travailleurs, et en accordant une attention particulière aux groupes et individus défavorisés, y compris aux personnes handicapées. L'élimination de toutes les formes de discrimination est constamment rappelée à travers la Déclaration, et le Programme d'action inclut une disposition visant à «prendre des mesures efficaces pour mettre un

terme à toute discrimination *de jure* et *de facto* à l'égard des personnes handicapées»(paragraphe 15(i)). En référence à l'emploi, le Programme stipule que pour ouvrir davantage le marché du travail aux personnes handicapées, il faut:

- Bannir de la législation et de la réglementation du travail toute discrimination à l'égard des handicapés;
- Prendre des mesures préventives consistant, par exemple, à mettre en place des services d'assistance et des programmes d'incitation, et à soutenir les initiatives d'auto assistance et les petites entreprises;
- Adapter les lieux de travail aux besoins des personnes handicapées, en favorisant notamment l'usage de technologies novatrices;
- Offrir d'autres formes d'emploi, emplois assistés par exemple, pour les personnes handicapées qui ont besoin de ces services;
- Sensibiliser la société à l'impact des stéréotypes défavorables sur l'intégration des personnes handicapées au marché du travail (paragraphe 62).

La Déclaration et le Programme d'action mentionnent fréquemment la nécessité d'atteindre l'équité et l'égalité entre femmes et hommes, y compris entre femmes et hommes handicapés. En matière de travail et d'emploi, les parties à la Déclaration s'engagent à:

- promouvoir une réforme des mentalités, des structures, des politiques, des lois et des pratiques qui attentent à la dignité de la personne humaine et font obstacle à l'égalité et à l'équité au sein de la famille et de la société, et à promouvoir la pleine participation, et sur un pied d'égalité, des femmes des milieux urbains et ruraux et des femmes frappées d'une incapacité à la vie sociale, économique et politique, et notamment à l'élaboration, à l'application et au suivi des politiques et programmes gouvernementaux (engagement 5a);
- promouvoir et réaliser l'accès universel et équitable à un enseignement de qualité, ainsi qu'à assurer le plus haut niveau possible de santé physique et mentale et l'accès de tous aux soins de santé

primaires, en veillant particulièrement à corriger les inégalités et à éviter toute distinction liée à la race, l'origine nationale, le sexe, l'âge ou l'invalidité (engagement 6);

- veiller à ce que les personnes handicapées aient accès aux services de réadaptation et à d'autres services qui leur permettent de mener une vie indépendante et aux auxiliaires dont ils ont besoin, afin qu'elles puissent vivre de la manière la plus confortable et la plus autonome (engagement 6n).

Le Programme d'action reconnaît que capacité d'action et participation sont indispensables à la démocratie, à l'harmonie sociale et au développement social et que l'égalité et l'équité entre les sexes et la pleine participation des femmes à toutes les activités de la vie économique, sociale et politique est essentielle: «il faut éliminer les obstacles qui ont empêché les femmes jusqu'à présent d'avoir part aux décisions, d'accéder à l'instruction et aux services de santé et d'occuper des emplois productifs...» (paragraphe 7).

Le Programme appelle les gouvernements à améliorer la qualité du travail et de l'emploi, entre autres en:

- observant et en mettant pleinement en œuvre les obligations relatives aux droits de l'homme auxquelles ils ont souscrit;
- protégeant et promouvant le respect des droits fondamentaux des travailleurs, y compris la liberté d'association et le droit de constituer des syndicats et de mener des négociations collectives, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale et la non discrimination dans l'emploi, et en appliquant pleinement les conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour ce qui concerne les États Parties (paragraphe 54).

1.24 L'amendement au traité de l'UE interdisant toute discrimination

Au sein de l'Union européenne, les problèmes liés au handicap ont généralement été considérés comme relevant de la politique sociale. Dans un Livre blanc sur la politique sociale publiée en 1994 (CE, 1994), la Commission européenne:

- a reconnu la nécessité d'intégrer le droit fondamental à l'égalité de chances dans les politiques de l'UE;
- a déclaré qu'elle assurerait, par le biais de mécanismes appropriés, que les besoins des personnes handicapées sont pris en compte dans les initiatives et les programmes législatifs pertinents;
- a précisé qu'elle préparerait un instrument approprié avalisant les Règles des Nations Unies pour l'égalisation des chances des personnes handicapées;
- a promis de préparer un code de bonnes pratiques relativement à ses propres politiques et pratiques en matière d'emploi de personnes handicapées;
- a déclaré qu'à la prochaine révision des Traités fondateurs de l'UE, l'introduction d'une référence spécifique à la lutte contre la discrimination fondée sur le handicap devra être sérieusement prise en considération.

En décembre 1996⁸, le Conseil social de l'UE a adopté une résolution qui réaffirmait l'adhésion des États membres:

- aux principes et valeurs sur lesquels sont basées les Règles des Nations Unies;
- aux idées sous-tendant la résolution du Conseil de l'Europe de 1992 pour une politique cohérente en matière de réadaptation des personnes handicapées (voir section 1.18);
- au principe de l'égalité de chances dans le développement de politiques globales dans le domaine de la réadaptation;
- au principe visant à éviter ou éliminer toute forme de discrimination négative fondée sur le handicap.

Egalement en décembre 1996, la Conférence intergouvernementale (CIG) – réunion regroupant essentiellement des Chefs de gouvernement des États membres de l'UE pour réviser les traités de l'UE – a accepté

⁸ L'Autriche, la Finlande et la Suède sont devenus membres de l'UE en 1995.

d'inclure dans les projets de révision des traités un nouvel article interdisant la discrimination fondée sur divers motifs, dont le handicap. L'article finalement approuvé dans le Traité d'Amsterdam en 1997 n'était pourtant qu'une version édulcorée de ce qui avait été décidé à la CIG:

....le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle (article 13).

Généralement considéré comme une étape importante dans la bonne direction, l'amendement est largement resté en retrait – en particulier pour ce qui concerne la clause d'unanimité et la nature optionnelle de la disposition – des attentes de nombreuses personnes.

1.25 Conseil de l'Europe: La Charte sociale européenne

La Charte sociale européenne traite des droits économiques et sociaux. La Charte initiale a été ouverte à la signature en 1961 et est entrée en vigueur en 1965. Elle a été élargie en 1988 et considérablement révisée en 1996. (Toutes les références à ce texte concernent la version de 1996.) Pour l'élaboration de la Charte, le Conseil de l'Europe s'est largement inspiré du travail de l'OIT et des mesures adoptées par cette organisation.

La partie 1 expose les principes généraux que les parties contractantes s'engagent à accepter. Ceux-ci incluent notamment les droits de toute personne à des moyens appropriés d'orientation professionnelle (article 9) et de formation professionnelle (article 10), le droit de toute personne handicapée à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (article 15) et le droit de toute personne à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale (article 30).

La partie II dresse la liste des obligations des parties contractantes pour chacun des 31 articles de la partie I, ce qui aboutit à la protection

des droits dans plus de cent domaines. L'article 15 par exemple, se présente comme suit:

En vue de garantir aux personnes handicapées, quelque soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment:

1. à prendre les mesures nécessaires pour fournir aux personnes handicapées une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées;
2. à favoriser leur accès à l'emploi par toute mesure susceptible d'encourager les employeurs à embaucher et à maintenir en activité des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail et à adapter les conditions de travail aux besoins de ces personnes ou, en cas d'impossibilité en raison du handicap, par l'aménagement ou la création d'emplois protégés en fonction du degré d'incapacité. Ces mesures peuvent justifier, le cas échéant, le recours à des services spécialisés de placement et d'accompagnement;
3. à favoriser leur pleine intégration et participation à la vie sociale, notamment par des mesures, y compris des aides techniques, visant à surmonter des obstacles à la communication et à la mobilité et à leur permettre d'accéder aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs.

La Charte sociale européenne est un traité légalement contraignant. Néanmoins, le nombre de droits protégés varie suivant que la partie contractante a ratifié la Charte initiale, le Protocole additionnel de 1988 ou la Charte révisée de 1996. Chacune des parties contractantes s'engage par exemple dans la partie III à se considérer comme liée par six au moins des neuf articles de la partie II. L'article 15 ne fait pas partie de cette liste d'articles «essentiels». Par ailleurs, chacune des parties s'engage à se considérer comme liée par un nombre supplémentaire d'articles ou de paragraphes numérotés de la partie II de la Charte, qu'elle choisira, pour autant que le nombre total des articles et des para-

graphes numérotés qui la lient ne soit pas inférieur à seize articles ou à soixante-trois paragraphes numérotés. Les États membres qui ont seulement ratifié la Charte initiale ne sont liés que par au moins cinq des sept articles essentiels et au moins cinq autres articles ou quarante-cinq paragraphes.

En dépit de cette forme inhabituelle d'acceptation d'obligations «à la carte», la Charte sociale européenne est toujours un traité important que d'autres États membres devraient être encouragés à ratifier. Il serait en particulier souhaitable que les ONG soient mieux informées de son potentiel en termes de promotion et d'avancement des droits des personnes handicapées (voir Kenny 1997; Conseil de l'Europe 1997a, 1997b).

1.26 La Convention interaméricaine

La Convention interaméricaine pour l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les personnes handicapées a été adoptée en juin 1999. Elle constitue le premier traité régional à définir la discrimination contre les personnes handicapées. Dans cette convention, l'expression «discrimination contre les personnes handicapées» fait référence à toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur un handicap ou un rapport d'invalidité présent ou passé qui a pour effet ou objectif la limitation ou l'annulation de la reconnaissance, de la jouissance ou de l'exercice par une personne handicapée de ses droits humains et libertés fondamentaux (article 1(2)(a)).

Un Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination envers les personnes handicapées fut mis sur pied pour veiller à l'application de la Convention interaméricaine et indiquer comment en satisfaire graduellement les stipulations. Cependant, depuis l'adoption et l'entrée en vigueur de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, ce comité s'intéresse désormais à encourager la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies en surveillant et en donnant des indications sur l'application du programme d'action de la Décennie des Amériques (Flynn, 2011).

1.27 La Décennie africaine des personnes handicapées

La Décennie africaine des personnes handicapées (1999-2009) a été déclarée en juillet 2000 par les Chefs d'État et de gouvernement de l'Organisation de l'unité africaine (OUA). Un Plan d'action continental a été adopté à l'unanimité par les participants à la Conférence panafricaine sur la Décennie africaine en février 2002 et accepté par le Conseil exécutif de l'Union Africaine qui se tenait à Durban en juin 2002. Son objectif était de guider les États membres et les gouvernements de l'OUA dans la réalisation des objectifs de la Décennie - pleine participation, égalité et autonomie des personnes handicapées en Afrique. Il inclut une série de mesures que devaient prendre les États membres dans l'élaboration des programmes nationaux pour les personnes handicapées pour encourager leur participation dans le processus de développement économique et social, et assurer et améliorer leur accès à la formation et à l'emploi.

Cette Décennie africaine des personnes en situation de handicap a été reconduite de 2010-2019. Un Plan d'action continental pour cette deuxième phase a été adopté par la 20^{ème} session ordinaire de l'Assemblée de l'Union Africaine (UA) en janvier 2013.. L'objectif de ce Plan d'action porte sur la pleine participation, l'égalité, l'inclusion et le renforcement des droits des personnes en situation de handicap en Afrique. Huit thèmes stratégiques ont été définis dans un objectif de mise en place au niveau national et des actions prioritaires ont été identifiées pour chaque thème. Les thèmes recouvrent entre autres l'intégration, les statistiques sur le handicap, la législation anti-discrimination et un niveau de vie et de protection sociale adéquat pour les personnes handicapées (Secrétariat de la Décennie africaine, s.d.). Le Secrétariat de la Décennie, récemment rebaptisée Alliance africaine pour les personnes handicapées, est basé à Pretoria, Afrique du Sud.

A la suite d'une réunion consultative organisée par le Rapporteur Spécial des Nations Unies sur le handicap en 2012, les responsables des organisations régionales et nationales des personnes en situation de handicap en Afrique réunis à Addis Ababa en Éthiopie en novembre 2014 ont établi un Forum africain des personnes handicapées (ADF)

pour donner à ces personnes et à leurs organismes représentatifs en Afrique la possibilité de s'exprimer d'une même voix pour faire valoir leurs droits et leur inclusion aux niveaux panafricains, infrarégionaux et nationaux. L'ADF a pour objectif de devenir un organe central regroupant les organisations pour personnes handicapées qui en seront les membres et il entend collaborer étroitement avec le Secrétariat de la Décennie africaine en faveur des personnes handicapées.

1.28 La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne a été promulguée au Sommet européen de Nice en décembre 2000. Elle expose pour la première fois dans l'histoire de l'UE la gamme complète des droits civils, politiques, économiques et sociaux de tous les citoyens européens et de toutes les personnes résidant dans l'UE, y compris les personnes handicapées. En ce qui concerne le travail et l'emploi, les dispositions les plus importantes sont les suivantes:

- le droit à la dignité humaine (article 1);
- le droit à l'éducation, ainsi qu'à l'accès à la formation professionnelle et continue (article 14.1);
- le droit de travailler et d'exercer une profession librement choisie ou acceptée (article 15.1);
- toute discrimination fondée notamment sur le handicap est interdite (article 21);
- l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération (article 23);
- le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté (article 26);
- le droit d'accès aux services de placement (article 29);
- le droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales (article 30);

- le droit à des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et la dignité (article 31.1);
- le droit d'accès aux prestations de sécurité sociale et aux services sociaux (article 34.1).

La Charte est devenue légalement contraignante pour les institutions de l'UE et les gouvernements nationaux lors de l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne en décembre 2009.

1.29 La Directive de l'UE sur la discrimination

Une Directive de l'UE (EU 2000b) sur la discrimination dans l'emploi a été adoptée par les ministres des affaires sociales de l'UE à la fin de l'année 2000. La Directive interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur une série de motifs, dont le handicap, et s'applique, entre autres, aux critères de sélection et aux conditions de recrutement, à l'orientation professionnelle, à la formation professionnelle et aux conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération. Il est important de noter que la Directive demande la mise en place «d'aménagements raisonnables». Cela signifie que l'employeur doit prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une «charge disproportionnée». Les États membres ont l'obligation de transposer cette directive européenne dans leur législation nationale dans un délai de trois ans, porté à 6 ans dans le cas du handicap si besoin est.

1.30 Plan d'action et stratégie de l'UE en faveur des personnes handicapées

L'objectif de la stratégie à long terme de l'Union européenne en faveur des personnes handicapées est de promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées afin de leur permettre de jouir de leur droit à la dignité, à l'égalité de traitement, à une vie indépendante et à la

participation à la société. La stratégie s'articule autour de trois piliers: législation et mesures anti-discriminatoires garantissant l'accès aux droits individuels; élimination des barrières environnementales qui empêchent les personnes handicapées d'exploiter leurs compétences; et intégration des questions de handicap dans le large éventail des politiques de la Communauté visant à faciliter l'inclusion active des personnes handicapées.

Afin de garantir un suivi politique cohérent de 2003, Année européenne des personnes handicapées dans l'Europe élargie⁹, la Commission a défini (CE, 2003) un Plan d'action de l'UE en faveur des personnes handicapées (PAH) pour servir de cadre au développement de la stratégie de l'UE pour les personnes handicapées. Au sein de l'UE, les politiques sur le handicap relèvent essentiellement de la responsabilité des États membres, mais ceux-ci sont tenus de prendre pleinement compte du PAH lors du développement des politiques nationales sur le handicap. Le PAH couvrait la période 2004-2010, en plusieurs étapes: l'étape 1 de 2004 à 2005, l'étape 2 de 2006 à 2010, la deuxième étape portant spécifiquement sur l'inclusion active des personnes en situation de handicap, en se fondant sur les valeurs inhérentes à la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Les actions prioritaires étaient centrées sur l'augmentation des taux d'emploi et d'activité; la promotion de l'accès à des services de soutien et de soins de qualité; sur la facilitation de l'accès aux biens et services, y compris l'accès aux transports et à l'environnement publics; et l'amélioration de la fiabilité et de la comparabilité des données.

S'appuyant sur l'expérience du PAH, la Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées 2010 - 2020 sur le thème *Un engagement renouvelé pour une Europe sans entraves* se donne pour objectif de renforcer les droits des personnes en situation de handicap pour qu'elles puissent jouir pleinement de leurs droits et participent complètement à la collectivité et à l'économie européenne (Commission européenne, 2010a). Ceci s'ajoute à l'objectif de veiller à la mise en œuvre effec-

⁹ Chypre, la République tchèque, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la Slovaquie et la Slovénie ont adhéré à l'Union européenne en 2004. La Bulgarie et la Roumanie ont adhéré en 2007 et la Croatie a adhéré en 2013, portant ainsi le nombre d'États membres à 28.

tive de la CDPH de l'ONU dans l'ensemble de l'UE¹⁰. Cette Stratégie vise à éliminer les obstacles dans huit grands domaines, à savoir l'accessibilité, la participation, l'égalité, l'emploi, l'éducation et la formation, la protection sociale, la santé et l'action extérieure. En ce qui concerne l'emploi, la Commission, par le biais de la Stratégie européenne pour les personnes handicapées et de la Stratégie Europe 2020, s'est donnée comme mission de permettre à un bien plus grand nombre de personnes handicapées de gagner leur vie au marché du travail libre en encourageant et en complétant les efforts nationaux d'analyse de la situation des femmes et des hommes handicapés au marché du travail, en portant une attention particulière aux jeunes handicapés au moment du passage de l'école au monde du travail; de s'intéresser à la question de la mobilité intra-professionnelle au marché du travail libre et dans les ateliers protégés, ainsi qu'aux questions de l'auto-emploi et des emplois de qualité. Elle a comme objectif lutter contre le 'piège des allocations' et d'une culture qui découragent la recherche d'un emploi, elle constituera des services de placement et des structures de soutien, dont la formation sur le lieu de travail, et prendra des mesures pour accompagner l'inclusion sur le marché du travail en se servant du Fonds social. Elle encouragera également l'utilisation du règlement général d'exemption par catégorie de la Commission, qui autorise l'octroi d'une aide de l'État sans notification préalable de la Commission (Règlement (UE) No 733/2013 du Conseil).¹¹

1.31 Conseil de l'Europe: la Déclaration de Malaga

En mai 2003, les ministres du Conseil de l'Europe responsables des politiques d'intégration en faveur des personnes handicapées, réunis à Malaga, ont adopté une Déclaration ministérielle relative aux

¹⁰ L'UE a ratifié la CDPH en 2010 – geste historique à plusieurs titres car c'était la première fois que l'UE adoptait un traité international sur les droits de l'homme et la première fois que la CPDH était ratifiée par une organisation intergouvernementale.

¹¹ Le règlement général d'exemption par catégorie dispense les États membres de l'obligation habituelle de notifier à la Commission des mesures jugées d'apporter des avantages à la société qui l'emportent sur les éventuelles distorsions de concurrence dans le marché unique déclenché par le financement public, entre autres, des mesures de création d'emplois, des mesures pour stimuler la compétitivité et des mesures qui créent un environnement favorable pour les petites et moyennes entreprises.

personnes handicapées, «Progresser vers la pleine participation en tant que citoyens.» La Déclaration a réitéré l'engagement des États membres à garantir les droits de l'homme et les libertés fondamentales à toute personne relevant de la juridiction de ces pays conformément à la Convention européenne des droits de l'homme. Selon la Déclaration, l'objectif pour la prochaine décennie était l'amélioration de la qualité de vie des personnes handicapées et de leurs familles, l'accent étant mis sur leur intégration et leur pleine participation à la société. En tant que stratégie appropriée soutenant la réalisation de cet objectif, la Déclaration recommande l'élaboration d'un plan d'action visant à promouvoir l'élimination de toutes formes de discrimination à l'encontre des personnes handicapées de tous âges, avec une attention particulière portée aux femmes handicapées et aux personnes handicapées ayant des besoins d'assistance élevés.

La Déclaration demande également d'adopter une approche intégrée lors de l'élaboration des politiques et des législations nationales et internationales relatives aux personnes handicapées, et de prendre dûment en compte leurs besoins dans tous les domaines d'action pertinents, en particulier l'éducation, l'orientation et la formation professionnelles, l'emploi, l'environnement bâti, les transports publics et la protection sociale. Il faut progresser sur la voie de l'intégration des personnes handicapées au marché du travail, de préférence au marché ouvert, la priorité étant dès lors l'évaluation des capacités et l'application de politiques actives. La Déclaration revient de façon consistante sur la nécessité d'intégrer l'égalité des chances des personnes handicapées dans tous les secteurs politiques.

1.32 Le plan d'action du Conseil de l'Europe

S'appuyant sur la Déclaration de Malaga de 2003, le Comité des ministres aux États membres du Conseil de l'Europe a adopté en avril 2006 le «Plan d'action du Conseil de l'Europe pour la promotion des droits et de la pleine participation des personnes handicapées à la société: Améliorer la qualité de vie des personnes handicapées en Europe 2006-2015» (Rec (2006) 5). Officiellement lancé à Saint-

Pétersbourg les 21 et 22 septembre 2006 lors de la Conférence européenne «Améliorer la qualité de vie des personnes handicapées en Europe: Participation pour tous, innovation, efficacité», le plan d'action constitue un cadre global, flexible et adaptable pour satisfaire aux besoins spécifiques de chaque pays. Il est conçu pour servir de «feuille de route novatrice et efficace qui doit permettre aux décideurs de concevoir, d'ajuster, de recentrer et de mettre en œuvre des plans, des programmes et des stratégies appropriés» (paragraphe 1.1.2), intégrant au bout du compte le handicap dans tous les secteurs politiques. Il a le potentiel de servir d'outil pour la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées dans la région européenne, avec le soutien du Forum européen de coordination pour le plan d'action du Conseil de l'Europe pour les personnes handicapées (CAHPAH) créé en vue de promouvoir, contrôler et suivre la mise en œuvre du plan d'action du Conseil de l'Europe.

D'une vaste portée, le plan d'action couvre 15 domaines essentiels et comporte 15 «lignes d'action» (objectifs et actions spécifiques) que doivent mettre en œuvre les États membres. Ces lignes d'action incluent l'information et la communication, l'éducation, l'environnement bâti, le transport, la réadaptation et la sensibilisation.

La ligne d'action n° 5 sur l'emploi, l'orientation professionnelle,... souligne que les taux d'emploi et d'activité des personnes handicapées sont très faibles par rapport à ceux des personnes non handicapées. Les politiques visant à accroître le taux d'activité doivent être diversifiées – en fonction de la capacité des personnes handicapées à occuper un emploi – et complètes, afin d'aborder tous les obstacles entravant leur participation à la vie active (voir CAHPAH, annexe 5).

Elle précise deux objectifs:

- promouvoir l'emploi des personnes handicapées sur le marché ouvert du travail en associant des mesures anti-discriminatoires et des actions positives afin de garantir l'égalité des chances aux personnes handicapées;
- lutter contre la discrimination et promouvoir la participation des personnes handicapées dans les domaines de l'évaluation, de

l'orientation et de la formation professionnelles, ainsi que dans les services liés à l'emploi.

Les entreprises sociales (comme les sociétés à vocation sociale et les coopératives sociales), qui font partie de l'emploi ouvert, ou les ateliers protégés, peuvent contribuer à l'emploi des personnes handicapées.

Les actions spécifiques à entreprendre par les États membres incluent:

- prendre en compte les questions relatives à l'emploi des personnes handicapées dans les politiques générales de l'emploi;
- supprimer, dans les régimes de prestations d'invalidité, les mesures ayant pour effet de dissuader les personnes handicapées de rechercher un emploi et encourager les personnes bénéficiaires de ces prestations à travailler lorsqu'elles le peuvent;
- tenir compte des besoins des femmes handicapées au moment d'élaborer des politiques et des programmes relatifs à l'égalité des chances pour les femmes dans l'emploi, y compris en ce qui concerne les services de garde d'enfants;
- veiller à ce que des mesures de soutien, telles que des dispositifs d'emploi protégé ou assisté, soient en place pour les personnes handicapées aux besoins desquelles il n'est pas possible de pourvoir sur le marché ouvert du travail sans soutien individuel.

En 2011, la responsabilité du Plan d'action du Conseil de l'Europe en faveur des personnes handicapées et des activités connexes a été transférée du domaine des politiques sociales à la Direction Générale des Droits de l'Homme et Lutte contre la discrimination qui a été remplacée en 2014 par la Direction de la dignité humaine et l'égalité. Le programme relatif au handicap continue de faire partie des grands travaux du Conseil de l'Europe sur les mesures de lutte contre la discrimination. Ces changements sont le reflet de l'évolution indiquée plus haut concernant la façon dont les questions de handicap sont appréhendées dans les politiques internationales, s'éloignant de la considération des personnes handicapées comme objets de l'assistance sociale ou de la charité vers une approche qui les voit comme citoyennes et porteuses de droits.

1.33 Décennie arabe des personnes handicapées

La Décennie arabe des personnes handicapées, 2004-2013, a été officiellement proclamée lors du Sommet de la Ligue arabe à Tunis en mai 2004. Les États arabes ont été appelés, à promouvoir la pleine intégration des personnes handicapées dans les écoles publiques, au marché du travail et autres secteurs de la société, par un large éventail de mesures, en accordant une attention particulière aux besoins des femmes handicapées et des enfants handicapés. Pour ce qui concerne la formation et l'emploi, les États devaient mettre sur pied des organisations de formation pour les personnes handicapées tenant compte des nouvelles technologies et des exigences du marché du travail; d'encourager les personnes handicapées à créer de petites et moyennes entreprises par le biais d'un appui financier et d'une assistance en matière de ventes et de marketing; et d'inciter le secteur privé à former et recruter des personnes handicapées et à favoriser leur avancement. Suite à la déclaration de la Décennie, l'intérêt croissant de la région en faveur des droits des personnes handicapées se reflète dans la révision de la législation relative au handicap dans plusieurs États arabes, ainsi que dans la multiplication des événements nationaux et régionaux consacrés au renforcement des capacités.

En 2013, marquant la clôture de la Décennie arabe, une conférence a été organisée par la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale (CESAO) et la Ligue des États arabes afin d'examiner les difficultés rencontrées et les réalisations en matière de politiques pour les personnes handicapées dans la région arabe. Les participants ont adopté une déclaration de clôture commune qui affirme à nouveau l'engagement des pays arabes à la mise en place des dispositions de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et invite à établir un nouveau dispositif cadre régional pour accompagner les gouvernements dans leurs travaux d'élaboration de politiques adaptées (Réseau pour le développement social des Nations Unies, 2013).

1.34 Décennie des Amériques

En 2006, l'Organisation des états américains (OEA) a déclaré la Décennie des Amériques pour les droits et la dignité des personnes handicapées 2006 - 2016 sur le thème «*Égalité, dignité et participation*», reprenant les principes de la Convention interaméricaine et de la CDPH de l'ONU. Un groupe de travail fut établi pour assortir la Décennie d'un programme d'action. En 2008, un Secrétariat pour la Décennie, le SEDISCAP, fut créé pour faciliter les échanges d'information sur la mise en place du programme d'action, encourager la recherche afin d'accompagner les réalisations relatives aux objectifs de la Décennie, intégrer ces objectifs dans l'ensemble du dispositif de l'OEA et stimuler la coopération avec le Comité des Nations Unies pour l'élimination de toutes formes de discrimination envers les personnes handicapées (Flynn, 2011).

1.35 Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH)

En 1999, l'Assemblée générale de Rehabilitation International a adopté une nouvelle charte qui appelait entre autres à préparer une convention internationale sur les droits des personnes handicapées. Des représentants de Rehabilitation International, de l'Organisation mondiale des personnes handicapées, de la Ligue internationale des associations pour les personnes handicapées mentales (Inclusion International), de l'Union mondiale des aveugles et de la Fédération mondiale des sourds ont, au cours de la réunion de Beijing en mars 2000, exprimé leurs préoccupations sérieuses sur le fait que les instruments des Nations Unies «n'avaient pas encore eu un impact significatif pour l'amélioration de la vie des personnes handicapées» et appelé à une collaboration internationale pour le développement et l'adoption d'une nouvelle convention.

La Commission des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies était également préoccupée par l'insuffisance des mesures existantes. A sa réunion d'avril 2000, la Commission a adopté une résolution (AGNU 2000/51) invitant le Haut Commissaire aux droits de l'homme à examiner les mesures en vue de renforcer la protection et le suivi des

droits humains des personnes handicapées. En réponse, le Bureau du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) a ordonné une étude pour évaluer les normes et mécanismes existants en matière de droits de l'homme et de handicap. Les résultats préliminaires de l'étude ont été présentés au HCDH à Genève en janvier 2002.

Les participants à la réunion de Genève - des représentants des gouvernements, les organismes des Nations Unies, les organisations intergouvernementales et les organisations non-gouvernementales - se sont accordés sur la nécessité d'adopter une approche multiple dans le traitement des questions liées au handicap et de se focaliser sur les droits de l'homme. Les résultats de l'étude ont mis en évidence le fait que la formulation d'une nouvelle convention ne devait pas être considérée comme une alternative à la nécessité de renforcer la place de la problématique du handicap dans le système international des droits de l'homme en vigueur. Cette combinaison d'une convention spécifique au handicap et une plus grande considération des questions de handicap dans les instruments des droits de l'homme existants a été décrit comme une approche à deux volets (*twin-track approach*). La discussion a permis d'élargir davantage cette approche en insistant sur la nécessité de renforcer les efforts en matière de développement social des personnes handicapées et de mieux intégrer le travail des Nations Unies dans ce domaine en accordant une plus grande attention à la dimension des droits de l'homme (NHRI, sans date).

Entre-temps, en décembre 2001, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté, sous l'égide du gouvernement du Mexique une résolution (56/168) établissant un comité spécial, ouvert à tous les États membres et à tous les observateurs des Nations Unies, qui aura pour tâche d'examiner des propositions en vue d'élaborer une convention internationale globale et intégrale pour la promotion et la protection des droits et de la dignité des personnes handicapées en tenant compte de l'approche holistique adoptée dans les domaines du développement social.

Privilégiant un processus ouvert et transparent, qui encourageait la participation de toutes les parties intéressées, en particulier des personnes

handicapées et de leurs organisations représentatives, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté le 13 décembre 2006 (résolution 61/106) la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH). La CDPH est considérée comme «une convention internationale globale et intégrée pour la promotion et la protection des droits et de la dignité des personnes handicapées [qui] contribuera de façon significative à remédier au profond désavantage social que connaissent les personnes handicapées et... favorisera leur participation, sur la base de l'égalité des chances, à tous les domaines de la vie civile, politique, économique, sociale et culturelle, dans les pays développés comme dans les pays en développement» (Préambule, (y)). La CDPH réaffirme, renforce et explicite les droits contenus dans d'autres instruments internationaux et confirme que tous ces droits s'appliquent aux personnes handicapées.¹²

Les principes de la CDPH sont: a) le respect de la dignité intrinsèque, de l'autonomie individuelle, y compris la liberté de faire ses propres choix, et de l'indépendance des personnes; b) la non-discrimination; c) la participation et l'intégration pleines et effectives à la société; d) le respect de la différence et l'acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine et de l'humanité; e) l'égalité des chances; f) l'accessibilité; g) l'égalité entre les hommes et les femmes; et h) le respect du développement des capacités de l'enfant handicapé et le respect du droit des enfants handicapés à préserver leur identité.

Les États Parties à la Convention sont soumis à des obligations générales et spécifiques. Les obligations générales prévues à l'article 4 sont les suivants:

- adopter toutes mesures appropriées d'ordre législatif, administratif ou autre pour mettre en œuvre les droits reconnus dans la présente Convention;

¹² Selon certains commentateurs, la CDPH a modifié, transformé et amplifié les notions traditionnelles de droits fondamentaux sous certains aspects clés; ces commentateurs donnent l'exemple du droit à la sensibilisation, la protection sociale et la lutte contre la pauvreté et à la coopération internationale ainsi que le droit à un environnement accessible (voir par exemple Kayess & French, 2008).

- prendre en compte la protection et la promotion des droits de l'homme des personnes handicapées dans toutes les politiques et dans tous les programmes;
- veiller à ce que les pouvoirs publics et les institutions agissent conformément à la convention;
- prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination fondée sur le handicap pratiquée par toute personne, organisation ou entreprise privée;
- encourager la formation aux droits reconnus dans la convention des professionnels et personnels qui travaillent avec des personnes handicapées.

Les exigences en matière de réadaptation incluent de prendre des mesures effectives pour permettre aux personnes handicapées «d'atteindre et de conserver le maximum d'autonomie, de réaliser pleinement leur potentiel physique, mental, social et professionnel» et d'offrir des services et programmes diversifiés d'adaptation et de réadaptation, en particulier dans les domaines de la santé, de l'emploi, de l'éducation et des services sociaux (article 26(1)).

L'importance de l'éducation en vue de permettre aux personnes handicapées de participer effectivement à une société libre, y compris à l'emploi, est reconnu dans l'article 24 qui exigent des États Parties, entre autres, qu'ils fassent en sorte que le système éducatif pourvoie à l'insertion scolaire à tous les niveaux et qu'ils veillent à ce que les personnes handicapées puissent avoir accès, sans discrimination et sur la base de l'égalité avec les autres, à l'enseignement tertiaire général, à la formation professionnelle, à l'enseignement pour adultes et à la formation continue, et à ce que des aménagements raisonnables soient apportés en faveur des personnes handicapées.

L'article 27, spécifiquement dédié au travail et à l'emploi, est repris en entier dans l'encadré ci-après. La discrimination fondée sur le handicap est interdite dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes. Les États Parties sont tenus d'élargir les opportunités dans les lieux de travail ordinaires, à la fois dans les secteurs public et privé. A

Encadré 2 CDPH Article 27: Travail et emploi

Article 27: Travail et emploi

1. Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment 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. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour notamment:
 - a) interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail;
 - b) protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres, de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal, la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail, la protection contre le harcèlement et des procédures de règlement des griefs;
 - c) faire en sorte que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres;
 - d) permettre aux personnes handicapées d'avoir effectivement accès aux programmes d'orientation technique et professionnel, aux services de placement et aux services de formation professionnelle et continue offerts à la population en général;
 - e) promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi;
 - f) promouvoir les possibilités d'exercice d'une activité indépendante, l'esprit d'entreprise, et l'organisation de coopératives et la création d'entreprise;
 - g) employer des personnes handicapées dans le secteur public;
 - h) 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;
 - i) faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées;
 - j) favoriser l'acquisition par les personnes handicapées d'une expérience professionnelle sur le marché du travail général;
 - k) promouvoir des programmes de réadaptation technique et professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi pour les personnes handicapées.
2. Les États Parties veillent à ce que les personnes handicapées ne soient tenues ni en esclavage ni en servitude, et à ce qu'elles soient protégées, sur la base de l'égalité avec les autres, contre le travail forcé ou obligatoire.

cette fin, la Convention promeut l'accès des personnes handicapées à un travail librement choisi, à des programmes d'orientation technique et professionnel, notamment aux services de placement et aux services de formation professionnelle et continue ainsi qu'à des programmes de réadaptation professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi. Les dispositions couvrent les personnes handicapées qui sont en quête d'un emploi, qui progressent dans l'emploi et celles qui acquièrent un handicap dans le milieu professionnel et souhaitent conserver leur emploi. La Convention reconnaît également que pour de nombreuses personnes handicapées vivant dans les pays en développement, l'emploi indépendant ou la micro entreprise peuvent être la première option, voire parfois la seule option. Les États Parties sont priés de promouvoir ces opportunités. L'exercice des droits au travail et des droits syndicaux sont garantis. Les États Parties sont également priés de veiller à ce que les personnes handicapées ne soient tenues ni en esclavage ni en servitude et soient protégées sur la base de l'égalité avec les autres, contre le travail forcé ou obligatoire.

1.35.1 Reconnaissance de l'existence de la discrimination à motifs multiples

La CDPH s'appuie sur la reconnaissance antérieure du fait que les femmes handicapées sont plus vulnérables devant la discrimination en raison de leur handicap et de leur sexe et que cette double discrimination qu'elles subissent est souvent occultée ou passe inaperçue parce que les personnes en situation de handicap sont souvent traitées comme si elles étaient asexuées (voir la section 1.22 plus haut). Elle reconnaît la situation particulière des femmes handicapées dans l'article 6 qui stipule que les États Parties doivent reconnaître que «les femmes et les filles handicapées sont exposées à de multiples discriminations», et que sur ce point, ils doivent «prendre les mesures voulues pour leur permettre de jouir pleinement et dans des conditions d'égalité de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales». Les États Parties s'engagent aussi à prendre «toutes mesures appropriées pour assurer le plein épanouissement, la promotion et l'autonomisation des femmes, afin de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales énoncés dans la présente Convention».

La CDPH se préoccupe également des formes de discrimination multiples ou aggravées auxquelles sont confrontées les personnes handicapées en raison de leur race, couleur, sexe, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique, autochtone ou sociale, fortune, naissance ou autre situation (CDPH, 2006, préambule, (p)). Implicitement, les États Parties doivent tenir compte de ces formes de discrimination multiple dans leurs législations, politiques, programmes et services.

En septembre 2015, La CPDH a été ratifiée par 159 pays et la Communauté Européenne, tandis que le Protocole Facultatif a été ratifié par 88 pays.

1.35.2 Protocole facultatif

Lors de l'adoption de la CDPH, l'Assemblée Générale des Nations Unies a également adopté un Protocole facultatif. Un État Partie à la CDPH peut faire le choix d'adopter ce Protocole et donc d'en assumer les obligations supplémentaires. Les États qui ratifient le protocole reconnaissent que le Comité des droits des personnes handicapées est habilité à étudier, dans les limites de son domaine de compétence, les communications venant de ou présentées au nom de personnes ou de groupes qui se disent victimes d'une violation des dispositions de la CDPH par ledit État Partie. Une communication ne sera pas admise par le Comité si elle concerne un Etat Partie à la CDPH qui n'a pas adopté le Protocole. Le Protocole prévoit également que le Comité fera enquêter sur les infractions systémiques ou graves de la CDPH.

1.35.3 Le suivi de la mise en œuvre de la CDPH

Le suivi de la mise en œuvre est prévu au niveau national et international. Sur le plan national, les États Parties ont l'obligation de nommer un point focal (ou plusieurs points focaux) au sein de l'administration pour la mise en œuvre de la CDPH et doivent étudier la mise en place d'un dispositif de coordination des actions dans différents secteurs et niveaux du gouvernement. Un organe indépendant - par exemple l'institution nationale chargée des droits de l'homme - doit être désigné pour faire progresser et suivre la mise en œuvre. La société civile et notamment les personnes

handicapées et leurs organes représentatifs doivent participer pleinement au processus de suivi (CDPH, article 33).

Sur le plan international, le Comité des droits des personnes handicapées, composé de 18 experts indépendants, se réunit au moins deux fois par an pour étudier les comptes-rendus présentés par les États Parties sur la mise en œuvre de la CDPH, émettre des préconisations selon les cas et demander des informations supplémentaires si nécessaire. Dans ses observations finales sur la mise en œuvre du droit au travail et à l'emploi selon les comptes-rendus des États étudiés jusqu'à présent, le Comité a exprimé sa préoccupation concernant les taux élevés de chômage et de sous-emploi des personnes handicapées: le manque de données ventilées sur la participation à la population active, l'absence de suivi du respect des dispositions légales, la discrimination supplémentaire subie par les femmes handicapées comme l'indiquent les écarts entre hommes et femmes en matière d'emploi et de rémunération, et les obstacles et préjugés culturels qui entravent la participation à la population active (Comité sur les droits des personnes handicapées, s. d.).

Le processus de suivi donne l'occasion aux États Parties de revoir leur législation et leurs politiques et de les aligner davantage sur la CDPH, d'ouvrir le dialogue sur les droits fondamentaux, d'établir un point de référence à partir duquel mesurer les progrès et de s'ouvrir au regard de l'opinion publique, au niveau national et international (Quinn, 2009). Les préoccupations et les recommandations soulevées par le Comité sur les droits des personnes handicapées concernant le droit au travail et à l'emploi seront revues et reprises au chapitre 4.



Notes

A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a guide for writing notes.

Options de travail et d'emploi

Les personnes en situation de handicap doivent bénéficier de l'égalité des chances et de traitement en vue d'obtenir, de conserver et de progresser dans un emploi qui, dans toute la mesure du possible, corresponde à leur choix personnel et tienne compte de leur aptitude individuelle à l'exercer, selon la convention de l'OIT sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 (n° 159) et la Recommandation No. 168 qui l'accompagne. La CDPH enforce et complète les principes de la Convention No. 159 de l'OIT, en demandant aux États Parties de reconnaître le droit des personnes handicapées à travailler sur une base égale avec les autres membres de la société, et précise que *« ceci comprend le droit à la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un environnement qui soit ouvert, inclusif et accessible aux personnes handicapées »*.

Et pourtant, il est courant que de nombreuses personnes handicapées se voient proposer uniquement des emplois en milieu protégé (et souvent séparé). On trouve de nombreuses variantes de ces options à travers les pays, suivant la tradition et la culture, les conditions économiques et sociales, la nature du marché du travail, les systèmes de prestations sociales, l'offre de personnel qualifié et l'influence des parties prenantes, y compris des organisations de et pour personnes handicapées.

Le présent chapitre donne une vue d'ensemble de l'emploi des personnes handicapées, qui se répartit en quatre grandes rubriques:

- L'emploi ouvert/compétitif, y compris l'emploi indépendant¹³
- L'emploi protégé
- L'emploi assisté
- Les entreprises sociales.

Ce chapitre souligne aussi la situation des femmes handicapées qui sont particulièrement désavantagées pour entrer dans la vie active et trouver des emplois décents. Le chapitre 3 analysera, pour chacune de ces approches, les mesures adoptées pour faciliter l'accès à l'emploi et

¹³ L'emploi indépendant n'est pas pris en compte en tant que catégorie séparée, puisqu'il se retrouve dans toutes les catégories.

le maintien dans l'emploi, en privilégiant les références à la politique et à la pratique de l'emploi dans les pays industrialisés.

2.1 L'emploi ouvert/compétitif

Beaucoup de pays ne disposant pas de données adéquates et comparables sur la situation des personnes handicapées sur le marché du travail, il est difficile de faire des généralisations. Toutefois, les informations disponibles permettent de tirer quelques conclusions provisoires sur la situation actuelle dans le domaine de l'emploi ouverte ou compétitive (Schur, Kruse & Blanck, 2013).

- Les personnes en situation de handicap sont moins souvent employées à plein temps que les personnes non-handicapées. Dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour les années 2000, 44 pour cent des personnes en situation de handicap en âge de travailler étaient actives, comparées à 75 pour cent de la population générale et on relevait que leur taux d'emploi était en chute dans de nombreux pays (OCDE, 2010). Dans l'Union Européenne en 2010, une personne sur six (environ 80 millions) portait un handicap léger à sévère (CE, 2010a) et de plus, 83 millions de personnes au moins connaissaient des problèmes de santé mentale (Cyhlarova et al., 2010); pourtant seulement 45 pour cent des personnes handicapées en âge de travailler avaient un emploi, comparées à 74 pour cent des personnes sans handicap (Grammenos, 2010).
- Les chiffres indiquent que le taux d'emploi des personnes avec certains types de handicaps - notamment celles qui ont des troubles mentaux et celles qui ont un handicap intellectuel - est particulièrement faible (OMS, 2011). Selon les informations disponibles, les femmes handicapées ont un emploi décent moins souvent que les femmes non handicapées ou les hommes handicapés (OCDE, 2010; Eurostat, 2002; Bjelland et al, 2008). Les informations venant de plusieurs pays à faible revenu montrent un schéma semblable à celui des pays à revenu élevé (OMS, 2011).
- Lorsqu'elles ont un emploi, les personnes en situation de handicap se trouvent plus souvent dans des postes à temps partiel, faiblement

rémunérés, avec des perspectives de promotion et de conditions de travail médiocres (voir par exemple Erikson et al, 2008; Corée MOL, 2007.) Par exemple, on a constaté que 44 pour cent des travailleurs handicapés ont un emploi à temps partiel ou précaire, comparés à 22 pour cent des travailleurs non-handicapés (Schur, L. 2003, cité dans OMS, 2011).

- Le taux de chômage des personnes handicapées tend à être plus élevé que celui des personnes non-handicapées. Les pourcentages officiels de demandeurs d'emploi pour les personnes handicapées dans les pays de l'OCDE étaient en général le double de ceux des personnes non-handicapées pour le milieu des années 2000: 14 pour cent étaient inscrits comme demandeurs d'emploi, comparé à 7 pour cent des personnes non-handicapées (OCDE, 2010). Il n'existe pas de données comparables pour de nombreux pays en développement.
- Le taux de participation au marché du travail ouvert pour les personnes handicapées tend à être inférieur à celui des autres membres de la société. Un peu moins de la moitié (49 pour cent) des personnes handicapées dans les pays de l'OCDE étaient sans activité économique dans les années 2000, comparé à une personne non-handicapée sur cinq (20 pour cent) (OCDE, 2010).

Les motifs d'inactivité élevée varient d'un pays à l'autre. Le piège que constitue le niveau élevé des prestations perçues par rapport à celui des rémunérations et le risque de perdre ces prestations en cas d'embauche sont des facteurs dissuasifs importants. La réticence des employeurs à recruter des personnes handicapées par crainte de devoir procéder à des ajustements coûteux du lieu de travail ou de la difficulté à pouvoir «licencier une personne» une fois engagée a également un effet dissuasif. (Shur et al., 2013).

Données sur l'emploi - exemples par pays

En **Australie**, le taux de participation à la population active pour les personnes en situation de handicap était de 54 pour cent en 2009, comparé à 83 pour cent pour les personnes sans handicap. Le taux de deman-

deurs d'emploi parmi les personnes handicapées était de 7,8 pour cent comparé à 5,1 pour cent pour les personnes sans handicap (Australian Bureau of Statistics, 2012).

Au **Canada**, le taux d'activité pour les personnes handicapées en 2006 était de 53,5 pour cent, alors que celui des personnes non-handicapées était de 75,1 pour cent (Human Resources & Skills Development, 2009).

En **France**, le pourcentage de demandeurs d'emplois pour les personnes handicapées en 2007 était le double de celui des non handicapés - 19 pour cent contre 9 pour cent pour les personnes sans handicap (ANED, 2009).

En **Allemagne**, en 2005, le pourcentage de demandeurs d'emploi pour les personnes handicapées était de 14,5 pour cent comparé à 11,1 pour cent pour les personnes non-handicapées (Waldschmidt & Lingnau, 2007; voir aussi <http://www.disability-europe.net>).

En **Hongrie**, en 2011, le taux de chômage pour les personnes handicapées était de 27 pour cent comparé à 10,1 pour cent pour la population totale (Komiljovics, 2013).

Le taux de participation à la vie active des personnes handicapées en **Norvège** était de 42,7 pour cent en 2013, contre 74,2 pour cent pour l'ensemble de la population (4- traders, 2013).

En **Suède** en 2008, 66 pour cent des personnes handicapées participaient à la population active, comparés à 55 pour cent des personnes handicapées ayant une capacité réduite de travail et 81 pour cent des personnes non-handicapées. Le taux de chômage pour ces trois groupes était de 6,5 pour cent, 9,1 pour cent et 4,9 pour cent respectivement. 8,7 pour cent de ceux ayant une capacité de travail réduite étaient sans emploi, comparés à 4,3 pour cent de la population totale (Danermark, 2009).

Les travailleurs handicapés en **Suisse** étaient également plus souvent sans emploi que leurs homologues non-handicapés en 2006, mais leur

taux de participation de 52 pour cent est relativement élevé comparé aux autres pays de l'OCDE (OCDE, 2006).

Au **Royaume-Uni**, le taux de participation des personnes handicapées était de 46,3 pour cent en 2012, comparé aux personnes non-handicapées à 76,4 pour cent (Department for Work & Pensions, 2013). La différence entre ces deux chiffres représente plus de deux millions de personnes.

Aux **États-Unis**, le taux de participation des personnes en situation de handicap âgées de 21 à 64 ans en 2012 était de 33,5 pour cent comparé à 76,3 pour cent des personnes sans handicap (www.disabilitystatistics.org).

Les données sur la population active dans les pays en développement démontrent la même tendance de taux de participation relativement faible pour les personnes handicapées. En **Inde**, un taux de participation de 37,6 pour cent a été constaté en 2002 parmi les personnes handicapées, comparé à 62,5 pour cent de la population générale. Au **Pérou**, 23,8 pour cent des personnes handicapées avaient un emploi en 2003, comparés à 64,1 pour cent pour l'ensemble de la population; et en **Zambie** en 2005, 45,5 pour cent des personnes handicapées travaillaient contre 56,5 pour cent dans l'ensemble (OMS, 2011, p. 238).

En général, les personnes handicapées sur le marché du travail ont un niveau d'éducation plus faible que les autres. Elles ont également une plus grande probabilité d'occuper des emplois à temps partiel. Les taux de chômage varient en fonction du type de handicap et sont les plus élevés parmi les personnes avec un handicap mental. Selon une étude, le taux de participation de cette population descend jusqu'à 10 pour cent (Papworth Trust, 2011).

En **Suisse**, les maladies mentales constituent la raison principale pour laquelle des prestations pour handicap sont versées soit plus de 40 pour cent du total (OCDE, 2006, p. 21), tendance qui se manifeste dans d'autres pays (Gabriel & Liimatanen, 2000; OCDE, 2011). L'Organisation mondiale de la santé (2010) constate que les handicaps

mentaux et psychosociaux sont liés à des taux de chômage allant jusqu'à 90 pour cent.

Une étude des informations disponibles avance les raisons suivantes pour expliquer les taux de chômage élevés parmi les personnes handicapées:

- faible niveau d'éducation et de formation;
- baisse de la demande de main-d'œuvre non-qualifiée;
- réduction du personnel des grandes entreprises et du service public;
- crainte d'accidents et de coûts d'assurance;
- gêne à se faire enregistrer comme handicapé;
- manque d'informations sur les opportunités de travail;
- manque de sensibilisation des employeurs aux besoins et capacités des personnes handicapées;
- «piège des allocations»;
- crainte de perdre les allocations sociales;
- découragement devant l'incapacité à décrocher un emploi et/ou suite à des images négatives internalisées;
- technologie et appui technique/personnel inadéquats.

Différences entre hommes et femmes dans le monde du travail

Comme il a été indiqué plus haut, les personnes en situation de handicap sont en général confrontées à des difficultés en entrant sur le marché du travail. Mais, sous l'angle du genre, les femmes handicapées font face à des obstacles à l'emploi plus difficiles: les hommes handicapés sont plus susceptibles de prendre part à la population active et ont presque deux fois plus de chances d'avoir un emploi que les femmes handicapées. Par exemple, selon une étude réalisée aux États-Unis au début des années 1980s, près de 42 pour cent des hommes handicapés font partie de la population active, contre 24 pour cent des femmes. De plus, si plus de 30 pour cent des hommes handicapés travaillent à plein temps, seuls 12 pour cent des femmes handicapées ont un emploi à plein temps. Les femmes handicapées qui travaillent à plein temps ne gagnent que 56 pour cent du salaire des hommes dans la même situation (Bowe, 1984).

Trois pour cent seulement des femmes handicapées sont inscrites dans la population active au Ghana (1996), 0,3 pour cent en Inde (1991) et 19 pour cent aux Philippines (1992). La plupart des travailleuses handicapées se trouvent dans le secteur informel de l'économie (Messell, 1997). Lorsque les femmes handicapées travaillent, elles sont souvent victimes de pratiques inégales de recrutement et de promotion, d'un accès inégal à la formation et à la reconversion professionnelle, d'un accès inégal au crédit et autres moyens de production, d'une rémunération inégale pour un travail égal et de ségrégation professionnelle; il est également rare qu'elles participent aux prises de décisions économiques (OIT, 1996).

2.1.1 Politique du marché du travail plus active

Beaucoup de pays sont préoccupés face aux taux de chômage de plus en plus élevés parmi les personnes handicapées, à leur faible taux de participation au marché du travail et à l'augmentation des coûts de l'assistance sociale. Le chapitre suivant fournit plus de détails sur les mesures spécifiques, mais la dynamique générale de l'évolution des politiques reflète l'importance accrue accordée à une politique plus active du marché du travail à travers les mesures suivantes:

- stratégies pour donner aux personnes en situation de handicap les moyens de vivre de façon plus autonome sur le plan financier
- application plus efficace de la législation contre la discrimination
- incitations à participer à des initiatives dans les domaines de l'éducation, de la technologie et du travail
- intégration des services pour l'emploi et la formation destinés aux personnes handicapées dans les services ordinaires
- mise à disposition accrue de services efficaces de soutien à l'emploi
- plus grande implication des employeurs;
- mesures pour prévenir et décourager la dépendance à l'aide sociale
- application plus stricte des dispositions existantes en matière de quotas.

Actuellement, les mesures passives (transferts de revenus) consomment une proportion bien plus élevée des ressources publiques que les mesures actives du marché du travail: elles représentent 95 pour cent des dépenses totales liées au handicap dans la plupart des pays de l'OCDE; seuls quelques pays, à savoir l'Allemagne, la Norvège, les Pays-Bas et le Danemark dépensent plus de 10 pour cent pour des programmes actifs de participation au marché du travail pour les personnes handicapées (OCDE, 2010).

Bien qu'il semble possible de changer la tendance, les taux de chômage relativement élevés associés à une baisse générale de l'activité économique dans beaucoup de pays de l'OCDE notamment après 2007, ont rendu difficile l'application effective de ces mesures actives de participation au marché du travail lorsque celles-ci ont été introduites.

2.2 L'emploi protégé

Il est généralement mais pas universellement admis et parfois débattu, que pour des raisons diverses, l'emploi en milieu ouvert n'est pas une option réalisable pour certaines personnes handicapées. En appelant à prendre des mesures pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées, l'OIT a préconisé dans le passé que de telles mesures devraient inclure «une aide appropriée du gouvernement pour mettre sur pied divers types d'emploi protégé pour les personnes handicapées pour lesquelles un emploi libre n'est pas praticable» (recommandation n° 168 de l'OIT, paragraphe 11(b)). Les Règles des Nations Unies pour l'égalisation des chances des personnes handicapées indiquent que, bien que l'objectif devrait toujours être d'obtenir un emploi sur le marché du travail ouvert, «pour les personnes handicapées qui ont des besoins auxquels il est impossible de répondre dans le cadre d'un emploi ordinaire, de petites unités de travail protégé ou assisté peuvent constituer une solution» (Règle 7(7)).

Dans leur enquête sur l'emploi protégé dans plusieurs pays, Samoy et Waterplas (1997, p. 6) ont estimé que le concept même d'emploi protégé n'a pas le même sens pour tous:

Si l'on invite des fonctionnaires à présenter les systèmes en vigueur dans leur pays à des étrangers (aux auteurs du présent rapport, par exemple), certains n'évoquent parfois que les organisations offrant un travail productif (dans des entreprises industrielles ou des sociétés de services) à des personnes handicapées, qui ont un contrat de travail et perçoivent un salaire. D'autres, du même pays ou d'un autre État, incluent parfois dans ce système les établissements où le travail productif n'est assurément pas le principal objectif ni même, bien souvent, une priorité essentielle et où les personnes handicapées n'ont pas de contrat de travail et ne perçoivent pas de salaire, mais reçoivent uniquement une prime venant s'ajouter à leur prestation d'invalidité. Certains autres acteurs concernés, dont, par exemple, les organisations d'ateliers ou les associations des personnes handicapées, peuvent partager ou rejeter telle ou telle de ces conceptions.

Samoy et Waterplas adoptent dans leur rapport un point de vue large sur les ateliers protégés en y incluant des types d'organisations proches des centres d'ergothérapie ou des soins thérapeutiques. Un minimum d'activité productive était pourtant requis pour qu'une organisation puisse être incluse. Pour les pays où de telles institutions ne sont normalement pas considérées comme des ateliers protégés, des informations supplémentaires ont été collectées afin de pouvoir établir des comparaisons.

Le Conseil de l'Europe (1992) utilise également une définition large de l'emploi protégé:

L'emploi protégé devrait être mis à la disposition des personnes qui, en raison de leur handicap, ne peuvent obtenir ou conserver un emploi normal, soutenu ou non soutenu; il peut recouvrir plusieurs situations, parmi lesquelles l'atelier protégé et le centre d'aide par le travail. L'emploi protégé devrait répondre à un double objectif: donner à la personne handicapée la possibilité d'exercer une activité épanouissante et la préparer, dans la mesure du possible, à l'emploi en milieu ordinaire de travail. A cette fin, toutes les formules facilitant la transition de l'emploi protégé vers le milieu ordinaire doivent être mises en

place, telles que la création de sections d'ateliers protégés dans les centres d'aide par le travail ou de centres d'aide par le travail dans les ateliers protégés; la création de sections d'ateliers protégés ou de centres d'aide par le travail à l'intérieur d'entreprises ordinaires; les détachements individuels ou collectifs de travailleurs d'ateliers protégés ou de centres d'aide par le travail dans des entreprises ordinaires.

Quelques pays ont trouvé utile d'établir, à des fins de planification, des distinctions entre certaines formes de travail et d'emploi. En **Irlande** par exemple, un comité créé pour donner des conseils sur la stratégie d'emploi pour les personnes handicapées en milieu de travail et d'emploi protégé et assisté, a utilisé les définitions suivantes:

Le travail est la réalisation de tâches organisées qui peut déboucher sur certaines formes de rémunération, mais qui n'est pas couverte par la législation relative à la protection de l'emploi ou par l'assurance sociale liée au salaire.

L'emploi est un travail rémunéré qui satisfait aux conditions statutaires concernant la législation relative à la protection de l'emploi, l'assurance sociale liée au salaire et la soumission à l'impôt sur le revenu.

Le travail protégé est un travail effectué par des personnes handicapées dans des ateliers spécialement créés à cet effet. Les personnes qui travaillent dans des ateliers protégés conservent leurs prestations d'assurance sociale et perçoivent généralement un modique supplément mensuel versé par le prestataire de travail. Les travailleurs protégés ne sont pas des salariés et ne sont pas couverts par la législation en matière de protection du travail.

L'emploi protégé est un emploi dans une entreprise créée spécifiquement pour l'emploi de personnes handicapées et recevant un financement spécial de la part de l'État (NRB, 1997).

De nombreux pays continuent d'utiliser une forme ou une autre de système d'emploi protégé, comme l'indiquent les comptes-rendus des États Parties au Comité des droits de personnes handicapées (Comité des

droits de personnes handicapées, s. d.). Ce sont en général des pays de l'OCDE qui ont créé des ateliers protégés il y a bien des années, avant que l'évolution des politiques dans le sens de l'inclusion ne commence à se manifester. Des changements sont cependant en cours, étant donné l'accent mis sur l'inclusion dans les politiques sur le marché du travail ouvert, et une attention accrue est portée au rapport coût-efficacité ainsi qu'aux souhaits exprimés par les personnes travaillant en ateliers protégés qui désirent avoir «la possibilité de travailler à l'extérieur» dans plusieurs pays où des études ont été réalisées (McConkey & Mezza, 2001; Migliore et al, 2007; Verdugo et al, 2009).

Au **Royaume-Uni** par exemple, Remploy a été créé en 1945 dans l'objectif de réadapter et de former les personnes handicapées afin de les aider à s'insérer dans l'emploi «ordinaire». Au cours de l'année fiscale 2011/12, Remploy a employé plus de 2150 personnes handicapées dans ses usines mais a subi une perte d'exploitation de 49,5 millions de livres (Remploy, 2013). Cette structure était financée par les pouvoirs publics depuis sa création jusqu'à 2012, date à laquelle les subventions publiques ont été supprimées et les fonds affectés à d'autres dispositifs d'emploi pour les personnes handicapées, conformément aux recommandations d'une étude indépendante. Toutes les usines de Remploy sont maintenant fermées ou ont été vendues à de nouveaux propriétaires, conformément à un programme de fermeture qui s'est déroulé de mars 2012 à octobre 2013 (McGuinness & Dar, 2014).

Hors du réseau d'usines de Remploy, on a observé un recul du nombre d'entreprises protégées opérées par des autorités locales et le secteur volontaire, qui a coïncidé avec le déclin de l'industrie manufacturière et l'attention accrue portée par le gouvernement à la recherche d'emploi en faveur des personnes handicapées dans le circuit ordinaire plutôt que dans l'environnement protégé (Unité de stratégie du Premier ministre 2005).

En **Nouvelle-Zélande** un processus similaire de réforme est en cours depuis les années 90. La dispense générale portant sur les grilles salariales et conditions de travail générales pour les emplois en milieu protégé a pris fin en 2007 et a été remplacée par un système limité de

dispenses étudiées au cas par cas qui autorise le versement de salaires réduits en fonction de la productivité individuelle - environ 1 200 travailleurs handicapés tombent encore sous le coup de ces dispenses (Comité des droits des personnes handicapées, 2011).

Aux **États-Unis**, la Commission AbilityOne a mis en œuvre le programme AbilityOne qui, dans le cadre de la loi Javits-Wagner-O'Day, emploie environ 50 000 personnes qui sont aveugles ou ont d'autres handicaps lourds par le biais d'organisations à but non lucratif pour fabriquer des biens et réaliser des services sous contrat avec des agences fédérales (voir <http://www.abilityone.gov/>).

Les politiques gouvernementales aux Pays-Bas, en Suède, en Norvège et en Finlande, entre autres, associent le financement des ateliers protégés à des objectifs spécifiques de «transition», selon lesquels un pourcentage particulier de travailleurs handicapés doit passer à des emplois de type général tous les ans, et elles encouragent l'application plus grande d'une logique de marché et d'une démarche de type commercial dans ces ateliers (OCDE, 2010).

Il est difficile d'établir des comparaisons entre pays pour diverses raisons, notamment du fait que le concept d'emploi protégé n'a pas la même signification pour tous, y compris au sein d'un même pays. On peut cependant relever certains points généraux :

- La philosophie de l'emploi protégé a donné lieu à de vifs débats ces dernières années dans certains pays (en Australie et aux États-Unis par exemple), et on privilégie de plus en plus d'autres types d'emploi assisté. En Europe, il semble y avoir peu de consensus; certains pays offrent un nombre considérablement plus faible d'emplois protégés que d'autres, par rapport à la taille de la main-d'œuvre. Le débat continue car la CDPH met l'accent sur le droit de travailler sur le marché général.
- Beaucoup d'ateliers protégés doivent leur origine à des initiatives privées, souvent d'organisations de charité, de groupes religieux ou de parents concernés. Ils ont graduellement été soumis à la réglementation des pouvoirs publics et ont pu faire valoir leur droit aux subventions de l'État.

- En général, l'emploi protégé est destiné à des personnes incapables ou ayant peu de chances d'obtenir ou de conserver un emploi sur le marché du travail ouvert du fait de la gravité de leur handicap ou d'une capacité de travail réduite. Il est souvent précisé un niveau minimum de handicap comme condition d'entrée. La majorité de ceux qui y sont employés ont généralement un handicap intellectuel, bien que dans certains cas on ne semble pas faire de distinction entre handicap intellectuel et autres troubles cognitifs et mentaux (Blanck et al, 2003).
- Dans la plupart des pays, l'amélioration de la transition vers le marché du travail ordinaire est un objectif déclaré de la politique de l'emploi protégé. En réalité, dans le passé, les taux de transition se situaient entre moins de 1 et environ 5 pour cent; la plupart des pays sont proches du bas de l'échelle (voir par exemple Thornton et Lunt, 1997 op. cit.; Samoy et Waterplas, 1992 op. cit.; 1997; Conseil de l'Europe, 1993). Parmi les raisons avancées pour expliquer le faible taux de transition, on trouve la réticence des employeurs à recruter, la réticence des ateliers à laisser partir leurs meilleurs travailleurs, le faible niveau technologique des activités dans les ateliers qui limite le niveau de compétences que les employés peuvent atteindre, et la formation professionnelle qui souvent ne reflète pas les exigences du marché du travail.
- L'emploi protégé a été critiqué dans certains pays pour son incapacité à procurer des conditions et des contrats de travail décents. Dans beaucoup de cas, le salaire des travailleurs est en dessous du SMIC. Dans quelques cas, les employés perçoivent seulement de «l'argent de poche» qui s'ajoute à leur allocation d'invalidité normale. La législation en matière d'emploi et de sécurité et santé au travail n'est souvent pas appliquée. Le droit à la liberté d'association (de se syndicaliser) n'est généralement pas respecté.

Certaines des critiques faites à l'emploi protégé concernant la faible transition, l'absence de contrats de travail, les bas salaires, etc. peuvent refléter des différences – voire même une incertitude – dans la philosophie du concept plutôt que des faiblesses au niveau de la politique, de la gestion ou des rapports coûts/bénéfices. Évaluer la performance des ateliers protégés en ce qui concerne les questions soulevées peut être

controversé lorsque les responsables du système envisagent leur fonction en termes de soins et de services sociaux plutôt qu'en termes de promotion de l'emploi ou de rentabilité économique.

2.3 L'emploi assisté

L'emploi assisté est né aux **États-Unis** comme alternative aux programmes de réadaptation traditionnels pour les personnes avec de handicaps sévères. Il est défini par la loi et la réglementation américaines comme un travail payé, exécuté dans un environnement de travail ordinaire intégré, avec des services, d'appui continu, pour des personnes gravement handicapées (29 USC article 705(35)). L'obligation d'un salaire minimum a été ajoutée en 1997 aux réglementations fédérales des États-Unis pour les personnes relevant de l'emploi assisté (Wehman et al., 1997).

L'emploi assisté peut prendre des formes variées, parmi lesquelles le placement individuel, les enclaves, les équipes de travail mobiles et les structures de petites entreprises (Parmenter, 2011) Une enclave est un groupe d'individus, normalement trois à huit, qui travaillent dans un groupe de formation spécial au sein d'une société d'accueil. Tous les membres du groupe n'iront pas forcément grossir les rangs du personnel régulier de la société. Une équipe de travail mobile peut être un groupe d'une taille similaire, avec un ou deux superviseurs, qui se déplace à l'intérieur d'une commune en offrant des services spécialisés, comme le jardinage ou la surveillance des parcs ou des stades. L'option petite entreprise peut être un service de production manufacturière ou une opération de sous-traitance, employant un petit nombre de travailleurs handicapés et non-handicapés. L'offre de l'entreprise peut se limiter à un seul type de produit ou de service. (Department of Health and Human Services, 2008).

L'option du placement individuel semble être l'option dominante aux **États-Unis**. En 2012, 83 pour cent des participants aux programmes d'emploi assisté occupaient des postes de travail assistés individuels, contre 77 pour cent en 1995, (Wehman et al., 1997) et moins de la

moitié des services d'emploi assisté correspondait à un schéma de groupe. Toutefois, il n'existe pas de modèle «supérieur» car par définition et selon la réglementation, l'emploi assisté doit être souple, variable, conciliant et demande un travail de collaboration. La collaboration est souvent nécessaire pour réunir le financement à court terme nécessaire pour qu'une personne arrive à la stabilité dans son emploi (Haines et al 2012).

Certaines de ces méthodes se présentent sous forme de tutorat, de programmes de formation à l'emploi, de programmes 'Ticket to Work', de services d'assistance personnelle, de services d'entraide et de schémas définis par l'intéressé. Chacune de ces méthodes peut se retrouver dans l'emploi assisté de façon à répondre aux besoins très différents de chaque personne qui a besoin d'aide (**États-Unis**, Medicaid.gov).

L'interprétation de l'emploi assisté varie d'un pays à l'autre (voir OIT 2004a, pp. 78-80; Parmenter, 2011).

- En **Irlande** et au **Royaume-Uni**, par exemple, l'emploi assisté inclut des programmes qui accordent des subventions financières aux employeurs recrutant des travailleurs à productivité réduite, ainsi qu'une activité basée sur le tutorat professionnel comme aux États-Unis.
- **L'Irlande** a mis en place un programme national d'emploi assisté en 2000 qui dessert 2200 à 2500 usagers à la fois. Selon une étude des programmes d'emploi assisté datant de 2008, les personnes handicapées intellectuelles et celles qui ont des troubles de santé mentale constituent un tiers pour chaque groupe du nombre total d'usagers, tandis que les personnes présentant des handicaps physiques en représentent environ un quart. Toutefois, seuls 35 à 40 pour cent environ des usagers bénéficient activement d'un emploi et de soutien (WRC, 2008).
- En **Norvège**, les mesures pour l'emploi assisté aboutissent souvent à l'obtention d'un emploi. La durée habituelle est de six mois, assortie de la possibilité de prolonger le service de soutien de six mois et jusqu'à trois ans dans les cas particuliers (OCDE, 2013). Toutefois, l'emploi assisté représente une faible part des mesures relatives à

l'emploi pour les personnes handicapées ayant des difficultés dans le domaine professionnel et c'est normalement un service complémentaire à un service existant (Spjelkavik, 2012).

- Aux **Pays-Bas**, le parlement avait demandé en 1992 au gouvernement de trouver une solution au problème des disparités salariales entre les programmes d'emploi assisté et d'emploi protégé. Dans les programmes d'emploi assisté, les salaires étaient liés à la productivité et complétés par une indemnité d'invalidité représentant jusqu'à 85 pour cent du salaire minimum statutaire, alors que les sociétés de travail protégé payaient des salaires complets. En outre, le gouvernement devait assumer les coûts du tutorat. Dans un premier temps, les indemnités complémentaires ont été augmentées à hauteur du salaire minimum et une subvention aux coûts du tutorat a été instituée. Selon la législation de 1996, les autorités locales peuvent financer l'emploi assisté (Krug, 1996). Les données sur le nombre de personnes en situation de handicap qui ont recours à l'emploi assisté sont limitées. Sur la population estimée de 73,000 adultes handicapés intellectuels en 2005, 30,000 travaillaient en emploi protégé et 3000 personnes seulement en emploi assisté sur le marché ouvert (Schoonheim & Smits, 2009).
- En **Nouvelle-Zélande**, le programme d'emploi assisté accorde une subvention salariale pendant deux ans (Saloviita, 2000). De même, le programme Emploi et intégration proposé par le ministère du développement social accorde une subvention salariale de 100 pour cent pendant la première année et 80 pour cent la deuxième année (Ministère du développement social, s. d.).
- En **Finlande**, l'emploi assisté est proposé au titre de service municipal selon la loi sur les prestations sociales. De plus, il fait partie des services sociaux et de santé et non de la politique d'emploi, et il a ainsi été médicalisé (Teittinen, 2009). Une enquête sur les programmes d'emploi assisté a conclu que peu de projets définissaient l'emploi assisté comme un travail assisté et payé, exécuté dans un environnement ordinaire intégré: en général, l'emploi assisté était compris dans le sens d'une variété d'options d'appui à l'emploi ou à des activités liées à l'emploi (Saloviita, op. cit. p. 91).

- D'autres pays européens, dont **Malte** et la **Slovénie**, offrent un soutien à long terme durant la recherche d'emploi et l'emploi (EC 2005, annexe 3: 3.3.1). Toutefois, les points de vue divergent à ce sujet. Selon l'ancien Président de l'Union Européenne pour l'emploi assisté, Malte n'a pas les structures et le personnel nécessaires pour instaurer de tels systèmes de soutien (Fédération des organisations des personnes handicapées, 2012). En Slovénie, une nouvelle législation semble préférer l'emploi protégé à l'emploi assisté. Il existe des entreprises pilotes, mais il leur manque l'accès à un large public et l'extension des programmes (Flaker, Dolinšek & Nagode, 2007).
- En 2013, le **Royaume-Uni** a lancé un système de stages assistés pour aider les jeunes qui présentent des difficultés d'apprentissage complexes ou des handicaps à trouver du travail. Les écoles de formation continue assurent le fonctionnement de ce système, en collaboration avec des employeurs, pour identifier un emploi qui correspond aux capacités de chaque stagiaire et élaborer un programme d'études individualisé, avec formation sur le lieu de travail, pour permettre aux stagiaires d'acquérir les compétences nécessaires pour le poste. (Gov.uk, 2013).
- Dans plusieurs pays **d'Asie**, l'emploi assisté a été mis en œuvre par des organismes non gouvernementaux, qui reçoivent différents degrés d'appui de la part des pouvoirs publics. À **Hong Kong**, le département du travail donne un appui aux ONG qui opèrent des programmes d'emploi assisté pour les personnes en situation de handicap. À titre d'exemple, l'association de réhabilitation psychiatrique New Life propose un service d'emploi assisté aux personnes ayant des handicaps psychosociaux, sous forme de services dans les domaines du nettoyage, de la sécurité, du commerce de détail et de la restauration destinés aux entreprises et organisations, et un accompagnement ainsi qu'un soutien continu aux personnes qu'elle place sur le marché ouvert ainsi qu'aux employeurs qui les recrutent (OIT, 2007). En **Malaisie**, le programme INTOWORK de l'atelier Joy accompagne la transition des travailleurs qui passent de l'environnement d'un atelier protégé à l'emploi assisté (Parmenter, 2011); et en **Chine**, l'Association chinoise des personnes avec un handicap intellectuel a adopté

l'emploi assisté comme élément clé de son plan d'action quinquennal 2014-2019, en s'appuyant sur les initiatives de plusieurs petites associations bénévoles (OIT, 2014b). Ces services innovants ne bénéficient pas encore de financement public de façon large; toutefois, la ville de Guangzhou en Chine est sur le point de mettre en place une stipulation selon laquelle l'emploi assisté bénéficiera de financement tiré du fonds qui recueille les prélèvements imposés pour non-respect des quotas.

- Au **Pérou**, le Centro Ann Sullivan del Peru (CASP) mit sur pied un programme d'emploi assisté en 1996 et sur la période jusqu'à octobre 2006, il avait placé 90 personnes handicapées dans 26 entreprises. En dehors de l'accompagnement et du soutien continu pour des travailleurs individuels, en cas de besoin, ce programme comporte une mise au courant pour les collègues de travail lorsque les nouveaux employés prennent leur poste et une nouvelle formation lorsque de nouvelles affectations se présentent, il aide à gérer les comportements difficiles et prévoit des consultations fréquentes avec les collègues et les responsables de l'employé selon les besoins (Mandic & Heymann, 2008). Toutefois, comme dans le cas de certains exemples venant d'Asie, ce programme fait face à des difficultés en l'absence de soutien gouvernemental et en raison du besoin constant de trouver des fonds, ce qui compromet son avenir à long terme. Cependant, certaines indications donnent à penser que ceci pourrait changer car le ministère du travail a lancé un projet pilote d'emploi assisté en 2013 qui coïncide avec l'entrée en force d'un quota de recrutement, projet pour lequel les entreprises reçoivent un accompagnement donné par des personnes employées par le ministère lui-même.
- En **Afrique**, il existe très peu d'exemples d'emploi assisté pour les personnes handicapées en général, liés à un manque d'initiatives gouvernementales pour assurer l'avenir à long terme de programmes pour les personnes ayant des besoins élevés de soutien, ainsi qu'à une tension entre l'approche d'assistantat et l'approche basée sur les droits fondamentaux pour aider les personnes en situation de handicap. Certains exemples indiquent cependant le potentiel de cette démarche, comme celui de l'organisation à but non lucratif

Living Link fondée en 2000 à Johannesburg en **Afrique du Sud**, qui facilite l'inclusion de personnes ayant un handicap intellectuel dans la société ainsi que leur passage de l'école au monde du travail et à la possibilité de vivre de façon indépendante et un projet d'emploi assisté pour les personnes ayant un handicap intellectuel, lancé en **Zambie** avec l'aide financière du gouvernement de Finlande, qui a abouti au placement de plus de 100 personnes dans un emploi (Parmenter, 2011).

2.3.1 Evaluation

En raison des différentes définitions d'emploi assisté, les constats des différentes analyses sur ce thème réalisées dans un pays sont difficilement transposables à un autre pays aux autres.

Plusieurs études menées aux **États-Unis** ont montré que l'emploi assisté a généré des bénéfices sociaux et psychologiques plus importants pour les travailleurs comparativement aux placements protégés, et qu'il a été rentable pour les travailleurs, les contribuables et la société dans son ensemble (Saloviita, 2000). Il n'existe pas d'information récente confirmant cette tendance et il n'est donc pas possible d'évaluer si elle va continuer ou quelle sera sa portée. En 2012, les avantages financiers de l'emploi assisté ont été mis en lumière car on a constaté que les salaires relatifs perçus par les employés assistés avaient augmenté de 31,2 pour cent depuis les années 80, tandis que les salaires des travailleurs en milieu protégé ont diminué de 40,6 pour cent pendant la même période (Cimera, 2012, p. 109).

Toutefois, des études ont également constaté que la pratique qui consiste à sélectionner les meilleurs (ou 'filtrage') perdure. Barbour (1999) a passé en revue des études accusant de nombreux programmes de «filtrer», c'est-à-dire de prendre les personnes les moins gravement handicapées comme participants, pensant qu'elles seraient plus susceptibles de réussir et de représenter favorablement l'agence qui propose l'emploi assisté. Cimera (2012) a trouvé des indices confirmant cette pratique de sélection, «où les travailleurs les plus compétents vont vers des emplois assistés tandis que ceux qui ont compétences plus limitées et dont le

comportement est difficile entrent dans des ateliers protégés.» (p. 115). Au **Royaume-Uni**, beaucoup d'emplois assistés sont des emplois à temps partiel d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à 16 heures. Lorsque les participants optent pour le maintien de leur allocation sociale et perçoivent un petit montant additionnel autorisé, les dépenses en prestations sociales ne diminuent pas et il y a peu, voire aucune recette en retour grâce aux impôts (Beyer, Goodere et Kilsby, 1996). Ceci n'est pas tellement lié au concept de l'emploi assisté mais plutôt à la relation entre les droits aux allocations et les revenus du travail.

Le concept de l'emploi indépendant assisté pour les personnes gravement handicapées a reçu une certaine attention, en particulier aux États-Unis. Quelques articles parus dans une édition spéciale du *Journal of Vocational Rehabilitation* (2002), publiée pour présenter le concept à ses lecteurs, montrent comment ce type d'emploi peut contribuer à promouvoir la satisfaction individuelle de personnes avec des handicaps importants, mais en général, ils reconnaissent ouvertement le niveau élevé d'assistance nécessaire à chaque étape de la création et de la gestion de l'entreprise.

2.4 Les entreprises de l'économie sociale

Selon le Centre d'information européen pour l'économie sociale (ARIES), l'économie sociale est «basée sur les valeurs d'activités économiques à objectifs sociaux, de développement durable, d'égalité de chances, d'inclusion des personnes désavantagées et de société civile».

La Commission européenne, qui fait parfois référence à l'économie sociale comme à un troisième secteur (par opposition au secteur privé au secteur public), la décrit comme couvrant une large gamme d'activités communautaires, bénévoles et à but non lucratif. Il existe un nombre croissant d'initiatives économiques dans ce secteur, qui privilégient les objectifs sociaux et sont animées d'un esprit d'entreprise nouveau» (Commission européenne, s. d.).

Les entreprises de l'économie sociale ont été définies comme:

«ces entités qui opèrent entre secteur public et secteur privé, sont gérées d'une façon démocratique, accordent les mêmes droits à leurs membres et qui adhèrent à un régime spécial de propriété et de distribution des profits dans lequel tout surplus est réinvesti dans la croissance de l'entité et l'amélioration des services offerts à ses membres et à la société en général» (USAID, 2009, p. 24).

Il existe une grande variété d'entreprises d'économie sociale qui partagent toutes des valeurs similaires. Elles regroupent les sociétés à vocation sociale; les entreprises sociales, les entreprises communautaires, les coopératives communautaires, les sociétés fiduciaires, les coopératives communautaires, les coopératives de voisinage, les coopératives de travailleurs, les coopératives sociales, les coopératives d'épargne et de crédit, les sociétés de microcrédit et de garantie mutuelle.

L'Union Européenne (UE) considère l'économie sociale comme une composante importante du modèle économique européen. On estime que l'économie sociale en Europe (y compris coopératives, mutuelles, associations et fondations) compte plus de 14,5 millions d'employés rémunérés en 2009/10, équivalent à environ 6,5 pour cent de la population active des États membres de l'UE, contre 11 millions en 2002/03 (CE 2013b). L'UE a lancé en 2011 une initiative d'entrepreneuriat social pour encourager et accompagner la croissance de ces entreprises en améliorant leur visibilité et la reconnaissance dont elles jouissent, en simplifiant le cadre réglementaire et en facilitant l'accès au financement.

Les coopératives, associations et sociétés mutuelles prennent une place de plus en plus importante dans la création et le maintien de l'emploi (Campos & Ávila, 2007). Selon Campos & Ávila:

- Dans l'Europe à 27, plus de 207 000 coopératives étaient actives sur le plan économique en 2009. Elles sont bien établies dans tous les domaines d'activité et notamment dans l'agriculture, l'intermédiation financière, le commerce de détail et le logement, ainsi qu'en coopératives de travailleurs dans les secteurs de l'industrie, de la construction et des services. Ces coopératives donnent des emplois directs à 4,7 millions de personnes et elles comptent 108 millions de membres.

- Les mutuelles de santé et de protection sociale assistent et octroient des allocations à plus de 120 millions de personnes. Les mutuelles d'assurance ont 24 pour cent de part de marché.
- Dans l'Europe des 27, les associations employaient 8,6 millions de personnes en 2010; elles pèsent plus de 4 pour cent du PNB et leurs adhérents représentent 50 pour cent des citoyens de l'Union Européenne.

L'économie sociale s'est développée de différentes façons dans les États membres de l'UE, en grande partie du fait de l'hétérogénéité des cadres réglementaires. En **Italie** par exemple, une nouvelle réglementation sur les coopératives sociales a permis une expansion importante du secteur et contribué à réorienter le secteur coopératif de l'objectif de création de bénéfiques pour ses membres vers celui de création de bénéfiques plus larges pour la communauté locale. (Département du commerce et de l'industrie du Royaume-Uni 2002). Selon Social Enterprises en **Finlande** (s. d.), la loi sur les entreprises d'économie sociale de 2004 définit les entreprises comme étant n'importe quelle entreprise sur le marché libre inscrite au registre correspondant et dont au moins 30 pour cent du personnel «sont soit des personnes en situation de handicap soit un mélange de ces dernières et de demandeurs d'emploi à long terme.» Au mois de mars 2010, 154 entreprises de ce type étaient inscrites.

Au **Royaume-Uni**, les coopératives sociales font l'objet d'un intérêt accru depuis le milieu des années 90. Selon des estimations récentes, il y aurait 70 000 entreprises d'économie sociale, indiquant une croissance significative depuis 2006 où l'on comptait 55 000 entreprises sociales, contre 15 000 en 2004 (Social Enterprise UK, 2013; Harding, 2006). Il n'existe pas de modèle juridique unique pour ces entreprises d'économie sociale parmi lesquels on trouve des sociétés limitées par garantie, des sociétés industrielles et de prévoyance et des œuvres de bienfaisance reconnues. Un peu plus de la moitié des entreprises d'économie sociale (52 pour cent) interrogées en 2013 emploient activement des personnes désavantagées sur le marché du travail, dont des personnes handicapées (Social Enterprise UK, 2013). Dans les politiques gouvernementales qui les étayent, on compte entre autres mesures un meilleur dispositif juridique et réglementaire pour régir les investissements sociaux, l'améliora-

tion des débouchés pour ces entrepreneurs sociaux par l'établissement d'un fonds social d'incubation pour accompagner le développement de nouvelles entreprises sociales ainsi qu'une aide fiscale pour les investissements sociaux (gouvernement du Royaume-Uni, 2014).

Aux **États-Unis**, le secteur des entreprises à but non-lucratif date essentiellement des années soixante. Entreprises bénéficient de nombreuses exonérations d'impôt. En 2006, la Social Enterprise Alliance (SEA), basée aux États-Unis et dont les adhérents sont principalement originaires du Canada et des États-Unis, a élargi sa définition d'«entreprise sociale», qui désignait auparavant une organisation à but non lucratif menant une stratégie ou une activité commerciale en vue de générer des revenus soutenant sa mission sociale; elle qualifie désormais une organisation ou une entreprise appliquant des stratégies entrepreneuriales génératrices de revenus au service de sa mission sociale. Cette évolution a attiré les organismes à but lucratif ayant vocation sociale. La définition actuelle indique que: «les entreprises d'économie sociale sont des entreprises dont l'objet premier est le bien commun. Elles appliquent les méthodes et les disciplines du monde des affaires et la puissance des marchés pour faire progresser les causes sociales, environnementales et de justice qu'elles défendent.» La SEA distingue trois éléments qui caractérisent toutes les entreprises sociales: la défense directe d'un besoin social aigu au service du bien commun, une activité commerciale comme source importante de revenus et le bien commun comme objectif premier (SEA, 2013). Cette évolution a attiré les organismes à but lucratif ayant vocation sociale.

Le Centre de ressources sur la responsabilité sociale des entreprises de **Hong Kong** a été créé en 2008 pour servir de guichet unique aux entreprises sociales. Le Centre fournit divers services: conseils, consultation, formation et autre services de soutien (voir www.socialenterprise.org.hk).

En **Lituanie**, la législation sur les entreprises sociales vise à améliorer les opportunités d'emploi pour les personnes des groupes désavantagés: 40 pour cent des effectifs des entreprises sociales doit leur être réservé, incluant les personnes handicapées. La compensation salariale représente 50 pour cent; pour les personnes atteintes d'un handicap sévère,

elle est de 60 pour cent (CE 2005, annexe 3: 3.3.1). De plus, la loi prévoit que «les entreprises sociales pour handicapés» doivent faire appel à 50 pour cent d'employés porteurs de handicap en moyenne. En 2012, il y avait 137 entreprises sociales en Lituanie (Ščerbickaitė & Moskvina, 2013). Elles peuvent bénéficier de dispositifs de financement gouvernemental, sous forme de subventions salariales et de charges d'assurance sociale réduites, d'incitations pour chaque poste créé, de subventions pour couvrir le coût des adaptations du lieu de travail et l'achat d'équipements ainsi que de financement pour couvrir les coûts de formation de l'employé et recruter un auxiliaire, un interprète ou un guide pour la personne handicapée (Union européenne des aveugles, s.d.; SESP, 2012).

Une question clé à soulever par rapport à ces entreprises est de savoir si elles ont été créées comme des entreprises sociales, employant une main-d'œuvre diversifiée, y compris les personnes handicapées, dès le début, ou s'ils ont évolué à partir des ateliers protégés et ne emploient que des travailleurs handicapés, utilisant des pratiques semblables au passé.

2.4.1 L'emploi actuel des personnes handicapées dans des entreprises sociales

Une analyse récente de la Commission Européenne (CE) consacrée aux politiques de l'emploi pour les personnes handicapées dans 18 pays industrialisés a révélé qu'il existait peu de stratégies d'entreprises ciblant directement les personnes handicapées (CE, 2000). De nombreux pays offrent des subventions au démarrage d'entreprise aux personnes handicapées souhaitant accéder à l'emploi indépendant ou lancer une nouvelle entreprise, mais peu de pays mentionnent les entreprises sociales comme une stratégie spécifique de création d'emplois additionnels pour les personnes handicapées. La stratégie de l'UE des personnes handicapées 2010 - 2020 vise à promouvoir les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées, entre autres, par encourager l'entrepreneuriat social avec des mesures concrètes au sein d'une "Initiative pour l'entrepreneuriat social".

En **Italie**, la croissance des coopératives d'intégration par le travail a commencé en 1974 lorsque des travailleurs handicapés mentaux se sont

révoltés contre le travail non rémunéré et ont créé des coopératives pour faire le même travail mais en bénéficiant d'un contrat de travail (cité dans Thornton et Lunt op. cit. p. 225). Le mouvement s'est étendu avec la fermeture des institutions psychiatriques à la fin des années 1970. La loi 381 de 1991 a introduit un nouveau modèle d'emploi pour les personnes handicapées fondé sur la coopération sociale.

Le décret législatif 276/03 (réforme du marché du travail) prévoit de nouvelles pistes pour augmenter les possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap par une plus grande participation des entreprises sociales (CE 2005, annexe 3: 3.3.1). En 2008, 13 938 entreprises sociales actives ont employé 317 339 travailleurs (Carini et al., 2012).

En **Espagne**, ONCE (l'Organisation nationale des aveugles d'Espagne) a créé en 1988 une fondation (ONCE Fondation pour la coopération et l'intégration sociale des personnes handicapées) avec la présence des organes nationaux les plus représentatifs de personnes handicapées. L'objectif principal de la fondation est de créer des emplois pour les personnes handicapées. En 1989, la Fondation a créé Grupo Fundosa, une holding ou société mère de plus de 50 entreprises qui, en 2011, employaient plus de 16 000 salariés, dont 70 pour cent de personnes handicapées. Les entreprises opèrent dans divers secteurs, dont la blanchisserie, la vente au détail aux centres hospitaliers et foyers municipaux, le marketing téléphonique, la production alimentaire les services d'accessibilité et la saisie de données (Grupo Fundosa, s.d Thornton et Lunt 1997, pp. 237-8).

Au **Royaume-Uni**, un million de personnes environ était employé dans les entreprises sociales en 2013 contre 450 000 en 2004 (Social Enterprise UK, 2013).

À **Singapour**, les exemples d'entreprises sociales pour personnes handicapées comprennent une équipe de lavage de voitures qui travaille dans la collectivité générale et une boutique de «bonnes affaires» qui vend des vêtements de récupération. Pourtant, dans les deux cas, les employés sont rémunérés par les associations de bienfaisance au lieu de recevoir

un salaire de l'entreprise. Même si parfois elles sont situées dans la collectivité générale, ces entreprises tendent à donner une image de bienfaisance plutôt que celle d'un commerce classique (Parmenter, 2011).

2.4.2 Potentiel futur

Le secteur des entreprises d'économie sociale présente un potentiel de croissance considérable et peut offrir d'importants débouchés pour la création d'emplois pour les personnes en situation de handicap. Pour les réaliser, il faudrait que les pouvoirs publics et les entreprises mettent à leur disposition un soutien et des conseils spécialisés adéquats; une formation suffisante devrait être dispensée aux responsables et au personnel; des mesures facilitant l'accès au financement devraient être mises en place et un contexte juridique et politique favorable devrait être instauré.

Pour en savoir plus sur les entreprises sociales qui offrent des possibilités d'emploi aux personnes handicapées, voir Katz & Kauder (2011) aux **États-Unis**; Kim (2012) en **Corée**; et Ketsetzopoulou & Chiaf (2012) en Europe de l'Est et du Sud.

3.1 Introduction

La réadaptation professionnelle est un processus permettant aux personnes en situation de handicap d'obtenir un emploi convenable, de le conserver et d'être promues, favorisant du même coup leur intégration ou leur réintégration dans la société (OIT, 2002). Ce processus implique, selon la recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, la mise en place de certains services professionnels, en particulier l'orientation et la formation professionnelles et le placement sélectif. En 1983, l'OIT, consciente que des développements significatifs étaient intervenus depuis 1955 en matière de compréhension des besoins de réadaptation, d'ampleur et d'organisation des services de réadaptation, et de législation et pratique de nombreux pays Membres, a décidé qu'une nouvelle norme internationale était nécessaire pour assurer l'égalité de chances et de traitement de toutes les catégories de personnes handicapées, dans les zones rurales et urbaines, pour l'emploi et pour l'intégration dans la communauté.

3.1.1 La convention n° 159 de l'OIT

La convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, met en relief le lien inextricable qui existe entre la réadaptation professionnelle et l'emploi en appelant chaque pays Membre, conformément aux conditions et à la pratique nationales et en fonction de ses possibilités, à formuler, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées. Ladite politique devra:

- avoir pour but de garantir que des mesures de réadaptation professionnelle appropriées soient accessibles à toutes les catégories de personnes handicapées et de promouvoir les possibilités d'emploi des personnes handicapées sur le marché libre du travail (article 3);
- être fondée sur le principe de l'égalité de chances entre les travailleurs handicapés et les travailleurs en général; l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les tra-

vailleuses handicapées devra être respectée; des mesures positives spéciales visant à garantir l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les autres travailleurs ne devront pas être considérées comme étant discriminatoires à l'égard de ces derniers (article 4); et

- inclure des consultations avec des organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs et avec des organisations de ou pour personnes handicapées sur la mise en œuvre de ladite politique (article 5).

La convention n° 159 appelle les autorités compétentes à fournir et à évaluer des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de placement, d'emploi, et d'autres services connexes, en utilisant, dans tous les cas où cela est possible et approprié, les services existants pour les travailleurs en général, avec les aménagements nécessaires (article 7). Des mesures doivent être prises pour promouvoir la création et le développement de services de réadaptation professionnelle et d'emploi pour les personnes handicapées des zones rurales et les collectivités isolées (article 8), et pour garantir que soient formés et mis à la disposition des intéressés des conseillers en matière de réadaptation ainsi que d'autre personnel qualifié approprié chargé de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle, du placement et de l'emploi des personnes handicapées (article 9). Entrée en vigueur le 20 juin 1985, la convention n° 159 avait été ratifiée par 83 pays en octobre 2015.

3.1.2 La recommandation n° 168

La recommandation (n° 168) concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, qui accompagne la convention n° 159, expose les mesures qui devraient être mises en place. Celles-ci incluent:

- des mesures pour créer des possibilités d'emploi pour les personnes handicapées sur le marché du travail ouvert, y compris des incitations financières aux employeurs et des aménagements raisonnables des postes de travail, des équipements et de l'organisation du travail (article 11(a));

- une aide du gouvernement pour l'emploi protégé et la formation professionnelle, l'orientation professionnelle, les services de placement pour personnes handicapées gérés par des ONG (article 11(b));
- la promotion de coopératives et d'ateliers du type petite industrie (article 11(f));
- la suppression des obstacles d'ordre physique, architectural ou communicationnel (article 11(g));
- la diffusion d'informations sur des exemples d'insertion réussie de personnes handicapées dans l'emploi (article 11(i));
- l'exonération des taxes sur les matériels de formation et des aides et dispositifs spécifiés (article 11(j));
- des aménagements flexibles des emplois (article 11(k));
- l'élimination de l'exploitation dans la formation et l'emploi protégé; et (article 11(m))
- une recherche appliquée pour favoriser la participation des personnes handicapées à une vie active normale (article 11(l)).

La recommandation n° 168 appelle également à la participation de la collectivité, en particulier des organisations d'employeurs, de travailleurs et des personnes handicapées, à l'organisation et au fonctionnement des services de réadaptation professionnelle (article 15). Des efforts particuliers devraient être consentis pour fournir des services de réadaptation professionnelle aux personnes handicapées vivant dans les régions rurales et dans les collectivités isolées au même niveau et dans les mêmes conditions que dans les régions urbaines (articles 20, 21). La formation adéquate du personnel affecté à des tâches de réadaptation professionnelle et des services d'emploi est essentielle (articles 22-30).

Depuis l'adoption de la convention n° 159 et la recommandation No. 168 en 1983, il y a eu une évolution fondamentale dans les politiques internationales, comme en témoigne la Convention relative aux droits des personnes handicapées. L'accent étant maintenant mis sur une démarche basée sur les droits pour les questions liées au handicap et sur l'inclusion des personnes en situation de handicap aux côtés des autres

membres de la société sur le marché du travail ouvert et dans la société en général, l'orientation de la recommandation No. 168 qui porte sur des programmes et des services destinés aux personnes handicapées, ce qui les met à l'écart, doit être alliée à des conseils sur la façon d'ouvrir aux femmes et hommes présentant différents types de handicaps les programmes et services destinés à la population générale.

3.1.3 Pratique actuelle

Les sections ci-après abordent brièvement les principaux types de mesures actuellement utilisées pour aider les personnes handicapées à obtenir et à conserver un travail et un emploi adéquat, et à avancer dans cet emploi, dans les secteurs suivants:

- Services de l'emploi
- Formation à l'emploi
- Soutiens financiers
- Appuis techniques et personnels
- Systèmes de quotas
- Législation contre la discrimination
- Mesures de persuasion
- Gestion du handicap
- Mécanismes de consultation
- Information, suivi et évaluation.

On trouvera des informations plus détaillées sur les mesures prises dans un certain nombre de pays dans d'autres comptes-rendus, dont OIT 2004a et 2014; CE2000 et Wynne et al 2006.¹⁴

¹⁴ Des études de cas servant d'exemples se trouvent sur <http://www.eurofound.europa.eu/areas/socialcohesion/egs/search.php>

3.2 Les services de l'emploi

En fournissant des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de placement ou autres services connexes pour les personnes handicapées, les autorités compétentes sont exhortées à utiliser, dans tous les cas où cela est possible et approprié, les services existants pour les travailleurs en général, avec des aménagements nécessaires (convention de l'OIT n° 159, article 7).

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, dans le compte rendu concernant la convention n° 159 et la recommandation n°168 notait que cette démarche était constatée de façon croissante dans certains pays. Les pays disposant déjà d'infrastructures de réadaptation professionnelle agissent déjà en ce sens (OIT, 1998). Cette tendance peut être indicative du fait que les décideurs politiques dans ces pays ont compris que les personnes en situation de handicap avaient des besoins d'assistance diversifiés et qu'il était nécessaire de prévoir différents services, dont ceux qui sont accessibles à tous et ceux qui sont prévus spécifiquement pour les personnes handicapées qui doivent faire face à des désavantages supplémentaires. Le champ et les types de services varient d'un pays à l'autre, mais incluent généralement des services d'orientation professionnelle et de conseils.

En **Suède** par exemple, ces services sont prévus pour la plupart des demandeurs d'emploi en situation de handicap par le biais des services publics pour l'emploi qui sont responsables des questions de handicap au sein des politiques relatives au marché du travail. Les initiatives portent sur les conseils, les recherches, la réadaptation ou la préparation à l'emploi. Les services pour les personnes en situation de handicap sont mis à disposition en concertation avec l'Agence de la sécurité sociale ainsi qu'avec les municipalités et autorités locales comme le prévoit la loi (ONU, 2011(a)). Il existe aussi une aide pour les appareils d'assistance professionnelle et d'aide personnelle pour les employés handicapés et leurs employeurs.

Les services pour l'emploi donnent également des informations sur la formation et les débouchés professionnels, la formation à la recherche

d'emploi qui englobe la préparation d'une lettre de candidature à un emploi ou de reprise de travail, les techniques d'interview et de présentation, le démarchage d'emploi, et le placement (Rowland & Gilliland, 1993; Wynne et al., 2006). Des cours d'alphabétisation et de calcul sont parfois offerts, si nécessaire. Certains pays garantissent un accès préférentiel à des emplois spécifiques.

Pour les personnes handicapées qui retournent au travail après une période d'absence, des plans d'action individuels de retour au travail sont parfois développés (Wynne et al, 2006, Blanke, 2013). Les mesures d'appui peuvent comprendre des adaptations du poste ou le tutorat, en particulier dans des situations d'emploi assisté. Une assistance individualisée pour aider par exemple à traiter des difficultés avec des collègues de travail peut être offerte par le biais de conseillers professionnels ou un système spécial qui prévoit une assistance permanente pendant la phase d'intégration initiale et les phases de suivi ou une intervention de crise lorsque l'emploi continu est menacé pour une raison quelconque. De nombreux pays (par exemple l'**Autriche**, le **Danemark**, la **Norvège**, les **Pays-Bas** et la **Suisse** (OCDE, 2010)) disposent de programmes d'intervention précoce comme par exemple les programmes d'initiation «nouveau départ» développés pour les jeunes travailleurs handicapés dont la période de chômage ne dépasse pas encore six mois, ainsi que des programmes pour aider les travailleurs handicapés en chômage de longue durée à retrouver un travail. Etant donné les difficultés particulières que rencontrent ces derniers, on redouble souvent d'efforts pour les aider à participer le plus tôt possible après la perte de leur emploi, à des programmes de formation, de reclassement ou autres.

En **Italie**, les services publics pour l'emploi proposent des programmes d'emploi ciblés pour aider les personnes en situation de handicap à obtenir des emplois sur le marché ouvert. Ces programmes, mis en œuvre par des sections spéciales des Centres pour l'emploi, comprennent un accompagnement individuel et une formation professionnelle (CE, 2011a).

Les services publics pour l'emploi dans plusieurs autres pays d'Europe (**Irlande** et **Finlande** par exemple) sont au cœur du fonctionnement des

programmes d'emploi assisté; ils jouent un rôle administratif, de suivi et de contrôle de la qualité, les accompagnements et services connexes étant fournis par des sous-traitants.

La convention n° 159 souligne également l'importance de la formation pour ceux qui dispensent les services pour l'emploi (article 9). Plusieurs pays (**Autriche** et **Finlande**, par exemple) ont établi des programmes spécifiques dans ce but (CE, 2011a; Migliore, 1999).

3.3 La formation à l'emploi

L'éducation et la formation tout au long de la vie sont les piliers centraux du droit au travail. C'est aussi au cours de l'éducation et de la formation que les personnes handicapées commencent à prendre du retard pour accéder à l'emploi et y progresser (HCDH, 2012).

Trouver l'adéquation entre la personne et l'emploi et adapter l'emploi à la personne sont des processus à plusieurs dimensions. Les rôles essentiels de l'éducation et de la formation notamment continuent d'être soulignés par l'OIT. Ces questions ont été traitées une fois de plus de façon forte par la Conférence internationale du Travail (CIT) en 2000. La Conférence a souligné le fait que l'éducation et la formation sont essentielles pour la croissance économique, la croissance de l'emploi et le développement social.

L'éducation et la formation sont des outils pour donner aux gens les capacités dont ils ont besoin, améliorer la qualité et l'organisation du travail, relever le niveau de productivité des citoyens, améliorer le revenu des travailleurs, faire bénéficier les entreprises d'une compétitivité accrue, favoriser la sécurité de l'emploi, promouvoir la justice et l'inclusion sociales. Éducation et formation constituent donc l'un des principaux fondements de l'emploi décent (OIT, 2000, para. 3).

La Conférence a souligné que l'éducation et la formation doivent couvrir toute la population et s'intéresser particulièrement aux personnes ayant des besoins spécifiques, dont celles qui sont en situation de handicap. Outre l'éducation et la formation, les conseils d'orientation profession-

nelle, les services de placement, les méthodes de recrutement et de sélection, l'information sur l'éducation et le marché du travail, l'organisation des postes, l'ergonomie, les conditions de travail et la compensation, les attitudes et la motivation jouent tous des rôles interdépendants dans la démarche globale de l'emploi et doivent être considérés comme faisant partie des politiques d'emploi et de travail pour les personnes handicapées. (Pour trouver des suggestions détaillées sur les stratégies et les méthodes appliquées dans le recrutement, voir Heron & Murray, 2007; Murray & Heron, 2003.)

La CDPH a reconnu l'importance qu'il faut accorder à ces problèmes. L'article 24 traite en détail de l'éducation ajoutant que les États Parties doivent s'engager à s'assurer que les personnes handicapées ont aussi la possibilité d'accéder à la formation professionnelle, à l'enseignement pour adultes et à l'apprentissage tout au long de la vie sans discrimination et sur une même base que les autres membres de la société et de veiller à ce que des aménagements raisonnables soient prévus (article 24(5)). L'article 27 sur le travail et l'emploi exige aussi que les États Parties fassent en sorte que les personnes handicapées aient un véritable accès à la formation générale technique, professionnelle et continue (article 27(d)).

La formation à l'emploi pour personnes handicapées est en phase de transition, passant des programmes dans des institutions spécialisées à des programmes standards destinés à la population dans son ensemble (US HUD, 2008; UN ENABLE, 2010). Dans certains pays, cette transition en est à ses débuts, la formation étant dispensée principalement dans des institutions spécialisées (OIT, 2006). Dans d'autres, la majorité des adultes handicapés sont formés dans des programmes ouverts à la population générale (par ex. **Royaume-Uni**) (CE, 2011a). En **Suède**, les politiques de l'emploi pour personnes handicapées sont intégrées aux politiques générales du marché du travail (O'Brien & Dempsey, 2004). Toutefois, presque tous les pays semblent rencontrer des difficultés de différentes natures. La situation est parfois aggravée par un taux de chômage élevé qui rend l'obtention d'un emploi particulièrement difficile pour les personnes handicapées, même après avoir suivi une formation.

Pour les pays qui en sont au début de l'intégration, la formation pour les personnes handicapées, les cours, écoles et instituts de formation spéciaux sont encore courants (Guozhong, 2007; Edmonds, 2005). Dans nombre de ces établissements spécialisés, publics ou privés, les programmes d'enseignement tendent à porter sur les emplois traditionnellement considérés comme convenant aux personnes handicapées, au lieu de porter sur les emplois disponibles sur le marché du travail. Ce décalage entre la formation et les compétences demandées sur le marché du travail compromet la possibilité de trouver un emploi et pourrait bien contribuer aux perceptions négatives des employeurs sur le potentiel de nombreuses personnes en situation de handicap.

Même lorsque ces personnes sont encouragées à participer à des formations ouvertes au grand public, certains pays indiquent qu'elles ne le font que rarement (MSD, 2013; Murray, 2007; Murray, 1998; Chao, 2007). Parmi les raisons données, on trouve la difficulté d'accéder physiquement aux centres de formation, les locaux éloignés ou malcommodes du centre, des cours non pertinents, l'insuffisance des moyens de transport, la difficulté pour trouver une garde d'enfants ou son coût et le manque de souplesse dans la conception des cours ou la façon de les dispenser. De plus, selon Ali et ses collègues (2011), le taux d'emploi plus faible pour les personnes handicapées est dû en partie au fait qu'elles sont moins susceptibles de rechercher activement un emploi, étant pessimistes sur leurs chances de trouver un emploi adapté.

Les pays qui sont plus avancés sur la voie de l'intégration ont reconnu ce problème et prennent ou prévoient de prendre des mesures pour le traiter. Aux **Pays-Bas**, les accès matériels sont en cours d'amélioration dans les centres d'enseignement professionnel et pour adultes pour donner aux personnes handicapées plus de possibilités d'acquérir une qualification de base, et des formations pour apprentis plus souples sous forme de modules sont prévues (Employment-Horizon, 2007; CE 2002; OCDE, 2007). Un appui individualisé est prévu en **France** pour les personnes handicapées au travers de programmes de type «nouveau départ», de formations pour apprentis plus développées, de cours en alternance entre formation et emploi en entreprise et de préparation à la vie active en milieu ordinaire (OIT, 2003; OCDE, 2007; CE, 2002; UEA, 2008; OIT, 2007c).

Les cours dispensés en centres de formation professionnelle ont été adaptés pour mieux correspondre aux demandes du marché du travail (CE, 2002; YEI, 2007; CE, 2000; Russell, 1998b). En **Australie**, des formations courtes ont été élaborées au niveau local pour répondre aux besoins individuels: normalement d'une durée allant jusqu'à 12 mois, elles peuvent être prolongées, si nécessaire, pour les personnes handicapées (NDA, 2007; McElwaine & Ford, 1994; AAA, 2005; OIT, 2003; Powers, 2008). En **Suède**, la coopération entre écoles et services de placement se développe (CE, 2002; Employment-Horizon, 2007; OIT, 2008; Thornton & Lunt, 1997).

Au **Royaume-Uni**, les personnes handicapées ont un accès prioritaire aux programmes ouverts à la population générale et, dans les centres pour l'emploi, des équipes spécialisées aident les personnes handicapées à obtenir et à conserver un emploi (OCDE, 2007; CE, 2002; Russell, 1998a; Perry, 2003). Des programmes spéciaux de pré-formation ont été mis en place en **Allemagne**, comprenant conseils et assistance pour passer de l'école à la vie active; les cours dispensés en centres de formation professionnelle ont été également adaptés pour mieux répondre aux demandes du marché du travail (CE, 2002; YEI, 2007; CE, 2000; Russell, 1998b).

Pour les personnes porteuses de handicap lourd, la formation professionnelle continue d'être dispensée principalement dans des institutions spécialisées ou dans le cadre de programmes d'emploi protégé ou assisté. Toutefois, **l'Australie** dispense un programme qui propose une expérience professionnelle entièrement subventionnée, principalement dans le secteur privé, pour les personnes qui n'arrivent pas à obtenir une place dans un programme standard avec subvention du salaire (CE, 2002; Employment-Horizon, 2007; OIT, 2008).

Des efforts supplémentaires ont été engagés pour faire participer les employeurs plus directement à l'élaboration et la mise à disposition de possibilités de formation et d'emploi, par des incitations financières et autres. La **Belgique** a un système de contrats de formation sur le lieu de travail avec l'employeur pour les personnes en situation de handicap: l'employeur n'est pas obligé d'engager le stagiaire après le contrat de for-

mation, mais il le fait souvent (Employment for All, 2009; OMS, 2011; NC Buy, 2004; Devlieger, 2007). Des comités consultatifs sur la formation et l'emploi de travailleurs en situation de handicap, comprenant des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des représentants des pouvoirs publics et des ONG pour personnes handicapées, jouent un rôle utile en aidant à élaborer des politiques et des codes de bonne pratique et en améliorant la coopération et la coordination entre les intérêts des secteurs en jeu.

Dans certains pays, l'accent est mis sur l'inclusion dans la population active par l'emploi indépendant (ou entrepreneuriat) pour les personnes en situation de handicap. Aux **États-Unis** par exemple, des programmes pilotes et modèles pour ces formes d'emploi ont commencé à donner des résultats¹⁵; et au **Vietnam**, la loi prévoit que les personnes en situation de handicap qui lancent une activité ont accès aux prêts à des conditions préférentielles ainsi qu'à une formation en gestion.

3.3.1 Questions-clés

Les travailleurs handicapés sont généralement désavantagés par rapport à d'autres demandeurs d'emploi, en particulier lorsque le nombre global de chômeurs augmente. Bien que l'ignorance et les préjugés puissent jouer un rôle dans ces situations, leur manque de compétitivité en termes de compétences et qualifications requises constitue souvent un facteur déterminant. Lorsqu'il recrute un nouvel employé, l'employeur considère tout d'abord la capacité à exécuter le travail en question (avec des aménagements raisonnables, si nécessaire). Les candidats qui peuvent démontrer qu'ils ont la compétence nécessaire ou qu'ils ont la capacité de l'acquérir après une formation appropriée, ont un avantage par rapport à ceux qui ne le peuvent pas. La formation, qui englobe compétences, connaissances et comportements, est très souvent la clé du succès dans la recherche d'un emploi. Pour les personnes handicapées, la formation professionnelle – avec des formateurs qualifiés et menant si pos-

¹⁵ Pour consulter de tels programmes, voir les programmes et la recherche de l'Institut Burton Blatt sur: <http://bbi.syr.edu>

sible à une forme de certification reconnue – est un passeport essentiel pour accéder à l'emploi (Work4Illinois, 2009; APSE, 2013; Economic Systems, Inc. & ICF International, 2011). C'est la raison pour laquelle une politique nationale en matière de réadaptation et d'emploi des personnes handicapées, comme le préconise la convention n° 159, est essentielle. Les personnes handicapées ont le droit de travailler, mais il faut leur donner les moyens leur permettant d'exercer ce droit. Les plus vulnérables doivent avoir la priorité dans la politique et la mise en œuvre de la formation professionnelle, en particulier en période de chômage élevé, si on veut éviter qu'ils ne deviennent encore plus désavantagés sur le marché du travail. Ceci a été souligné par le Comité des droits des personnes handicapées dans ses observations finales sur les comptes-rendus des États Parties examinés à cette date (section 1.35 plus haut).

Beaucoup d'emplois pour lesquels les personnes handicapées étaient traditionnellement formées n'existent plus, en particulier dans les pays industrialisés et bien dotés en technologies (Blanck, 2014). La pertinence des programmes de formation par rapport aux besoins actuels et futurs doit être examinée avec un œil critique afin de garantir que tous les programmes répondent à tout moment à ces besoins.

L'accessibilité physique reste une barrière majeure pour beaucoup de personnes handicapées en quête d'un emploi ou d'une formation. Ceci ne concerne pas seulement les lieux de formation ou de travail mais également l'environnement bâti local – y compris les transports publics, le logement, les magasins, les restaurants et les lieux de loisir - utilisés d'une façon ou d'une autre par d'autres salariés. Des améliorations considérables ont été apportées à de nombreux endroits, mais en général, les progrès sont lents, et en conséquence, beaucoup de personnes handicapées restent exclues. L'accessibilité à l'information est un problème supplémentaire qui commence à être étudié. L'importance de l'accessibilité est soulignée dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées en principe général et dans un article spécifique (article 9).

Le manque de coordination entre les ministères et les départements gouvernementaux reste un obstacle qui empêche beaucoup de personnes handicapées d'exercer leur droit au travail. De nombreux exemples

montrent la façon dont ce problème a pu être résolu lorsqu'existait une réelle volonté politique.

Beaucoup de pays ont accepté le principe de «*l'intégration*» des personnes handicapées dans les services de formation et d'emploi ordinaires. Mais dans certains cas, on s'est contenté d'une acceptation du principe ou d'un transfert de responsabilité d'un ministère à un autre. Si on veut que les personnes handicapées participent sur un pied d'égalité avec les personnes non handicapées, il faut effectuer les aménagements raisonnables nécessaires en termes d'accessibilité physique, d'accessibilité de l'information, d'organisation du poste ou de la formation, des technologies de formation, des équipements et matériels de formation, des modalités de formation etc.... En outre, le personnel en charge de la gestion et du fonctionnement des systèmes doit être suffisamment formé et qualifié, non seulement en termes de connaissances et de capacités, mais également de comportement.

L'intégration aux programmes de formation peut avoir diverses incidences en plus de celles déjà mentionnées. Une question importante sera par exemple celle des critères d'évaluation des résultats de la formation. Des indicateurs comme les taux de placement, utilisés pour mesurer la performance des programmes de formation pour certains groupes de travailleurs sans emploi peuvent ne pas toujours être les plus appropriés (Chataika, 2013; Wynne et al., 2012). Le «filtrage», qui sélectionne les candidats mieux à même de réussir en vue d'augmenter les taux de placement des programmes de formation professionnelle, est un phénomène bien connu, mais pas toujours reconnu (voir aussi section 2.3.1 et OCDE, 1986).

Afin d'aider au développement de centres de formation professionnelle accessibles à tous, l'OIT a préparé un guide pratique pour planifier et mettre en œuvre une stratégie permettant d'ouvrir les programmes de développement des compétences aux étudiants handicapés. Destiné principalement aux responsables de centres et aux formateurs, ce guide est aussi utile aux responsables politiques et décisionnaires pour qu'ils élaborent des dispositifs efficaces d'inclusion et affectent des budgets réalistes pour en faire une réalité pratique (OIT, 2013).

3.4 Soutien financier

Le soutien financier à la disposition des employeurs pour encourager le recrutement et le maintien en poste de personnes en situation de handicap comprennent:

- les subventions salariales
- l'aide financière pour les coûts de formation
- les primes à l'achèvement de la formation pour l'adaptation des locaux ou les équipements spéciaux
- les subventions pour l'assistance d'un accompagnateur
- les primes de maintien au poste pour subventionner le recrutement d'auxiliaires pour les travailleurs handicapés qui en ont besoin
- les subventions pour encourager le maintien en poste de travailleurs qui deviennent handicapés en raison d'un accident du travail
- les crédits d'impôt pour chaque embauche d'un employé handicapé (mesure éventuellement restreinte dans le temps)
- les subventions destinées aux coûts d'adaptation du lieu de travail
- et les réductions des charges sociales relatives aux travailleurs handicapés.

Le règlement (CE) concernant les aides d'État à l'emploi (n° 2204/2002) autorise les États membres à créer des incitations pour les employeurs et les ateliers protégés qui recrutent et maintiennent en poste des travailleurs handicapés.

Les subventions salariales pour couvrir un manque de productivité sont un des types de soutien financier les plus utilisés pour encourager les employeurs à embaucher des travailleurs handicapés. Dans certains pays, ces soutiens sont limités dans le temps: quatre ans en **Suède** (prolongation possible) et jusqu'à huit ans en **Allemagne** par exemple (Common Grounds, 2010; Gustafsson, Peralta & Danermark 2013; UEA, 2009). Le montant de la subvention varie: en **Autriche**, il peut aller jusqu'à 80 pour cent du salaire complet pendant la première année d'emploi (Orr & Almeida, 2012; Deuchert & Kauer, 2013; Steinor & Wakolbinger, 2010), tandis

qu'en **Allemagne**, il peut représenter jusqu'à 70 pour cent du salaire payé aux porteurs de handicap grave pendant trois ans et jusqu'à huit ans dans le cas des personnes en situation de handicap lourd âgées de 50 ans et plus (Bundesministerium, 2010). La subvention salariale peut être combinée avec une allocation pendant la période initiale d'ajustement.

Aux **Pays-Bas**, il existe des subventions destinées aux employeurs pour encourager le recrutement de chercheurs d'emploi en situation de handicap. Elle couvre le coût des aménagements relatifs à l'inclusion des travailleurs handicapés, dont les ajustements ou aménagements du lieu de travail, la formation professionnelle supplémentaire et l'accompagnement pour les employés handicapés intellectuels. Les employeurs peuvent proposer des «postes à l'essai» pendant un maximum de trois mois, durant lesquels la personne en situation de handicap continue de recevoir des allocations chômage, sans recevoir de salaire. Une dispense relative aux salaires peut également être accordée pour une durée allant de six mois à cinq ans pour un(e) employé(e) dont la performance est moindre en raison de son handicap (Schoonheim & Smits, 2007).

En **Suède**, la loi protège les employeurs des coûts relatifs à des congés maladie excessifs pour un employé dont l'état de santé pourrait causer des absences importantes (Scheil-Adlung & Sandner, 2010; Whitehead, 2010).

Des soutiens financiers de différents types peuvent également être octroyés aux personnes en situation de handicap. Des subventions sont également accordées aux personnes handicapées qui souhaitent créer leur propre entreprise ou une coopérative. De telles mesures sont particulièrement importantes dans certains pays, comme la **Grèce**, où l'emploi indépendant est élevé et les petites entreprises constituent une proportion importante de toutes les entreprises. (SSA, 2008; UEA, 2010). Aux États-Unis, des crédits d'impôt et des déductions fiscales existent pour les travailleurs handicapés et les familles comptant une personne handicapée qui nécessitent les services d'un auxiliaire de vie permettant à l'intéressé d'aller au travail (Mendelsohn, Myhill & Morris, 2012). En France, une prime à l'emploi peut être versée à un demandeur d'emploi handicapé qui obtient un poste (Bargain et al., 2006; OCDE, 2003)

De nombreux pays mettent l'accent sur un meilleur accès des personnes handicapées au crédit pour leur permettre de monter une petite entreprise. Au **Vietnam** par exemple, la loi de 2010 sur les personnes en situation de handicap prévoit un droit aux prêts pour création d'entreprise à un taux préférentiel accompagné d'une formation adaptée. En **Inde**, un programme gouvernemental de lutte contre la pauvreté pour améliorer les conditions économiques des femmes les plus pauvres dans les zones rurales vise les personnes handicapées. La démarche consiste à mobiliser les personnes en situation de handicap à former des groupes d'entraide, de proposer des formations sur le développement des activités commerciales et l'épargne, suivies d'un accès au microcrédit. Un programme similaire destiné aux femmes du **Nicaragua** couvre également les personnes en situation de handicap (Mont, 2014).

De l'aide financière peut également être fournie pour couvrir les frais de transport en cas de participation à un programmes de formation. Dans le cadre d'un programme pilote mené au **Pays-Bas**, les personnes handicapées peuvent bénéficier d'un budget personnel sous forme de bons d'achat ou de tickets leur permettant d'acheter des services de placement ou d'autres services d'intégration à l'emploi selon leur choix (Decruynaere, 2010; Bosselaar & Prins, 2007; NDA, 2011). Un programme similaire («Ticket to Work») est opérationnel aux **États-Unis** (SSA, 2013).

Par ailleurs, en **Italie** les coopératives sociales dont l'effectif compte au moins 30 pour cent de personnes handicapées peuvent être dispensées des contributions à l'assurance sociale (UEA, 2007; Desfetanis, 2012). Une assistance financière peut aussi être attribuée à des entités tierces pour aider les personnes en situation de handicap à se préparer et à se former à l'emploi. Aux **États-Unis** par exemple, des subventions peuvent être accordées aux États qui établissent des programmes de formation, d'accès et d'assistance à la technologie, et des fonds peuvent être affectés à des agences privées qui dispensent au niveau local des formations et des services d'équipements fonctionnels (Blanck, 2014; US DOL, 2001a; 2001b).

Pour beaucoup de personnes handicapées, le fait que leur qualification pour des prestations ou pensions d'invalidité puisse éventuellement être

remise en question lorsqu'elles trouvent un emploi et le perdent par la suite, constitue une préoccupation majeure. Un certain nombre de pays ont pris des mesures pour assurer que ces craintes ne constituent pas, pour les personnes handicapées, un frein à la recherche d'un emploi. En **Espagne** par exemple, la réglementation prévoit qu'en cas de licenciement, les personnes handicapées peuvent à nouveau bénéficier de leurs anciennes prestations d'invalidité (OCDE, 2005; Marie & Castello, 2012; Silva & Castello, 2013). Afin d'inciter les personnes percevant une pension d'invalidité de longue durée à retourner au travail, la **Finlande** leur permet de suspendre leur allocation pour une période allant jusqu'à deux ans pendant laquelle elles peuvent entreprendre une formation ou exercer un emploi sans perdre leurs droits (Kivistö et al. 2007; Wynne et al., 2006). Dans beaucoup de pays, par exemple aux **États-Unis** les personnes handicapées sont autorisées à gagner un salaire jusqu'à un certain niveau sans que cela affecte leur assurance-invalidité ou leurs prestations de sécurité sociale (Blanck et al., 2014).

Selon l'OCDE (2006), «trop nombreux sont les travailleurs qui se retirent définitivement du marché du travail pour cause de problèmes de santé, et trop rares sont les personnes handicapées qui exercent un emploi. C'est là une situation tout à fait regrettable, tant sur le plan social que sur le plan économique, qui concerne presque tous les pays de l'OCDE.» Le rapport de l'OCDE propose de placer le travail au cœur de la politique liée aux prestations d'invalidité ou aux indemnités de maladie. L'objectif de la politique doit être de garantir que les personnes handicapées ont l'opportunité de jouer un rôle dans la société, et particulièrement sur le marché du travail, à la mesure de leurs capacités. Ce rapport relève que:

Le débat public se focalise généralement sur les moyens à mettre en œuvre pour réduire le nombre de bénéficiaires de prestations. Aborder les politiques... sous ce seul angle présente néanmoins un inconvénient: celui de négliger le point de vue des intéressés eux-mêmes. De manière générale, les politiques actuelles n'aident guère les personnes handicapées, qui se trouvent reléguées aux marges de la société, exclues du monde du travail ou cantonnées dans des emplois spéciaux (idem, pp. 13-14).

3.5 Les appuis techniques et personnels

L'aménagement raisonnable sous la forme de supports techniques et personnelles joue un rôle clé en permettant aux personnes handicapées d'exercer les droits auxquels ils ont droit. D'autres soutiens non financiers liés au travail et à l'emploi incluent notamment l'assistance pour obtenir un permis de conduire spécial ou modifier un véhicule, les services d'un tuteur pour faciliter la transition vers l'emploi, le soutien post-placement, les assistants personnels (qui interviennent, le cas échéant, en matière d'hygiène personnelle ou de transport par exemple), la mise à disposition de lecteurs pour des travailleurs déficients visuels, en particulier pendant la période initiale d'une formation ou d'un emploi, la mise à disposition d'interprètes en langue de signes pendant les interviews ou sur le lieu de travail, des services de promotion, des subventions pour l'achat ou la fourniture directe d'aides personnelles (par exemple une assistance par ordinateur, des vêtements, des manuels), ainsi que des technologies et des aides techniques et des appareillages. De nombreux pays prévoient ces supports dans le cadre de leur politique globale d'emploi pour les personnes en situation de handicap.

3.6 Les systèmes de quota

A la fin de 1923, l'Autriche, la France, l'Allemagne, l'Italie et la Pologne ont adopté un système de quotas qui obligeait les employeurs à embaucher des vétérans de guerre handicapés. De nombreux autres pays européens leur ont emboîté le pas après la Seconde Guerre mondiale, du fait notamment des niveaux de chômage élevés parmi les personnes handicapées et de l'échec général de l'approche volontaire (comparer à Logue & Blanck, 2010). Tous ces systèmes ont été finalement étendus pour couvrir aussi les civils handicapés. Des systèmes de quota ont également été introduits dans plusieurs pays d'Asie et du Pacifique (Chine, Inde, Japon, Mongolie, Philippines, Sri Lanka et Thaïlande), d'Afrique (dont l'Éthiopie, Maurice et la Tanzanie), des États arabes (comme le Koweït) et d'Amérique latine (Brésil notamment). Tous les systèmes de quota exhortent les employeurs à recruter un pourcentage minimum défini de travailleurs handicapés, mais des divergences existent entre les

systèmes, en particulier pour ce qui concerne le caractère obligatoire ou non-obligatoire des dispositions ainsi que la taille et le type des entreprises concernées et la nature et l'efficacité des sanctions appliquées aux employeurs qui ne respectent pas leurs obligations.

Waddington (1996) a divisé les systèmes de quota européens en trois modèles de base:

- *Recommandation juridique sans sanction*: les employeurs ne sont pas obligés d'employer un pourcentage déterminé de travailleurs handicapés, mais il est recommandé de le faire. Un tel système a été instauré aux **Pays-Bas** en 1986. D'après la loi de 1947 sur l'emploi des personnes handicapées, les employeurs des secteurs privé et public de plus de 20 salariés étaient censés employer un quota déterminé de travailleurs handicapés. Les personnes handicapées pouvaient choisir de se faire enregistrer. La loi de 1986 sur l'emploi des travailleurs handicapés a supprimé l'obligation de l'enregistrement, a élargi la couverture à tous ceux qui recevaient des prestations ou une pension d'invalidité, et a introduit un quota cible compris entre trois et cinq pour cent, à atteindre sur une période de trois ans. Le quota était volontaire et aucune sanction n'était prévue s'il n'était pas atteint. En 1989, seulement 2,2 pour cent des travailleurs bénéficiant d'un contrat de plus de 15 jours étaient handicapés, et en 1992, ce chiffre atteignait juste 2 pour cent. Le gouvernement en a tiré la conclusion qu'une politique obligatoire applicable à tous les secteurs n'était pas praticable. Les employeurs sont néanmoins tenus de continuer à enregistrer leurs salariés handicapés.
- *Obligation juridique sans sanction effective*: un exemple de ce type de système de quotas est celui adopté au **Royaume-Uni** après la Seconde Guerre mondiale. La Loi de 1944 concernant l'emploi des personnes handicapées (The Disabled Persons (Employment) Act) a été décrite comme «la pierre angulaire des droits des travailleurs handicapés au Royaume-Uni» (Doyle 1996). Ces droits à l'emploi intégré devaient être réalisés grâce au système de quotas, qui exigeait des entreprises de 20 salariés ou plus qu'elles réservent au moins 3 pour cent des postes à des personnes handicapées

enregistrées, et grâce au système des métiers réservés (Reserved Occupations Scheme) qui décrétait que deux métiers – liftier et gardien de parking – devaient être attribués à des personnes handicapées. Rester en dessous du quota ne constituait pas une infraction de l'employeur, par contre, recruter une personne non enregistrée lorsque le quota n'était pas rempli ou lorsqu'un tel recrutement conduirait l'employeur à tomber en dessous du quota en était une, sauf autorisation spéciale. Un employeur qui commettait un tel délit était condamné à une amende ou à un emprisonnement n'excédant pas trois mois. Ce système de quota a été aboli en 1996 au moment de l'entrée en vigueur de la Loi de 1995 contre la discrimination fondée sur le handicap (Disability Discrimination Act). Il semble généralement admis que le système de quotas n'a pas permis de promouvoir l'emploi des personnes handicapées, que son suivi et son application ont été inadéquats (il n'y a eu que 10 poursuites pour non-respect de la réglementation, bien qu'en 1993 par exemple, moins de 20 pour cent des employeurs remplissaient leurs obligations en la matière), et qu'il autorisait un grand nombre d'exemptions et d'exceptions (Doyle, 1996; Waddington, 1996; Hyde, 2000).

- *Obligations juridiques avec sanction*: selon Waddington, le système des prélèvements-subsidies est «la forme de système de quota qui a le plus retenu l'attention des pays qui cherchaient à introduire ou à modifier un système de quota dans les années 1980 et 1990. Il implique la fixation d'un quota et l'obligation pour tous les employeurs visés par la réglementation qui ne remplissent pas leurs obligations de payer une pénalité ou une taxe qui alimente généralement un fonds en faveur de l'emploi des personnes handicapées.» (Waddington, 1996, p.68).

Le système de quota **allemand**, établi en 1974 par la loi sur les personnes gravement handicapées a souvent servi de modèle à d'autres pays. Lors d'une réforme de la législation en 2001 (*Rehabilitation*, 2001), le quota applicable à toutes les entreprises publiques et privées d'au moins 16 salariés a été ramené de six à 5 pour cent pour toutes les entreprises d'au moins 20 salariés ou plus (EIRO 2001). Tous les employeurs publics et privés ayant au moins 20 employés doivent «veiller à ce qu'au moins

« cinq pour cent de leur effectif soit constitué de personnes porteuses de handicap lourd » (Bundesministerium, 2010). Certains travailleurs handicapés considérés comme difficiles à placer par l'Agence fédérale de l'emploi peuvent être comptés comme occupant deux ou trois places de quota (Waddington, 1996, p. 68). Ce décompte peut aussi s'appliquer aux personnes handicapées qui sont formées en entreprise.

L'Agence fédérale de l'emploi est chargée du suivi de la réglementation. Des prélèvements compensatoires sont imposés si le quota n'est pas respecté. En 2007, le pourcentage d'emploi des personnes lourdement handicapées était de 4,2 pour cent.

Sur les 145 700 employeurs soumis à l'obligation d'emploi en 2012, 26 pour cent n'employaient aucun travailleur lourdement handicapé, chiffre en recul par rapport aux 44 pour cent de 2002. En conséquence, l'Agence fédérale de l'emploi a recueilli cette année-là 500 millions d'euros en prélèvements pour non-respect des quotas, ce qui indique que les employeurs ont tendance à préférer régler la somme compensatoire plutôt que de recruter, notamment pendant les périodes de difficultés économiques. Ce fonds est exclusivement destiné à faciliter l'emploi des personnes lourdement handicapées, par exemple par l'octroi d'aides et de subventions salariales pour les employeurs qui respectent le quota.

Un système de quota similaire est opérationnel en **France**. Depuis 1987, tout employeur, public ou privé, dès lors qu'il emploie 20 personnes, a obligation de réserver un taux minimal d'emploi de personnes handicapées fixé par la loi à six pour cent de l'effectif total de l'entreprise (AGIFEC, 2012). L'obligation des six pour cent a été introduite graduellement, en commençant par 3 pour cent en 1988 pour aboutir à six pour cent en 1991. Certaines catégories de travailleurs handicapés sont comptées comme une personne et demi, deux personnes ou deux personnes et demi. Les entreprises peuvent s'acquitter de leurs obligations d'emploi:

- en employant des bénéficiaires de la loi
- en acceptant des stagiaires en situation de handicap

- en s'acquittant de 50 pour cent de l'obligation en sous-traitant des travaux au secteur de l'emploi protégé
- en concluant des accords négociés au niveau de l'entreprise ou du secteur industriel pour promouvoir le recrutement, la formation, l'intégration et le maintien en poste des personnes handicapées;
- En versant une contribution à l'AGEFIPH, Agence pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec versement d'une somme supplémentaire par les employeurs qui n'ont mené aucune action positive au cours des quatre années précédentes¹⁶.

En 2013, selon l'AGEFIPH, 42 pour cent des employeurs ont rempli ou dépassé le quota obligatoire, 49 pour cent s'en sont acquittés partiellement et 9 pour cent ont choisi de s'engager dans un accord favorisant l'emploi des personnes handicapées (AGEFIPH, 2013).

Le système de quota mis en place par l'**Autriche** contraint les entreprises de plus de 25 salariés à embaucher une personne handicapée pour 25 employés. Si une entreprise ne respecte pas cette règle, elle doit verser une indemnité compensatoire au Bureau fédéral des affaires sociales tous les mois pour chaque poste qui n'est pas confié à une personne invalide. Les fonds servent à financer les services en faveur des «employés bénéficiant d'un soutien» (employés souffrant d'un degré de handicap d'au moins 50 pour cent) ou des employeurs qui recrutent des employés bénéficiant d'un soutien (NDA, 2008; Greve, 2009).

Des mesures systématiques pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées ont été adoptées au **Japon** après la Seconde Guerre mondiale, suite à la promulgation de la Loi sur la sécurité de l'emploi en 1947 (Hasegawa, 2010; Nakagawa & Blanck, 2010; Thornton, 1998.). Un système de quota a été institué en 1960, mais sans dispo-

¹⁶ L'AGEFIPH, l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées, est un organisme regroupant syndicats de travailleurs, employeurs et organisations de personnes handicapées qui «gère les prélèvements payés par les entreprises d'au moins 20 employés qui ne remplissent pas leur obligation d'employer un quota de personnes handicapées.» Ces fonds sont réaffectés pour aider à créer des emplois pour les personnes handicapées dans le secteur privé.» (Réseau d'études européen des experts dans le domaine du handicap, s. d.)

sitions contraignantes. Le non-respect de la loi, en particulier par les grandes entreprises, a conduit en 1976 à l'introduction d'un système obligatoire de quotas et d'un système de pénalités compensatoires qui s'appliquent aux employeurs ayant 300 employés ou plus qui ne respectent pas leur quota. La loi a été modifiée plusieurs fois (1998, 2005 & 2008) pour mieux tenir compte des personnes ayant des handicaps lourds et augmenter le quota jusqu'aux pourcentages actuels de 2,0 pour cent pour les entreprises privées et de 2,3 pour cent pour les services gouvernementaux aux niveaux national et local. Les travailleurs gravement handicapés peuvent compter double. Des amendements imposent des pénalités à une plus grande diversité d'employeurs, y compris ceux dont l'effectif est de 60 personnes ou plus, et depuis 2008, la loi tient compte des travailleurs à temps partiel et des travailleurs handicapés à temps partiel dans le calcul de l'obligation et des taux d'emploi (Nakagawa & Blanck, 2010, p 180). Les fonds ainsi recueillis sont versés sous forme de subventions aux entreprises qui dépassent leur quota de recrutement de travailleurs handicapés et pour subvenir à la modification ou la mise en place d'installations pour les travailleurs en situation de handicap ainsi que pour le recrutement d'auxiliaires pour les aider dans leur emploi (Sakuraba R., 2014). Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap a augmenté de façon constante passant de 1,09 pour cent en 1976 à 1,83 pour cent en 2013. La majorité des personnes employées (81 pour cent) présentait des handicaps physiques (Hasegawa, 2010).

En **Équateur**, un système de quota pour l'emploi des personnes en situation de handicap couvre les employeurs publics et les employeurs privés ayant au moins 25 employés. À partir de 2010, les personnes handicapées devaient constituer 4 pour cent du nombre total d'employés. La loi prévoit également des pénalisations financières en cas de non-respect du quota (OIT, 2014a).

Au **Pérou**, une loi adoptée en 2007 précise qu'au moins 3 pour cent de l'effectif total des organismes publics doit comporter des travailleurs handicapés. Une amende est imposée lorsque cette obligation n'est pas remplie (Nation unies, 2010). En 2013, le quota d'emploi a été porté à 5 pour cent pour le secteur public et étendu à des entreprises privées de plus de 50 employés qui doivent répondre à un objectif de 3 pour cent.

La **Roumanie** utilise un système de quota et de pénalités pour les entreprises de plus de 100 employés (Reid & Simkiss, 2009; ONU, 2003). La pénalité s'applique dès lors qu'un employeur ne respecte pas le quota de 4 pour cent.

Un quota de 5 pour cent est appliqué en **Hongrie** mais la majorité des employeurs préfèrent payer une «contribution en faveur de la réadaptation» (Greve, 2009; Konczei, 2009).

A **Maurice**, les entreprises de 35 employés ou plus sont contraintes de réserver au moins 3 pour cent des postes à des personnes handicapées. Les employeurs qui ne respectent pas cette obligation doivent verser une indemnité compensatoire à un fonds spécial ou ils s'exposent à une peine d'emprisonnement.

Parmi les autres pays recourant à un système de quota figurent la **République tchèque** (Sinecka, 2007), la **Lituanie** (EC, 2011a), la **Pologne** (CE 2011a; OIT, 2014a), la **Slovaquie** (IDA, 2010), la **Thaïlande** (Zero Project, 2013; OIT 2014a), la **Fédération de Russie** (OIT 2004b).

3.6.1 Commentaires

Considérant les hypothèses sous-tendant les systèmes de quota en Europe, Waddington (1996) déclare que ces systèmes sont basés sur la conviction que, sans une intervention au niveau législatif, le pourcentage fixé pour l'embauche des personnes handicapées ne serait pas respecté:

Les quotas sont basés sur deux hypothèses liées: (i) les employeurs n'embaucheront pas un nombre élevé de personnes à moins qu'ils n'y soient contraints, et (ii) la plupart des personnes handicapées ne sont pas capables de soutenir la concurrence des personnes non-handicapées pour décrocher un emploi sur un pied d'égalité et de l'emporter sur la base de leurs seuls mérites. Autrement dit, on présume que les travailleurs handicapés ont moins de valeur et sont moins productifs, et que, pour que les travailleurs handicapés soient intégrés dans le marché du travail ouvert, les employeurs doivent être contraints de les

embaucher, voire être financièrement aidés en ce sens. De nombreux employeurs ont emboîté le pas à la législation et acceptent ces hypothèses. Ceci se reflète dans le fait que de nombreux employeurs s'opposent à l'idée de systèmes de quota et aux obligations qui en découlent, préférant souvent « acheter » le droit d'échapper à l'obligation, lorsque cela est possible, et privilégier l'embauche de travailleurs non-handicapés. L'histoire des systèmes de quota européens démontre largement qu'un système d'emploi qui repose sur l'idée qu'un groupe de travailleurs protégés est inférieur ne peut réussir de façon durable et significatif, les employeurs tentant d'échapper à leurs obligations de les employer (p. 71).

Une étude récente de la Commission européenne (CE, 2001) sur les politiques de l'emploi à l'intention des personnes handicapées dans dix-huit pays industrialisés n'a trouvé aucun exemple où les systèmes de quota auraient atteint leurs objectifs. Reconnaisant les arguments selon lesquels les systèmes de quota produisent des ressources par le biais de taxes ou de pénalités susceptibles d'être utilisées pour soutenir d'autres mesures de promotion de l'emploi et que dans certains cas, le nombre de personnes handicapées disponibles n'est pas toujours suffisant pour permettre aux employeurs de remplir leur quota, l'étude conclut: «...il est clair que dans la plupart des pays, la tendance est plutôt celle de se détourner des systèmes de quota – soit pour les abandonner complètement (comme au **Royaume-Uni**), soit pour donner un profil plus haut et plus de poids à d'autres mesures (soutien actif à l'emploi pour les individus et/ou des lois contre la discrimination plus strictes)» (p. 207).

Certains pays d'Europe, comme le **Danemark** (Bengtsson, 2009), la **Finlande** (Teittinen, 2009) et la **Suède** (Danermark, 2009) ainsi que d'autres dont **l'Australie** (ACCI, 2013), le **Canada** et **l'Afrique du Sud** n'ont pas prévu de systèmes de quota dans les dispositifs destinés à faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap et ont préféré renforcer une démarche volontaire de la part des employeurs. Alors que les **États-Unis** avaient de façon générale évité les quotas dans le passé, le Department of Labor américain a mis la dernière main à de nouveaux

règlements en 2013 qui recommandent que les entreprises sous contrat fédéral remplissent un quota de recrutement de sept pour cent (Department of Labor, 2013).

3.7 La législation contre la discrimination

La plus grande évolution dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées a peut-être été le mouvement en faveur de la législation contre la discrimination. Un nombre croissant de pays, sous la pression accrue des personnes en situation de handicap et de leurs organismes représentatifs et de l'entrée en vigueur de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, ont choisi la voie de la législation pour lutter contre la discrimination, basée dans de nombreux cas sur l'expérience des **États-Unis** remontant à la législation sur les droits civiques des années 60 (Degener & Quinn, 2000; Blanck, 2014). Comme les systèmes de quota ou autres plans gouvernementaux, la législation anti-discriminatoire suppose que des mesures spécifiques sont nécessaires pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées. Mais contrairement aux systèmes de quota, une telle législation estime que les personnes handicapées sont professionnellement compétitives, pourvu que l'environnement ne les désavantage pas du fait de leur handicap et que des aménagements raisonnables aient été prévus selon les besoins (OIT, 2014a; Blanck et al., 2014). Même si tel est le cas, certains pays, comme la **France** et **l'Allemagne**, disposent des deux types de lois, les bénéficiaires des quotas étant définis comme étant les personnes qui font face aux plus grandes difficultés pour obtenir un emploi.

La législation contre la discrimination n'est pas nouvelle. Des lois pour promouvoir l'égalité d'accès à l'emploi et l'égalité de salaire pour les femmes existent en Europe depuis des dizaines d'années, ainsi qu'une législation similaire dans beaucoup de pays pour protéger les droits des personnes en matière de race, d'origine ethnique et de religion (CE 2010b). Une des raisons pour lesquelles il a fallu tant de temps avant d'élargir la législation contre la discrimination aux personnes handicapées tient peut-être au manque de sensibilisation collective efficace pour promouvoir cette cause.

Un rapport de 2000 indique que 40 des 189 États membres des Nations Unies avaient adopté une forme ou une autre de législation antidiscriminatoire à l'intention des personnes handicapées (Degener et Quinn, 2000). L'hétérogénéité des systèmes juridiques et des contextes nationaux sur un plan historique, social, économique et politique rend difficile toute comparaison; cependant, on peut noter qu'un nombre croissant de pays ont adopté ces législations au cours des années 90 et que cette tendance s'est accélérée ces dernières années. L'élan qui propulsait les évolutions en Europe était en grande partie le résultat de l'adoption en 2000 de la directive 2000/78/CE relative à l'égalité en matière d'emploi (voir 1.29), qui établit une orientation-cadre générale pour l'application du principe d'égalité des traitements dans le contexte du travail (Union Européenne, 2000) et qui interdit la discrimination au motif de handicap dans le contexte de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle. La mise à disposition d'aménagements raisonnables au sens de la Directive demande une analyse individuelle qui tienne compte de la situation de la personne ainsi que du travail ou de la formation concernés (Waddington, 2008). Avec l'entrée en vigueur et la ratification généralisée de la CDPH, des lois semblables ont été introduites par des pays encore plus nombreux partout dans le monde. Les exemples nationaux ci-après n'entendent pas être exhaustifs et ne servent qu'à illustrer la multiplicité des approches en la matière (pour en savoir plus, voir OIT, 2014a).

3.7.1 L'Australie

L'Australie dispose d'une législation nationale et d'une législation des États pour lutter contre la discrimination envers les personnes handicapées (Harris, 1919; AHRC, 2007). La Loi du Commonwealth contre la discrimination fondée sur le handicap (Commonwealth Disability Discrimination Act) de 1992 l'emporte sur la législation des États et proscrit la discrimination au motif du handicap dans le domaine du travail et de l'emploi ainsi que dans d'autres domaines, dont l'éducation. L'application de la loi est supervisée par un Commissaire spécifique (Disability Discrimination Commissioner) intégré à la Commission des droits de l'homme et de l'égalité de chances (Human Rights and Equal Opportunity Commission), qui mène les investigations relatives aux plaintes pour discrimination. La loi de 1992 permet à des entreprises

de développer des plans d'action visant à identifier les obstacles rencontrés par les personnes handicapées au sein de l'entreprise et à définir des politiques et programmes assortis de délais en vue de les surmonter. Les avantages à développer un plan d'action axé sur le handicap sont de trois ordres: le plan d'action témoigne de l'engagement en faveur des principes de non-discrimination, il peut être transmis à la Commission des droits de l'homme et de l'égalité de chances et être pris en compte en cas de plainte déposée contre l'entreprise, et il constitue un outil de changement.

3.7.2 L'Autriche

La loi fédérale relative au handicap, entrée en vigueur en janvier 2006, instaure l'égalité pour les personnes handicapées et la non-discrimination dans tous les secteurs de la vie (KDRD, 2013).

3.7.3 Le Brésil

La Constitution fédérale du Brésil de 1988 proscrit explicitement toute discrimination concernant le recrutement ou le salaire des personnes handicapées (article 7). La Loi n° 7.853/89 concernant les droits des personnes handicapées garantit à celles-ci le plein exercice de leurs droits fondamentaux, y compris le droit au travail. Cette loi fait de la discrimination fondée sur le handicap en matière d'emploi ou de travail un délit punissable (Kirakosyan, 2013).

3.7.4 Le Canada

Au Canada, les mesures contre la discrimination prennent différentes formes. La section 15(1) de la Charte canadienne des droits et des libertés de 1982 qui fait partie de la constitution garantit à toute personne «le droit à la même protection et aux mêmes bénéfices de la loi sans discrimination» et couvre la discrimination fondée sur le handicap mental ou physique. La Loi canadienne sur les droits de l'homme (Canadian Human Rights Act) de 1985 interdit certaines pratiques discriminatoires, et le handicap fait partie des motifs proscrits (Section 3(1)).

La Charte (section 15(2)) comme la Loi (section 16(1)) permettent (mais n'exigent pas) des actions positives pour réduire les préjudices. Bien qu'initialement la loi n'exigeait pas d'un employeur qu'il procède à des «aménagements raisonnables» pour permettre à une personne handicapée de remplir les conditions d'emploi, les amendements de 1998 ont ajouté l'obligation de réaliser des aménagements. La division du Parlement chargée des affaires juridiques et législatives l'explique: «Les aménagements représentent un défi pour les employeurs, les prestataires de services et autres parties responsables pour aller au-delà d'un traitement identique pour tous et reconnaître qu'il faut en fait traiter certains différemment de façon à réaliser l'égalité réelle et véritable» (Barnett, Nicol & Walker, 2012, p. 11).

La Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1995, section 10(1), exige aussi des mesures actives contre toute discrimination, y compris des aménagements raisonnables. Les personnes handicapées font partie des personnes couvertes par cette loi.

3.7.5 Le Costa Rica

Au Costa Rica, la Loi No. 760 sur l'égalité de chances des personnes handicapées proscrit la discrimination fondée sur le handicap dans les situations suivantes liés à l'emploi et au travail: utilisation de procédures de recrutement qui n'ont pas été adaptées pour répondre aux besoins des demandeurs d'emploi handicapés; spécification de conditions supplémentaires à celles généralement appliquées, relativement au recrutement d'une personne handicapée; et refus d'embaucher une personne au motif de son handicap (article 24; voir Rivera, 1996).

3.7.6 L'Ethiopie

La Proclamation du droit des personnes handicapées à l'emploi (Proclamation n° 568/2008) a pour objectif de promouvoir le droit des personnes handicapées à l'égalité en matière de possibilités d'emploi et d'interdire la discrimination au motif de handicap en matière de recrutement, promotion, placement, transfert ou autres conditions de

travail (article 5). Les employeurs doivent prévoir des aménagements raisonnables si besoin est, et le refus de les réaliser est réputé constituer une forme de discrimination. Des dispositions spécifiques sont prévues pour favoriser les débouchés pour les femmes handicapées (article 6(1)(b)). L'article 7 prévoit des procédures de règlement des griefs à initier sans charge de preuve pour le plaignant:

Toute personne en situation de handicap qui affirme qu'il y a eu discrimination au motif de son handicap en termes de recrutement, promotion, placement, transfert ou autres conditions de travail peut instituer des poursuites devant le tribunal compétent en la matière sans que lui incombe la charge de preuve.

3.7.7 L'Allemagne

Le livre IX du Code social de 2001 proscrit toute discrimination dans l'emploi à l'encontre des personnes lourdement handicapées (section 81 (2)). La loi de 2002 sur l'égalité des chances des personnes handicapées vise à éradiquer et prévenir toute discrimination à l'égard des personnes handicapées et leur concède des droits égaux à participer à la vie active et sociale. Cette loi s'applique aux agences fédérales et aux agences publiques chargées d'appliquer la loi fédérale. Les entreprises du secteur privé ne sont pas directement couvertes; elles peuvent conclure des accords de partenariat avec les organisations de personnes handicapées afin de promouvoir l'accessibilité et autres mesures positives (Degener, 2004).

3.7.8 Maurice

La Loi mauricienne sur la formation et l'emploi des personnes handicapées (Training and Employment of Disabled Persons Act) de 1996 contient une disposition contre la discrimination qui définit comme délit le fait pour un employeur d'exercer une discrimination contre les personnes handicapées pour ce qui concerne l'annonce d'une vacance de poste, le recrutement, la fixation ou l'attribution du salaire, de la retraite, etc. Tout employeur contrevenant à cette disposition est condamné à une indemnité compensatoire ou à une peine de prison. Selon cette loi,

aucune personne handicapée ne peut être engagée pour un travail qui n'est pas approprié à la nature de son handicap.

La loi exige également que des entreprises avec 35 salariés ou plus réservent au moins 3 pour cent de leurs postes à des personnes handicapées. Les employeurs qui ne remplissent pas le quota sont tenus de payer une contribution financière à un fonds spécial ou peuvent être emprisonnés.

3.7.9 Les Philippines

La Magna Carta - Personnes handicapées de 1992, section 32, proscrit la discrimination contre les personnes handicapées en matière d'emploi:

Aucune entité, publique ou privée ne peut exercer une discrimination à l'égard d'une personne handicapée qualifiée en raison de son handicap dans le cadre des procédures de candidature, de l'embauche, de l'avancement ou du renvoi d'un salarié, des prestations compensatoires, de la formation professionnelle et autres termes, conditions et privilèges liés à l'emploi.

La Magna Carta énumère en détail les actes de discrimination couverts par cette interdiction:

- (a) limiter, distinguer ou classer un candidat handicapé d'une manière qui affecte négativement ses chances d'obtenir un travail;
- (b) utiliser des normes de qualification, des tests à l'embauche ou autres critères de sélection qui éliminent ou tendent à éliminer une personne handicapée sauf s'il peut être prouvé que de tels normes, tests ou autres critères de sélection sont liés à l'exercice de l'emploi en question et correspondent aux contraintes de l'entreprise;
- (c) utiliser des normes, critères ou méthodes de gestion qui
 - ont un effet discriminatoire sur la base du handicap; ou
 - perpétuent la discrimination contre d'autres personnes dépendant d'un contrôle de gestion commun;

- (d) offrir à une personne handicapée et en raison de son handicap, une rémunération (salaire et autres formes de rémunération et d'avantages connexes) inférieure à celle à laquelle peut prétendre une personne non-handicapée effectuant le même travail;
- (e) favoriser un employé non handicapé par rapport à un employé handicapé qualifié pour ce qui concerne la promotion, la formation, les bourses d'étude au seul motif du handicap de ce dernier;
- (f) réaffecter ou transférer un salarié handicapé à un emploi ou un poste qu'il [ou elle] ne peut pas occuper du fait de son handicap;
- (g) licencier ou mettre un terme aux services d'un salarié handicapé en raison de son handicap sauf si l'employeur peut prouver que l'employé [ou l'employée] entrave le bon déroulement du travail concerné au préjudice de l'entreprise, pour autant cependant, que l'employeur ait d'abord cherché à procéder à un aménagement raisonnable pour les personnes handicapées;
- (h) ne pas choisir ou régir de la façon la mieux adaptée des tests à l'emploi qui reflètent fidèlement les capacités, les aptitudes ou autres attributs du candidat ou employé handicapé censés être mesurés par de tels tests, et choisir ceux qui mettent en évidence d'éventuelles incapacités sensorielles, manuelles ou verbales du candidat ou de l'employé; et
- (i) empêcher une personne handicapée de s'affilier à un syndicat ou une organisation similaire.

3.7.10 L'Afrique du Sud

La Constitution de l'Afrique du Sud contient une Charte des droits (Bill of Rights) qui « conserve les droits de toutes les personnes dans notre pays et affirme les valeurs démocratiques de dignité humaine, d'égalité et de liberté » (Loi n 108 de 1996, chapitre 2, clause 7). La clause 9, Egalité, qui fait partie du chapitre sur la Charte des droits, stipule que

l'égalité inclut la jouissance pleine et entière de tous les droits et libertés et que personne ne peut être victime de discrimination directe ou indirecte au motif de son handicap ou de tout autre motif spécifié. La clause 9 précise également qu'une législation nationale doit être promulguée pour prévenir et proscrire toute discrimination inique.

L'Afrique du Sud a voté la loi sur l'équité en matière d'emploi (n° 55) en 1998 afin de promouvoir le droit constitutionnel à l'égalité, d'éliminer toute discrimination inique dans l'emploi, de garantir l'équité en matière d'emploi pour contrer les effets de la discrimination et de remplir ses obligations en tant que membre de l'OIT. Celle-ci demande à tous les employeurs d'éliminer toute discrimination inique, directe ou indirecte, dans toute politique ou pratique de l'emploi, fondée sur le handicap ou autres motifs spécifiés. N'est pas considéré comme discrimination inique le fait pour un employeur de prendre des mesures positives conformes à cette loi ou de faire une différence, d'exclure ou de préférer une personne sur la base d'une nécessité inhérente à l'emploi (chapitre 2, clause 6(2)). La Loi définit les mesures d'action positive comme «des mesures destinées à assurer aux personnes convenablement qualifiées et appartenant à des groupes spécifiés¹⁷ des chances égales d'accéder à un emploi et une équité de représentation dans toutes les catégories professionnelles et à tous les niveaux du personnel d'une entreprise.» (ch. 3, section 15). Les mesures positives doivent inclure:

- des mesures pour identifier et éliminer des barrières à l'emploi qui affectent négativement des personnes appartenant à un groupe spécifié;
- des mesures pour augmenter la diversité sur le lieu de travail basées sur l'égalité en matière de dignité et de respect;
- la mise en place d'aménagements raisonnables pour des personnes appartenant à des groupes spécifiés afin de garantir qu'elles jouissent des mêmes opportunités d'emploi et qu'elles sont équitablement représentées dans toutes les catégories professionnelles et à tous les niveaux du personnel d'une entreprise. Ceci peut inclure un traitement préférentiel et des objectifs quantifiés, mais exclut les quotas.

¹⁷ Dont les personnes handicapées.

La loi définit «l'aménagement raisonnable» comme «toute modification ou toute adaptation à un emploi ou à un environnement de travail qui permet à une personne appartenant à un groupe spécifié d'avoir accès à un emploi, d'y participer ou d'y avancer professionnellement.» (ch. 1, section 1).

Les employeurs sont tenus de préparer et de mettre en œuvre un «plan pour l'équité en matière d'emploi» qui définit les objectifs, les buts spécifiques quantifiés pour permettre une représentation équitable des personnes convenablement qualifiées appartenant à des groupes spécifiés dans toutes les catégories et à tous les niveaux professionnels, les délais, les stratégies pour atteindre les objectifs, et les procédures de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du plan (ch. 3, section 20).

La discrimination inique en matière d'emploi fondée sur le handicap est par ailleurs proscrite par la Loi sur la promotion de l'égalité et la prévention de la discrimination inique (Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act, n° 4) de 2000. La loi indique clairement que la discrimination fondée sur le handicap inclut le manquement d'effectuer des aménagements raisonnables pour répondre aux besoins d'une personne handicapée ainsi que le manquement d'identifier ou d'éliminer des obstacles qui limitent ou restreignent d'une façon inique l'égalité de chances des personnes handicapées (ch. 2, section 9).

3.7.11 Le Royaume-Uni

Conformément à la Loi de 1944 sur l'emploi des personnes handicapées (Disabled Persons (Employment) Act), les droits des personnes handicapées à intégrer l'emploi ordinaire devait se faire par le biais d'un système de quota, qui imposait aux entreprises privées de 20 salariés ou plus de réserver au moins 3 pour cent des postes à des personnes handicapées enregistrées et du système des professions réservées (Reserved Occupations Scheme) qui décrivait que les métiers de liftier et gardien de parking devaient être réservés aux personnes handicapées. Le système de quota a été aboli en 1996 (pour de plus amples informations, voir 3.6) lors de l'entrée en vigueur de la Loi de 1995 sur la discrimination fondée sur le handicap.

La loi de 1995 contient des dispositions rendant illicite toute discrimination contre une personne handicapée en matière d'emploi, de fourniture de biens, d'équipements et de services, et autres. D'autres dispositions portent sur l'éducation et l'accès aux transports. La loi de 2001 sur les besoins spéciaux en matière d'enseignement et le handicap (*Special Educational Needs and Disability Act.*, 2001) a élargi la loi de 1995 en déclarant illégale toute discrimination à l'encontre des élèves et des étudiants handicapés cherchant à accéder à l'enseignement dans des écoles et des établissements d'enseignement supérieur.

Le règlement de 2003 portant modification de la loi de 1995 sur la discrimination en raison du handicap (*Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations, 2003*), entré en vigueur le 1er octobre 2004, a permis de mettre en œuvre la Directive sur l'emploi de la Communauté européenne 2000/78/EC (voir 1.29). Le règlement apporte également des changements importants à la loi de 1995 en étendant la législation antidiscriminatoire en matière d'emploi aux petites entreprises ainsi qu'à un certain nombre de professions qui en étaient précédemment exclues, notamment les policiers, les pompiers, les personnels des établissements pénitentiaires.

La loi de 2005 contre la discrimination fondée sur le handicap (*Disability Discrimination Act, 2005*) a élargi la portée et amendé la loi de 1995 en renforçant et en réformant la législation contre la discrimination, notamment pour ce qui concerne les pouvoirs publics, les transports et les organismes de qualification généraux. La loi de 2010 sur l'égalité a annulé et remplacé la loi de 1995 sur la discrimination en raison du handicap mais les mêmes dispositions ont été conservées.

3.7.12 Les États-Unis

Aux États-Unis, le système de réadaptation des années 1950 et 1960 avait encore une forte composante médicale. Un diagnostic médical sous-tendait l'éligibilité au programme et déterminait en fait le cours de la réadaptation pour les populations cibles du programme (Menz, 1997). Toutefois, la cause ou l'origine du handicap (par exemple blessures de guerre) a perdu en importance au cours de l'évolution du programme et

l'éventail des «groupes» bénéficiaires s'est élargi dans les années 1960 et 1970 (Logue & Blanck, 2010; Myhill & Blanck, 2009).

L'adoption de la loi de 1973 sur la réadaptation a introduit aux États-Unis la première législation fédérale anti-discrimination à grande portée. Les sections 503 et 504 de la loi de 1973 proscrivent la discrimination dans l'emploi de la part des employeurs gouvernementaux et des entreprises ayant des marchés avec le gouvernement fédéral (Blanck et al., 2014). Les amendements de 1986 de la loi sur la réadaptation avaient reconnu 'vivre de façon indépendante' comme option de service spécifique pour les personnes sans objectifs professionnels immédiats et l'emploi assisté comme programme et objectifs spécifiques pour les personnes les plus gravement handicapées, entre autres, pour lequel un plan individuel formalisé basé sur l'analyse des besoins et les préférences de la personne est nécessaire (Cornell ILR School, 1986).

Le militantisme public et la sensibilisation organisée ont continué et ont débouché sur l'adoption de la Loi de 1990 relative aux Américains handicapés (Americans with Disabilities Act (ADA)). Cette loi étendait le principe anti-discriminatoire à toutes les entreprises privées de quinze salariés ou plus et interdisait également la discrimination fondée sur le handicap dans les domaines du logement, des lieux publics, de l'éducation, du transport, des communications, des loisirs, du placement en institution, des services de santé, des élections et de l'accès aux services publics (Blanck, Goldstein & Myhill, 2013).

Afin de pouvoir bénéficier de la protection en matière d'emploi garantie par l'ADA, la personne doit être qualifiée pour le poste. Autrement dit, elle doit être capable de remplir les «fonctions essentielles du poste» avec, le cas échéant, les «aménagements raisonnables» nécessaires (42 U.S.C. section 12111(8)), ceux-ci étant définis comme toute modification ou adaptation qui permet à une personne handicapée d'exécuter les «fonctions essentielles» du poste en question ou de bénéficier d'un accès égal aux installations, informations et programmes de l'employeur ou du milieu dans lequel elle est employée (section 12111(9)). Les employeurs sont tenus de procéder à de tels aménagements dans la mesure où ceux-ci n'imposent pas à l'employeur une «charge disproportionnée» (section 12111(10)).

3.7.13 Le Viet nam

La loi sur les personnes handicapées de 2010 (n° 51/2010/QH12) interdit de stigmatiser les personnes handicapées et de discriminer à leur rencontre (article 14). Elle stipule qu'il faut prévoir des aménagements raisonnables pour l'éducation, la formation technique et sur les lieux de travail (articles 30(1), 32(3) et 33(3)), et que les services pour l'emploi doivent donner informations et conseils d'orientation professionnelle (article 33(5)). L'État s'engage à veiller aux droits des personnes handicapées dans le domaine du recrutement et du maintien dans l'emploi (article 33(1)). Des politiques préférentielles sont prévues dans le cas des entreprises dont plus de 30 pour cent de l'effectif sont des personnes handicapées, dont une aide financière pour l'aménagement raisonnable des exonérations fiscales, l'accès à des prêts à des taux bonifiés et des baux fonciers à des conditions préférentielles (article 34). Les auto-entrepreneurs en situation de handicap ont droit à des prêts à des taux préférentiels pour élargir leur activité et se former en gestion, transfert technologique et marketing (article 33(6)).

3.7.14 La Zambie

En Zambie, la loi n° 6 de 2012 sur les personnes handicapées prévoit de conserver l'Agence zambienne pour les personnes handicapées (Zambia Agency for Persons with Disabilities ou ZAPD) et le Fonds national pour les personnes handicapées (National Trust Fund for Persons with Disabilities) ainsi que l'adaptation locale de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Elle précise les fonctions du ministre responsable des politiques relatives au handicap - actuellement le Ministre du développement des collectivités et de la santé de la mère et de l'enfant.

La loi contient une interdiction générale de discriminer au motif de handicap et définit le refus de réaliser des aménagements raisonnables comme une forme de discrimination. Dans le domaine de l'emploi, la loi prévoit qu'en consultation avec le ministère du travail, des mesures de protection soient prévues pour favoriser le droit à l'emploi des personnes en situation de handicap, sans discrimination, dans toutes les formes d'emploi et que des réglementations soient élaborées et des mesures prises pour veiller à

la mise en œuvre des stipulations de l'article 27 de la CDPH sur les droits au travail et à l'emploi (article 35). Les entreprises qui emploient des personnes handicapées ont droit à des réductions d'impôt (article 37(1)) et il existe des incitations spéciales pour les personnes en situation de handicap qui travaillent comme entrepreneurs (article 37(2)). En cas d'accusation de discrimination, la ZAPD peut demander au procureur général de lancer les actions en justice nécessaires (article 64(1)).

3.7.15 Questions-clés

Des rapports indiquent que la législation contre la discrimination adoptée il y a plusieurs années dans certains pays industrialisés n'a pas réellement permis d'améliorer la situation de l'emploi des personnes handicapées (par exemple voir OCDE, 2010). Il serait utile d'entreprendre une étude pour examiner la mise en œuvre, l'exécution et l'efficacité de la législation contre la discrimination dans l'emploi dans différents pays.

3.8 Les mesures de persuasion

Beaucoup de pays recourent à des mesures non obligatoires basées sur la persuasion et l'autorégulation à titre de complément ou d'alternative aux mesures obligatoires basées sur la législation ou les systèmes de quotas, dans l'objectif déclaré de promouvoir l'emploi des personnes handicapées.

3.8.1 Campagnes d'information et de sensibilisation

Les campagnes d'information et de sensibilisation, souvent organisées par des agences gouvernementales et parfois par des groupements d'employeurs, peuvent inclure des séminaires publics, des publications, des articles de journaux, des émissions nationales ou locales à la radio et à la télévision, des sites Internet, etc. (par exemple pour faire connaître les lois et pratiques dans le monde du travail pour lutter contre la discrimination) (CE, 2010a; UE, 2010).

Des initiatives prises par des employeurs comme le réseau de chefs d'entreprise U.S. Business Leadership Network, «une organisation nationale à but non lucratif qui aide les entreprises à améliorer leurs performances en tirant parti de l'inclusion du handicap sur le lieu de travail, dans la chaîne d'approvisionnement et sur les marchés», ont pour but d'inciter à créer des débouchés pour les personnes en situation de handicap et soulignent que rentabilité et responsabilité sociale sont compatibles (USBLN, s. d.1). Le Réseau mondial de l'OIT Entreprises et Handicap (Global Business and Disability Network ou GBDN) qui fait partie des initiatives d'employeurs veut sensibiliser les entreprises à la relation positive qui existe entre l'inclusion des personnes handicapées et la réussite en affaires (voir <http://www.businessanddisability.org/>). C'est un réseau constitué de multinationales, d'organisations nationales d'employeurs, de groupements d'entreprises et d'organismes de personnes handicapées qui travaillent en collaboration pour promouvoir l'inclusion du handicap sur les lieux de travail. Au travers de manifestations organisées dans différentes parties du monde et par ses publications, le GBDN fait activement connaître les arguments commerciaux en faveur du recrutement de personnes en situation de handicap.

3.8.2 Des récompenses

Les prix décernés à des employeurs pour leurs efforts en vue d'améliorer les possibilités d'emploi ont pour but de récompenser les bonnes politiques et pratiques d'emploi et d'encourager d'autres employeurs à leur emboîter le pas. En **Australie** par exemple, les récompenses 2013 relatives au handicap pour les entreprises (Disability Enterprises Excellence Awards) saluaient «les organisations qui font état des meilleures pratiques et proposent des possibilités de formation innovantes, trouvent de bonnes solutions dans le domaine des salaires, prévoient les conditions nécessaires pour assurer la sécurité sur le lieu de travail, l'inclusion sociale et la participation des employés et la qualité de service pour les personnes en situation de handicap» (Département australien des services sociaux, 2013). Des prix peuvent être décernés par une agence gouvernementale ou par des réseaux/associations d'employeurs.

3.8.3 Autres mesures

Le fait d'appartenir à un réseau d'affaires donne aux entreprises une image de marque et la reconnaissance nationale de leur engagement dans le domaine de l'égalité des chances et des traitements pour les travailleurs en situation de handicap et les entreprises qui appartiennent à des personnes handicapées; il leur donne aussi des moyens pour assurer la meilleure mise en pratique et un accès privilégié à des entreprises et à du personnel (*voir par exemple* USBLN, s.d. 2). Des *recueils de bonnes pratiques* ont été développés en **Belgique** et au **Royaume-Uni**. Certains pays recourent à une formation afin de sensibiliser à l'égalité des personnes handicapées les employeurs et leurs employés; celle-ci est généralement le fait d'organisations non gouvernementales spécialisées dans les questions du handicap. (*voir par exemple* Disability Wales, <http://www.disabilitywales.org/training-consultancy/disability-equality-training>).

Il est difficile d'évaluer l'impact des mesures de persuasion sur les attitudes ou les comportements. Le rapport de l'Union européenne sur les politiques d'emploi pour les personnes handicapées a conclu en relevant que les organisations des personnes handicapées estiment généralement que d'autres intérêts contradictoires affaibliront quasiment toujours leur efficacité (CE, 2011b).

3.8.4 Questions-clés

Bien que les dispositions exprimées par les employeurs lors des enquêtes ne reflètent pas toujours le comportement réel des employeurs, les mesures de persuasion devraient au moins contribuer à renforcer leur prise de conscience. Toutefois, comme les systèmes volontaires de quotas, les mesures de persuasion ne remplacent pas la législation et autres mesures obligatoires dans la promotion de l'égalité de chances et de traitement des travailleurs handicapés.

3.9 La gestion du handicap

La gestion du handicap est une pratique qui s'est développée depuis les années 90 comme moyen d'aider ceux qui sont devenus handicapés

au cours de leur vie active à retrouver un emploi rémunéré et à aider les chercheurs d'emploi en situation de handicap à obtenir et conserver des emplois décents (Harder & Geisen, 2012). Ce sujet étant compris différemment selon les pays, on n'a pas encore vu émerger une démarche cohérente; certains pays se penchent sur le maintien de l'emploi et le retour au travail, d'autres préfèrent des formules intitulées «gestion des absences» et «gestion des traumatismes», alors que d'autres encore ajoutent le recrutement à la démarche choisie (McAnaney, 2012). La gestion du handicap s'est répandue sous différentes formes dans des domaines tels que les indemnités pour incapacité au travail versées aux travailleurs en Amérique du Nord et en Europe du Nord, alors que d'autres régions du globe les ont adoptées moins rapidement.

Toutefois il est admis que sur le lieu de travail, la gestion du handicap est un processus proactif de promotion de l'accès des personnes handicapées à l'emploi et de leur promotion, souvent intégré aux pratiques de développement des ressources humaines. Ce processus encourage des actions comprenant un ensemble d'interventions pour la prévention, la réadaptation professionnelle et le retour au travail dans des conditions de sécurité pour les handicaps et traumatismes dus à un accident de travail ainsi que des actions pour recruter et assurer la promotion des personnes en situation de handicap. Ces stratégies sont mises en place dans un effort concerté par les représentants des travailleurs et par la direction qui assument une responsabilité conjointe pour traiter des problèmes du handicap sur le lieu de travail.

Le recueil de directives pratiques de l'OIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail, adopté en novembre 2001, définit la gestion du handicap comme méthode facilitant le recrutement, l'avancement, le maintien en poste et le retour au travail des personnes handicapées. Ce recueil a été élaboré dans l'objectif d'aider les entreprises de tous secteurs et de toute taille à adopter une stratégie positive de la gestion des questions du handicap sur le lieu de travail. Alors que le recueil s'adresse principalement aux employeurs, le document note que «les pouvoirs publics jouent un rôle déterminant dans la création d'un cadre législatif et social, et l'adoption de mesures d'incitation visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées. De même, il importe que les personnes handi-

capées participent et s'impliquent elles-mêmes pour que les objectifs du recueil puissent être atteints.» (OIT, 2002, vi). Le rôle des organisations de travailleurs est également souligné. Les dispositions du recueil se fondent sur les principes consacrés par les normes internationales et les initiatives qui visent à promouvoir l'emploi de tous les travailleurs dans des conditions de santé et de sécurité. Ce recueil n'est pas un instrument contraignant sur le plan juridique et n'a pas pour objet de se substituer à la législation nationale ou de l'annuler. Il doit être interprété en tenant compte de la situation nationale et être appliqué conformément à la législation et à la pratique nationales (OIT, 2002).

Des participants de haut niveau représentant des groupes d'entreprises, des pouvoirs publics et autres ont formé le Conseil international des normes pour la gestion du handicap (International Disability Management Standards Council (IDMSC)) en 2003. Ces représentants viennent d'Australie, d'Autriche, de Belgique, du Brésil, du Canada, de Chine, d'Allemagne, de Hong Kong, d'Islande, d'Irlande, de Malaisie, de Nouvelle-Zélande, de Suisse et du Royaume-Uni. Ses objectifs sont d'encourager la recherche sur le plan mondial, d'éduquer et de faire connaître la gestion du handicap. De plus, le Conseil œuvre à réaliser un consensus sur les meilleures pratiques et initiatives de prévention en gestion du handicap pour améliorer la réintégration des travailleurs et diminuer les coûts socio-économiques du handicap (IDMSC, 2014).

3.9.1 *Maintien dans l'emploi*

Le recueil de directives pratiques de l'OIT contient des recommandations concernant les travailleurs qui acquièrent un handicap en cours d'emploi et couvre des aspects comme la politique, les interventions précoces, l'évaluation et la réadaptation. La prévention, l'intervention précoce et le maintien dans l'emploi sont des questions qui reçoivent de plus en plus d'attention dans beaucoup de pays (Thornton, 1998 OCDE, 2010; Geisen & Harder, 2012). De telles mesures sont soutenues dans de nombreux pays par le secteur des assurances au motif que le maintien dans l'emploi est généralement moins coûteux que la mise hors circuit professionnel du salarié. Les études sur la culture d'entreprise et les aménagements de postes ont constaté que des économies étaient réalisées et que

la stabilité du personnel avec et sans handicap augmentait lorsque des pratiques inclusives en milieu de travail étaient mises en oeuvre (Schur et al. 2013; Samant et al. 2009).

Jusqu'à présent, seul un nombre limité de pays ont activement promu la gestion du handicap comme stratégie intégrée des politiques nationales de réadaptation professionnelle et d'emploi des personnes handicapées pour encourager le maintien en poste ainsi que le recrutement. Les exemples cités ci-après en provenance d'Australie, du Canada et des États-Unis illustrent la diversité des formules adoptées.

3.9.2 Gestion du handicap en Australie

En Australie, les notions et principes de gestion du handicap sont intégrés dans les politiques gouvernementales. Le gouvernement fédéral finance un service de l'emploi pour personnes handicapées (Disability Employment Service ou DES) qui comporte un fonds d'assistance en faveur des employés pour aider les employeurs à réaliser des modifications du lieu de travail ainsi qu'un appui intermittent après le placement; reconnaissant aussi l'importance des interventions précoces, il fait en sorte que les services aient des possibilités accrues de travailler directement avec les écoles, les hôpitaux et les organismes collectifs. Mise en application en 2010 en remplacement de la formule antérieure, la nouvelle démarche met davantage l'accent sur l'engagement de l'employeur et du lieu de travail, en accord avec les principes de la gestion du handicap. Le service de réadaptation fédéral (Commonwealth Rehabilitation Services Australia) intervient sous forme d'indemnités pour incapacité au travail financées par les assureurs, de prévention des accidents - financée par les employeurs - et du service d'emploi des personnes handicapées (DES), financé par le gouvernement.

Le DES a deux axes – un service de gestion du handicap et un service de soutien à l'emploi – tous les deux aidant les personnes handicapées à trouver et à conserver des emplois durables. Au service de gestion du handicap, l'accent est mis sur les travailleurs handicapés qui ne devraient pas avoir besoin d'assistance régulière ou à long terme sur le lieu de travail tandis que le service de soutien à l'emploi aide ceux dont le handi-

cap permanent nécessite un appui régulier, continu ou à long terme pour obtenir et conserver leur poste (Angleton, 2012).

Cette approche de la gestion du handicap prise par CRS Australia implique la participation des employeurs dans les démarches de retour au travail et différentes activités autour de l'employeur et du lieu de travail destinées à favoriser l'emploi, en s'alignant sur les principes du Recueil de directives pratiques de l'OIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail (Angleton, op. cit.).

3.9.3 La gestion du handicap au Canada

Un recueil de directives pratiques pour la gestion du handicap a été adopté au Canada en 2000. Approuvé et en partie financé par le Programme de partenariat syndical-patronal du gouvernement fédéral, et produit par l'Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail (NIDMAR, 2000), le recueil propose des directives pratiques, des critères-clés et une évaluation des résultats concernant la mise en pratique de la gestion du handicap (Williams et al., 2005). Beaucoup d'organisations et leurs réseaux, y compris des organisations d'employeurs et de travailleurs et des organisations de personnes handicapées contribuent à faciliter l'emploi, le maintien dans l'emploi et le retour au travail des personnes handicapées. Les mesures incluent des déclarations de politique générale et l'offre de services consultatifs et de soutien.

En tant qu'organisme de recherche, d'éducation et de formation, NIDMAR a contribué au développement des normes professionnelles de la gestion du handicap (NIDMAR, 1999) qui ont été validées pour adoption par un groupe représentatif des plus grands employeurs, syndicats et commissions des accidents du travail du Canada. Il a contribué à l'évolution des connaissances dans le domaine de la gestion professionnelle du handicap en bâtissant et en dispensant des formations agréées en ligne sur des thèmes adaptés. Très récemment, il a joué un rôle capital en obtenant le soutien des pouvoirs publics à plusieurs niveaux pour adopter une législation qui établisse une université spécialisée dans les sciences de la santé au travail (Pacific Coast University for Workplace Health Sciences), ouverte en 2014. Cette université veut devenir le principal centre de recherche et

d'éducation au monde qui abordera sous forme interdisciplinaire les questions associées à toutes les étapes du cycle de la santé au travail – santé et sécurité, retour au travail et gestion du handicap, réadaptation – en lien avec la convention de 1981 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs (n° 155), le Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail de l'OIT et la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies (NIDMAR, 2009).

3.9.4 Gestion du handicap en Allemagne

L'Allemagne a adopté le programme élaboré par l'institut canadien NIDMAR en 2002 et s'est montrée volontariste dans la mise en œuvre des politiques de gestion du handicap. En trois ans, 350 personnes ont été agréées Professionnels de la gestion du handicap et Ford Allemagne a reçu la certification du Conseil international des normes pour la gestion du handicap (IDMSC) qui indique une note supérieure à 80 pour cent attribuée à la suite d'un audit de la gestion de l'incapacité au travail fondé sur un consensus (Hunt, 2009, p. 14).

3.9.5 La gestion du handicap aux États-Unis

A quelques exceptions près, les États-Unis ne disposent en général pas de programmes fédéraux ou de programmes des États pour la réadaptation à court ou long terme en ce qui concerne les maladies ou accidents non professionnels. Ce rôle est généralement joué par des programmes financés par les employeurs, les syndicats et/ou les salariés. Le coût des versements à court et long terme et des indemnités compensatoires en cas d'accidents de travail est en définitive assumé par les employeurs par le biais d'une hausse des primes d'assurance. Ils ont donc intérêt à réduire ces coûts (Holland, 2011). Ceci a conduit à l'introduction du concept de gestion du handicap, qui couvre une variété d'activités destinées à prévenir les invalidités et/ou minimiser leur impact sur les salariés et les employeurs. Les activités incluent:

- des programmes de sécurité;
- des programmes de santé et d'assistance aux salariés;
- des programmes de retour au travail.

3.9.6 Questions-clés

Conséquence de l'adoption généralisée de la gestion du handicap pour favoriser le recrutement, le maintien en poste et le retour au travail des personnes handicapées, un ensemble de travaux de recherche sur l'efficacité de différentes méthodes et sur l'identification des problèmes qu'il faut encore traiter a vu le jour. Ces problèmes varient selon le contexte mais de façon générale les grands volets à traiter sont: la nécessité d'améliorer la qualité des services de gestion du handicap par l'éducation et la formation; la nécessité d'établir des liens plus étroits entre services publics, en particulier les services chargés de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et les services de réadaptation; la sensibilisation des employeurs aux bonnes pratiques dans le domaine de la gestion du handicap; et l'évolution des attentes de la part des pouvoirs publics et de la collectivité dans son ensemble sur le rôle des employeurs pour mettre l'accent sur la santé et la qualité de vie au travail (McAnaney, 2012; Angleton, 2012).

3.10 Les mécanismes de consultation

La convention n° 159 de l'OIT exige que les organisations syndicales et patronales et les organisations de et pour les personnes handicapées soient consultées sur la mise en œuvre de la politique nationale relative à la réadaptation professionnelle et l'emploi. La recommandation n° 168 stipule que ces organisations devraient également contribuer à la formulation de politiques sur l'organisation et le développement de services de réadaptation professionnelle et propose une série de recommandations sur la forme que cette participation pourrait prendre.

En se fondant sur l'étude d'ensemble des législations nationales qu'elle a menée et des informations fournies par les gouvernements, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations constata que des consultations de formes et de portées diverses ont lieu dans un nombre croissant de pays (OIT, 1998). Dans certains pays (Autriche, République tchèque, France, Maurice, Suède et Royaume-Uni notamment), des conseils et comités permanents ont été mis sur pied auxquels participent des organisations de

personnes handicapées; ils sont consultés sur la mise en œuvre de la politique nationale. Dans d'autres pays, les trois groupes représentatifs siègent au sein de divers organismes chargés de formuler ou de mettre en œuvre les politiques, mesures et programmes (Chili, Chypre, Finlande, Allemagne, Philippines, Tunisie par exemple).

Certains gouvernements rapportent que des organismes permanents chargés de mener les consultations avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs ont été créés (en Australie, au Burkina Faso, en Grèce, en Lituanie notamment). Aux États-Unis, le Conseil national pour le handicap – agence fédérale indépendante – est habilité à rendre compte et à conseiller le Congrès et le Président sur les lois et politiques nationales relatives au handicap (NCD, s. d.).

Dans d'autres pays (Argentine, Costa Rica, Islande, Suriname, Thaïlande, Zambie par exemple), les consultations semblent ne concerner que les organisations de et pour les personnes handicapées. Ceci correspond à l'obligation générale faite aux États Parties de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) de consulter étroitement et d'impliquer activement les personnes handicapées par le biais de leurs organismes représentatifs dans l'élaboration et la mise en œuvre de législations et de politiques pour donner effet à la CDPH et dans d'autres processus de prise de décisions relatifs aux questions concernant les personnes en situation de handicap (article 4).

3.10.1 Questions-clés

La réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées sont considérés comme une composante essentielle de la politique nationale de l'emploi. Les consultations du Gouvernement sur cette question auraient certainement tout à gagner de la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que de l'implication des représentants des organisations de et pour les personnes handicapées. La CDPH admet l'importance de la consultation des États Parties et des organisations représentatives des personnes handicapées sur les questions relatives au handicap, incluant le travail et l'emploi (article

4(3)) mais ne fait aucune référence directe à la participation des organisations patronales et syndicales à ces consultations. L'OIT appelle constamment les gouvernements à consulter les trois types d'organes représentatifs pour ce qui a trait à la mise en œuvre des politiques nationales sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (convention no. 159 de l'OIT, article 5).

3.11 Statistiques sur les personnes en situation de handicap dans le monde du travail

3.11.1 Définitions différentes

Le recueil de directives pratiques de l'OIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail (OIT, 2002) définit une personne handicapée comme «une personne dont les perspectives de trouver, de retrouver ou de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique, sensoriel, intellectuel ou mental dûment reconnu». Il s'agit d'une version légèrement élargie de la définition utilisée dans la convention n° 159 de l'OIT. Selon la CDPH, les «personnes handicapées» comprennent les «personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres».

Toutefois, lorsqu'on examine la législation et les politiques en matière de handicap aux plans national, régional et international, on ne trouve aucun consensus de telle sorte. Il existe de grandes divergences dans la définition du handicap, non seulement d'un pays à l'autre (voir par exemple OCDE, 2000, pp. 194-201) mais également entre les ministères et les programmes à l'intérieur d'un même pays (en Australie et au Canada notamment). Ceci se répercute sur les informations recueillies et sur les statistiques.

3.11.2 Absence de données comparables

Il n'existe aucune série consistante de données sur les personnes handicapées qui soient internationalement comparables, fiables et valables.

Ceci s'explique en partie par la pléthore de définitions mais également par des carences dans les méthodes utilisées pour la collecte de données. Ainsi, les estimations du nombre des personnes en âge de travailler qui sont ou qui pourraient être classées comme handicapées varient d'un pays à l'autre, non seulement du fait des différentes conceptions du handicap, mais également de la multitude des approches utilisées pour collecter et compiler ces données. Ce ne sont pas les seules raisons expliquant la difficulté des comparaisons entre pays. Comme le démontre une étude récente de la CE sur les politiques de l'emploi à l'intention des personnes handicapées, il n'y a pas deux pays qui utilisent le même système fondamental, et on note des différences majeures entre pratiquement tous les facteurs qui ont une influence sur la structure et l'exécution de la politique relative au handicap et à l'emploi (CE, 2000).

Les comparaisons entre pays peuvent être informatives et utiles, pour autant que les bases de comparaison sont pertinentes. Mais, ce qui importe avant tout, c'est la pertinence, la nature, la qualité, la fiabilité et la précision de l'information qui contribue au développement de la politique et des programmes dans chaque pays. Des enquêtes révèlent qu'à quelques notables exceptions près (États-Unis, Canada, Royaume-Uni, Australie, Suède notamment), les données requises pour le développement de politiques et de programmes, la planification, le suivi et l'évaluation sont inadéquates et parfois très insuffisantes (OIT, 2004b).

La plupart des pays reconnaissent volontiers ce déficit d'information et admettent que l'insuffisance de données rend la formulation de politiques et la planification difficiles et affaiblit les arguments relatifs à la répartition des ressources. Beaucoup de pays disposent de plans pour améliorer leurs informations statistiques sur l'emploi des personnes handicapées. À Malte par exemple, un recensement national réalisé par l'Office national des statistiques en 2005 a révélé que le pourcentage des personnes handicapées ayant un emploi est largement inférieur à celui des personnes non-handicapées: 14,6 pour cent (soit 3,295) des personnes handicapées avaient un emploi contre 48 pour cent (soit 150,188) de la population non-handicapée (European Foundation Centre, 2009).

En 1999, l'Assemblée générale des Nations Unies a appelé les gouvernements à coopérer avec la Division de statistique du Département des affaires économiques et sociales du Secrétariat des Nations Unies au développement constant de statistiques globales et d'indicateurs sur le handicap (Nations Unies, 1999). En 2001, lors du Séminaire international des Nations Unies sur la mesure du handicap, la nécessité d'effectuer un travail statistique méthodologique à l'échelon mondial a été admise dans l'objectif de faciliter la comparaison des données sur le handicap entre pays. En conséquence, la Division de la statistique des Nations Unies a autorisé la création du groupe de Washington chargé de s'attaquer à certains des problèmes identifiés et de développer une série de mesures générales du handicap utilisables lors des recensements, des enquêtes nationales et autres formats statistiques fondées sur la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIH) de l'Organisation mondiale de la santé (OMS). (Division des statistiques de l'ONU, 2013; OIT, 2004a).

En parallèle, le BIT a mené une enquête en vue d'analyser les statistiques nationales disponibles sur la situation des personnes handicapées en matière d'emploi.¹⁸ La compilation décrit les méthodes utilisées dans 95 pays en 2002 pour générer ces statistiques (OIT, 2003). A cette époque les pays utilisaient surtout les recensements et les enquêtes auprès des ménages pour compiler ces statistiques; ce qui sous-entend que le renouvellement des données s'effectue tous les 5 à 10 ans ou seulement de manière ponctuelle. Il apparaît aussi que ces sources recueillent des informations détaillées sur la situation dans la profession et utilisent généralement les normes internationales en vigueur concernant les statistiques sur l'emploi et le chômage. Ces méthodes utilisent une définition de l'incapacité ayant son origine dans des lois nationales ou spécialement élaborées par les bureaux de statistique nationaux et/ou des organisations non gouvernementales traitant de l'handicap; moins de 50 pour cent des pays utilisaient les normes internationales en vigueur pour les statistiques sur le handicap» (OIT, 2003, p1). Pour compléter la compilation,

¹⁸ Ce projet est lié au projet de l'OIT sur l'impact de la législation sur l'emploi des personnes handicapées («Employment of persons with disabilities: The impact of legislation») financé par le gouvernement de l'Irlande.

L'OIT a préparé des directives axées sur l'amélioration des informations statistiques sur l'emploi des personnes handicapées (OIT, 2007). Ces directives, qui s'inspirent de la connaissance accumulée dans le secteur des statistiques sur l'emploi et le handicap, visent à aider au développement d'une description complète et comparable à l'échelon international de la situation de l'emploi des personnes handicapées à travers le monde entier. L'enquête de l'OIT sur les méthodologies nationales a été reconduite en 2014-2015 et le recueil des résultats devrait être mis à jour et publié en ligne en 2015.

La Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) reconnaît également l'importance de l'information et de sa gestion. L'Article 31 exige des États Parties qu'ils recueillent des informations appropriées, y compris des données statistiques et des résultats de recherches, qui leur permettent de formuler et d'appliquer des politiques visant à donner effet à la Convention. «Les procédures de collecte et de conservation de ces informations respectent les garanties légales, y compris celles qui découlent de la législation sur la protection des données, afin d'assurer la confidentialité et le respect de la vie privée des personnes handicapées; et les normes internationalement acceptées de protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales et les principes éthiques qui régissent la collecte et l'exploitation des statistiques» (article 31(1)). Les informations recueillies doivent être utilisées pour évaluer la façon dont les États Parties s'acquittent des obligations qui leur incombent en vertu de la Convention et pour identifier et lever les obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans l'exercice de leurs droits. Les États Parties ont la responsabilité de diffuser ces statistiques et doivent veiller à ce qu'elles soient accessibles aux personnes handicapées (articles 31(2) et (3)).

3.12 Suivi

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) est un des deux mécanismes de contrôle régulier en charge du respect par les États Membres de leurs obligations en matière de normes. Les membres de la CEACR, désignés par le Conseil

d'administration de l'OIT pour une période renouvelable de trois ans, siègent à titre personnel et sont des personnalités du monde entier d'une haute autorité morale et justifiant d'une compétence technique et indépendance. La CEACR examine les rapports périodiques des États Membres sur les mesures qu'ils ont prises en droit et dans la pratique pour donner effet aux dispositions des conventions qu'ils ont ratifiées.

Toutes les conventions fondamentales sur les droits de l'homme des Nations Unies prévoient l'établissement d'un organisme de suivi chargé de contrôler l'application des stipulations du traité par les États Parties. Ce processus a des limites: les États doivent respecter les conventions qu'ils ont ratifiées et les organismes d'observation sont chargés de faire des préconisations et peuvent entreprendre des suivis ultérieurs pour vérifier le respect de la convention, mais ils ne sont pas dotés de pouvoirs officiels pour en faire respecter l'application (Stein & Lord, 2008). La Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) prévoit des mécanismes de mise en œuvre et de suivi au niveau national et international (articles 34-39). Sur le plan international, le Comité des droits des personnes handicapées est chargé d'effectuer des suivis réguliers, comme indiqué plus haut à la section 1.35.3. Au niveau national, les États Parties doivent désigner un ou plusieurs référents au gouvernement pour les questions relatives à l'application de la CDPH et envisager de créer ou désigner un dispositif de coordination au gouvernement chargé de faciliter les actions liées à cette application dans différents secteurs et à différents niveaux. De plus, les États Parties doivent mettre en place un dispositif de promotion, de protection et de suivi de l'application de la CDPH. Les personnes handicapées et leurs organismes représentatifs devraient être associés et participer pleinement au processus de suivi par un ou plusieurs mécanismes indépendants dont le rôle est de promouvoir, protéger et assurer le suivi de la CDPH (article 33).

3.12.1 Mise en application du suivi: exemples par pays

Les États Parties à la CDPH ont adopté différentes approches pour en suivre la mise en application, comme l'illustrent les exemples suivants tirés des comptes-rendus soumis au Comité des droits des personnes handicapées.

En **Autriche**, le Comité indépendant de suivi (IMC) pour la mise en application de la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées a été établi le 8 août 2008 en vertu de la section 13 de la loi fédérale sur le handicap. Ce comité comprend des représentants d'organisations de personnes handicapées, d'une organisation non-gouvernementale pour les droits de l'homme, d'un organisme de coopération pour le développement et d'une institution universitaire. Il traite les doléances, a le droit d'inspecter sans réserve les dossiers de toutes les autorités de l'État et est habilité à rendre compte au Comité des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées de la mise en pratique en Autriche de la Convention (HCDH, s.d.).

Au **Danemark**, l'institut danois des droits de l'homme (DIHR) a été désigné comme observatoire indépendant de la mise en application de la CDPH par décision parlementaire en décembre 2010. Cet institut dispose de son propre financement fixé par la loi des finances danoise et il œuvre à sensibiliser, conseiller et traiter les griefs concernant les manquements à la CDPH. À titre exceptionnel, deux autres entités ont également été désignées pour faire partie du dispositif de suivi: l'institut travaille en collaboration avec le Conseil danois sur le handicap et le Médiateur parlementaire pour veiller aux droits et assurer le suivi de l'application de la CDPH. Le Conseil danois sur le handicap comprend 17 membres venant d'organisations de personnes handicapées, de l'Institut danois de recherche pour la construction, de l'Association danoise pour le logement, de la Confédération danoise des syndicats, de la Confédération des employeurs danois, de la Confédération danoise de l'industrie et du commerce, des institutions universitaires et du ministère des affaires sociales. (HCDH, s. d.).

En **Allemagne**, l'Institut allemand des droits de l'homme a été désigné en décembre 2008 comme observateur indépendant de la mise en application de la CDPH. Il comprend des représentants de différents organisations de la société civile, des universitaires et, sans droit de vote, des représentants de ministères. Financé par le ministère fédéral de la justice, le ministère des affaires étrangères et le ministère fédéral de la coopération économique et du développement, l'institut examine les réglementations administratives et législatives et fait connaître la

CDPH mais il ne traite pas les transgressions des droits des personnes handicapées (HCDH, s. d.).

En **Lettonie**, le Médiateur a été désigné en 2010 comme mécanisme indépendant de suivi de la mise en application de la CDPH. Son office traite des réclamations portant sur la discrimination envers des personnes handicapées et peut représenter les plaignants devant les tribunaux administratifs. Il œuvre aussi à la sensibilisation sur les droits des personnes handicapées et peut rendre compte sur certains sujets au gouvernement et au parlement (HCDH, s. d.).

Au **Mexique**, la Commission nationale des droits de l'homme et les 32 organes publics pour la défense et la protection des droits de l'homme dans les différents états constituent le dispositif chargé de la promotion, de la protection et du suivi de la mise en application de la CDPH (Comité des droits des personnes handicapées – compte-rendu du Mexique, 2013a).

En **Nouvelle-Zélande**, la Commission chargée des droits de l'homme et l'Office du Médiateur sont chargés de la surveillance indépendante de l'application permanente de la CDPH. Le gouvernement finance également la Coalition de la Convention, regroupement d'organisations non-gouvernementales représentant les personnes handicapées, pour en suivre la mise en application (Comité des droits des personnes handicapées – compte-rendu de la Nouvelle-Zélande, 2013b).

En **Slovénie**, le suivi est effectué par le Conseil en faveur des personnes handicapées établi par la législation (loi sur l'égalité des chances pour les personnes en situation de handicap, article 28) (HCDH, s. d.).

En **Espagne**, le Comité de représentation des personnes handicapées (CERMI) qui coiffe les organisations de personnes handicapées a été choisi comme instrument de suivi (HCDH, s.d.).

En **Thaïlande**, l'Office national pour le respect des droits des personnes handicapées (NEP) agissant comme point de contact national pour le handicap est chargé de promouvoir et de suivre la mise en application de

la CDPH, aux côtés de l'Office de la Commission nationale des droits de l'homme, qui intervient comme agence indépendante de suivi.

Au **Royaume-Uni**, quatre dispositifs indépendants ont été désignés pour assurer la promotion, la protection et le suivi de la mise en application de la CDPH: la Commission de l'égalité et des droits de l'homme, la Commission écossaise des droits de l'homme, la Commission des droits de l'homme d'Irlande du Nord et la Commission de l'égalité pour l'Irlande du Nord (HCDH, s.d.).

Dans ses observations sur les comptes-rendus des États Parties examinés à ce jour, qui représentent une petite minorité de tous les États ayant ratifié la CDPH, le Comité a exprimé sa préoccupation de constater que certains pays n'avaient pas encore désigné d'institutions pour assurer le respect de la CDPH selon la stipulation demandant d'établir un organe indépendant de suivi en vertu des Principes de Paris, relatifs au statut des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme. Préoccupations ont été exprimées concernant l'absence de participation systématique des personnes en situation de handicap et de leurs organes représentatifs dans le processus de suivi dans certains cas et concernant la nécessité d'affecter des moyens suffisants à l'agence choisie pour le suivi dans d'autres cas. Les États Parties ont été invités à se pencher sur ces questions.

3.13 Evaluation

L'insuffisance des données rend le suivi et l'évaluation efficaces des programmes pratiquement impossible (OCDE, 1986). Ceci revêt une importance particulière lorsque l'augmentation des coûts de sécurité sociale devient préoccupante. Cette préoccupation remonte à plusieurs dizaines d'années. Ainsi, dans son rapport de 1998 sur les stratégies de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi, Thornton déclare, se référant aux «questions émergentes»:

Les principes de la solidarité sociale sont en train de s'éroder rapidement aux Pays-Bas, avec une diminution de la volonté publique et politique de supporter les coûts massifs du système

de protection des personnes handicapées... Aux Pays-Bas et en Suède, une des réponses à l'accroissement des coûts des allocations de maladie et d'invalidité a été le transfert des responsabilités de l'État vers l'entreprise...aussi bien pour le paiement des allocations en cas de maladie que pour l'intervention précoce en vue de réduire l'absentéisme pour cause de maladie (p. 13).

Aux États-Unis, l'Office général de comptabilité (US General Accounting Office) a regretté le fait que l'efficacité d'un large éventail de programmes en faveur de l'emploi des personnes handicapées n'ait que très peu ou pas du tout été évaluée (Thornton et Lunt, 1997, p. 276). La place des prestations de sécurité sociale dans les stratégies visant à faciliter le retour à l'emploi a également reçu une attention particulière aux États-Unis:

L'assurance d'invalidité de la sécurité sociale et les programmes additionnels de garantie de revenu ne devraient pas être considérés comme des sources de revenu exclusives et permanentes d'une personne handicapée. Ils devraient être utilisés autant que possible comme tremplin pour améliorer la condition économique d'une personne. (Social Security Administration, 1994, cité dans Thornton et Lunt, 1997, p. 277.)

Le besoin général de données d'évaluation valides et fiables est renforcé par les pressions concurrentes de plus en plus importantes qui s'exercent sur les dépenses publiques (OCDE, 2004, 2010). La compétition pour les ressources existe non seulement dans le contexte global des politiques économiques nationales mais également entre différents volets des politiques liées au handicap (prévention contre réadaptation contre égalité des chances par exemple), voire même sur le plan de l'emploi en faveur des personnes handicapées. Par exemple: les ressources disponibles devraient-elles être affectées à la formation de toutes les personnes handicapées, se concentrer sur de celles qui ont le plus de chances de décrocher un emploi ou qui en ont le plus besoin? Les réponses à ce type de questions demandent un complément d'analyse.

4.1 Introduction

Malgré un vaste ensemble de lois et autres instruments internationaux, régionaux et nationaux, les personnes handicapées partout dans le monde continuent d'être soumises à la discrimination et de se voir refuser leurs droits dans le domaine de l'emploi. Les statistiques disponibles indiquent que le taux d'emploi des personnes handicapées est plus faible, leur taux de chômage plus élevé et leur taux d'inactivité par rapport à la population active tend à être au moins le double de celui des autres travailleurs. C'est une perte importante pour ces personnes et leurs familles ainsi que pour la société dans son ensemble; on estime qu'elle se situe à entre trois et sept pour cent du produit national brut (Buckup, 2009). Il est de première importance que les États s'éloignent des systèmes d'emplois protégés qui écartent les travailleurs handicapés de l'ensemble de la population active et qu'ils s'intéressent à favoriser l'accès de ces personnes à l'emploi sur le marché du travail ouvert (HCDH, 2012).

La Convention relative aux droits des personnes handicapées a contribué à recentrer le programme d'actions principales à mener pour lutter contre la discrimination et encourager de façon positive l'inclusion des personnes handicapées dans le monde du travail. Elle a donné un nouvel élan aux travaux de l'OIT en faveur de l'égalité des chances devant l'emploi pour les personnes en situation de handicap et l'égalité de traitement pour les femmes et les hommes handicapés au sens de la convention n° 159 et du Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail. L'examen des politiques et mesures en place un peu partout dans le monde aux chapitres 2 et 3 qui précèdent a mis en lumière les progrès réalisés tout en soulignant les carences à combler pour que la vision qui sous-tend les normes internationales se traduise dans la pratique et que les demandeurs d'emploi et travailleurs handicapés soient à même de jouir de leur droit au travail sur une base égale avec les autres membres de la société. Les problèmes à étudier dans le cadre d'un programme d'action identifiés à ce chapitre s'appuient sur les exemples de bonnes pratiques et les enseignements tirés et ils reprennent également les préoccupations exprimées par le Comité des droits des personnes handicapées dans leurs observations sur les comptes-rendus des États Parties à la CDPH.

Différentes mesures sont nécessaires pour aborder les facteurs «d'offre» et de «demande» et celles-ci devraient être intégrées dans les législations et stratégies nationales d'action en faveur des personnes handicapées, élaborées en consultation avec les principaux intéressés, à partir de données exhaustives sur la situation des personnes en situation de handicap devant l'emploi. En ce qui concerne le volet «offre», les demandeurs d'emploi en situation de handicap et les travailleurs qui deviennent handicapés pendant leur vie active ont besoin d'un accès à l'éducation et la formation tout au long de la vie, pour se doter des compétences demandées au marché du travail. Les chercheurs d'emploi handicapés doivent pouvoir accéder aux actions de soutien dont ils ont besoin pour leur permettre de se rendre à leur travail et d'en revenir et d'exercer leurs fonctions. Pour le volet de la «demande», des campagnes de sensibilisation des employeurs sur les avantages commerciaux que donne l'emploi de personnes en situation de handicap, accompagnées d'incitations financières et de conseils techniques, font partie des mesures qui peuvent changer les choses et ouvrir la porte à des débouchés sur le marché du travail ouvert. Des services de placement devraient être en place pour aider les demandeurs d'emploi en situation de handicap à trouver des emplois correspondant à leurs attitudes, leurs centres d'intérêt et leurs capacités, et pour aider les employeurs à trouver des candidats handicapés qualifiés pour leurs postes vacants. Et compte-tenu du fait que dans de nombreux pays en développement, les possibilités d'emplois formalisés sont limitées tandis que les possibilités d'auto-entrepreneuriat dominant, des mesures sont nécessaires pour favoriser l'entrepreneuriat et la création d'entreprises parmi les personnes handicapées.

Pour élaborer ce programme d'action, la consultation est primordiale. Les organisations représentant les personnes handicapées devraient participer à toutes les étapes du processus d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des lois, politiques et stratégies nationales relatives au handicap. En ce qui concerne le travail et l'emploi, il est essentiel de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'encourager leur participation active.

4.2 Favoriser l'inclusion par des lois sur l'égalité et la non-discrimination

Les États Parties à la Convention relative aux droits des personnes handicapées doivent adopter les mesures législatives, administratives et autres mesures appropriées pour la mise en œuvre des droits reconnus dans la CDPH et pour modifier ou abolir des mesures de type discriminatoire. De nombreux pays ont déjà une législation antidiscriminatoire pour protéger les droits des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi. L'application et l'utilité effective de ces législations pour améliorer la situation des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi ont été parfois remises en cause. Afin de s'acquitter de leurs responsabilités sur ce point selon la CDPH, les États Parties pourraient trouver utile d'examiner de façon critique les législations existantes, d'en faire l'évaluation et de les modifier comme il convient.

Le Comité des droits des personnes handicapées a relevé que certains pays n'ont pas encore de dispositions législatives concernant la discrimination liée au handicap, même si une législation antidiscriminatoire existe et proscrit la discrimination pour d'autres motifs. Il note que de nombreux pays n'ont pas prévu de dispositions spécifiques sur les aménagements raisonnables et n'ont pas défini le refus de les réaliser comme forme de discrimination, comme le demande la CDPH. Pour certains pays, le Comité a demandé le renforcement des lois antidiscriminatoires afin qu'elles couvrent la discrimination transversale ou pour motifs multiples, lorsque le handicap s'associe à d'autres motifs comme le genre, l'origine ethnique ou indigène, soulignant notamment la nécessité de prévoir des mesures pour favoriser les opportunités pour les femmes handicapées. Il a aussi constaté que dans certains pays les lois sont élaborées sous l'angle de l'assistanat social pour les questions relatives au handicap plutôt qu'en suivant le modèle des droits fondamentaux décrit dans la CDPH.

Il faut donc agir pour combler ces lacunes. Une législation interdisant la discrimination au motif de handicap dans la formation et l'emploi et de façon plus générale devrait être introduite lorsqu'elle n'est pas encore en place. Les lois devraient prévoir que des aménagements raisonnables

sont à effectuer pour permettre aux personnes en situation de handicap de participer pleinement au monde du travail et à la société et que le refus de les réaliser sera défini comme discriminatoire et donc illégal. Les définitions de personnes handicapées dans la législation devraient être fondées sous l'angle des droits fondamentaux vis-à-vis du handicap, plutôt que sous l'angle médical. Les lois devraient se préoccuper de la discrimination pour motifs multiples et tenir compte des désavantages supplémentaires auxquelles font face les personnes ayant certains types de handicaps, les femmes handicapées et les personnes appartenant à des groupes ethniques et indigènes. Des mesures devraient être prises pour assurer l'application des lois plus efficacement.

4.2.1 Information sur l'aménagement raisonnable

La notion d'aménagement raisonnable est nouvelle dans de nombreux pays et, souvent méconnue, elle est fréquemment mal interprétée. Les pouvoirs publics doivent diffuser des informations sur cette notion et ses implications pour les prestataires de formations et les employeurs des secteurs public et privé, pour que les demandeurs d'emploi et travailleurs handicapés puissent en bénéficier.

4.2.2 Action positive

Les lois devraient prévoir des mesures de discrimination positive pour aider les personnes handicapées qui sont particulièrement désavantagées. Les femmes handicapées, les personnes porteuses de certains types de handicaps (notamment handicaps intellectuels et psychosociaux), les personnes handicapées provenant de minorités ethniques et indigènes font partie de celles qui nécessitent un appui spécifique pour jouir de leur droit au travail et à l'emploi.

4.3 Élaborer des stratégies nationales en faveur des personnes handicapées

Si les mesures contenues dans les traités internationaux étaient appliquées comme il convient, pleine égalité et participation seraient réa-

lisées. Sans exception, cependant, tous les pays ont encore besoin de programmes ou d'initiatives politiques d'envergure pour donner effet à ces mesures. De nombreux pays ont adopté des stratégies et des plans d'action nationaux pour donner effet aux lois et politiques nationales en faveur des personnes handicapées, ainsi qu'aux engagements internationaux liés à la ratification de normes internationales, dont tout récemment la Convention relative aux droits des personnes handicapées (voir Flynn, 2011). Des stratégies semblables devraient être élaborées dans chaque pays pour définir les actions nécessaires en faveur de l'inclusion à part entière. En ce qui concerne l'emploi et les moyens d'existence, les stratégies devraient avoir comme objectif la promotion du droit au travail des femmes et hommes en situation de handicap sur le marché ouvert, par des mesures visant à encourager les employeurs publics et privés à recruter, des mesures de soutien aux personnes handicapées et autres mesures de discrimination positive; par des campagnes de sensibilisation destinées aux employeurs et au grand public et par une plus grande diversité des programmes d'éducation, de formation et d'auto-entreprenariat proposés. Des stratégies devraient aussi être établies pour rendre plus accessibles les locaux et instituts de formation et veiller à ce que des aménagements raisonnables soient réalisés.

Les stratégies nationales relatives au handicap devraient tenir compte de la situation des personnes handicapées qui font face à la discrimination pour motifs multiples, notamment les femmes en situation de handicap et les personnes d'origine indigène ou ethnique, ainsi que des barrières supplémentaires auxquelles sont confrontées les personnes porteuses de certains types de handicaps, particulièrement les handicaps intellectuels et psychosociaux. Pour de nombreux pays, la première étape sera de réaliser une étude de la situation de chacun de ces groupes de personnes désavantagées et des obstacles qui se dressent devant elles, notamment pour trouver un emploi, comme base pour élaborer des interventions adaptées. Après avoir réuni et analysé des informations exhaustives, des mesures de discrimination positive peuvent être élaborées pour servir efficacement ces personnes. Certaines informations sur la situation des femmes handicapées sont déjà disponibles, comme indiqué plus bas, et peuvent être utiles pour réaliser des études de ce type sur le plan national.

4.3.1 Femmes et filles en situation de handicap

La CDPH demande aux États Parties de reconnaître que les femmes et les filles handicapées sont exposées à de multiples discriminations et de prendre des mesures pour leur permettre de jouir pleinement et dans des conditions d'égalité de tous les droits et libertés fondamentaux (article 6). Comme indiqué plus haut, l'absence d'informations actualisées sur leur situation dans de nombreux pays et sur la façon dont elles sont prises en compte dans les mesures de politiques contribuent à les rendre invisibles dans les plans d'action nationaux et internationaux.

Sur le plan national, les éléments disponibles, même s'ils sont incomplets, brossent un tableau sombre. Les femmes handicapées se voient moins souvent orientées sur des formations professionnelles, elles ont plus de difficultés à accéder à des programmes de réadaptation et sont moins susceptibles d'être traitées sur un pied d'égalité dans les formations; et si leur réadaptation aboutit, elle mène plus souvent à des emplois à temps partiel ou pire – au chômage. Parmi le grand public et les conseillers en réadaptation, l'attitude qui persiste est celle selon laquelle les femmes handicapées sont passives, dépendantes et incapables ou peu désireuses d'accepter une activité menant à un emploi. Selon certaines études, même dans les pays développés sur le plan économique, les programmes principaux conçus pour aider les personnes handicapées, tels que le revenu complémentaire de sécurité, l'assurance-invalidité, les indemnités en cas d'invalidité et la réadaptation professionnelle désavantagent les femmes car ils sont liés à la participation au marché du travail. Les femmes ont non seulement accès à moins d'avantages que les hommes, elles en tirent aussi des prestations moindres. Malgré leur besoin plus grand, les femmes handicapées reçoivent moins d'aide des programmes gouvernementaux d'aide au revenu (Mudrick, 1988).

Des actions sont nécessaires pour corriger le manque d'informations et élaborer des mesures adaptées de politique pour que les femmes et les filles en situation de handicap puissent jouir de leurs droits.

4.4 Données sur l'emploi des personnes en situation de handicap

Actuellement, la plupart des pays n'ont pas d'image fiable et actualisée de la situation des personnes handicapées sur le marché du travail et lorsque des données sont disponibles, elles sont fréquemment tirées des enquêtes relatives au handicap plutôt que des enquêtes régulièrement menées sur les ménages ou la population active. C'est un problème fondamental qu'il faut traiter parce qu'il est important d'avoir des données exhaustives et fiables pour l'élaboration des politiques et leur mise en œuvre au travers de programmes et services, qu'ils soient spécifiques aux questions de handicap ou qu'ils portent sur les besoins des personnes handicapées dans le cadre des mesures générales introduites pour la population dans son ensemble.

La CDPH reconnaît l'importance de recueillir des informations appropriées, notamment des données statistiques et de recherche, pour permettre aux États Parties d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques pour donner effet à ses dispositions (article 31) et elle demande aux États Parties de recueillir des informations adaptées. Les enquêtes sur la population active et autres enquêtes réalisées régulièrement sur la population dans tout pays devraient comprendre des questions spécifiques sur les personnes en situation de handicap, en tirant parti des questions du Groupe de Washington reconnues sur le plan international (voir section 3.11.2 supra). Dans ses observations sur les comptes-rendus des États Parties reçus à cette date, le Comité des droits des personnes handicapées a demandé que, lors de la collecte de données sur l'emploi, des indicateurs sur le type de handicap et le type de travail soient inclus afin de bien étayer et cibler les efforts à faire pour améliorer la situation des personnes handicapées vis-à-vis de l'emploi. De plus, les données devraient être ventilées selon différentes caractéristiques, dont le sexe, l'origine indigène ou ethnique, afin de donner une base solide aux politiques élaborées. Les travaux entrepris actuellement par l'OIT et d'autres agences pour améliorer les méthodologies et la pertinence des informations devraient être appuyés et renforcés.

4.5 Formes d'assistance pour les demandeurs d'emploi et travailleurs handicapés

4.5.1 Renforcer l'employabilité

Le principal objectif des formations techniques et professionnelles proposées aux personnes handicapées est d'améliorer leur employabilité dans la perspective d'obtenir des emplois décents. À présent, les personnes handicapées depuis la naissance ou à un jeune âge peuvent suivre une voie dans le monde de l'éducation et de la formation séparée de celle de leurs homologues non handicapés, assistant à des écoles et centres de formation ségrégués où les programmes d'enseignement ne sont pas nécessairement reconnus ou agréés par les autorités nationales. Les compétences qu'elles acquièrent peuvent ne pas correspondre aux besoins du marché du travail et l'absence de qualifications comparables en matière d'éducation et de compétences, ou même l'absence totale de qualifications, les désavantagent encore plus lorsqu'elles doivent se mettre sur les rangs pour obtenir un emploi. Nombreuses sont les personnes qui ne reçoivent ni formation ni éducation institutionnalisée.

La Convention relative aux droits des personnes handicapées demande aux États de veiller à ce que les personnes handicapées jouissent du soutien dont elles ont besoin dans le système d'enseignement général pour faciliter leur apprentissage effectif et à ce que des aménagements raisonnables soient prévus selon les besoins individuels. L'accès aux programmes de formation professionnelle générale, d'enseignement pour adultes et d'apprentissage continu devrait être garanti de la même façon. La Recommandation de l'OIT sur les ressources humaines, 2004 (n° 195) indique comment développer des politiques pour favoriser l'égalité des chances dans l'accès à l'éducation, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie ainsi qu'aux conseils d'orientation professionnelle et aux services de placement, notamment pour les personnes handicapées, et reconnaît la contribution importante que peuvent apporter les partenaires sociaux, notamment les employeurs, et les collectifs.

Le droit des personnes handicapées d'accéder à l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) sur une base égale avec

les autres membres de la société devrait se retrouver dans la législation nationale et la jouissance de ce droit devrait être favorisée au travers d'une politique nationale d'EFTP ainsi que dans la stratégie nationale en faveur des personnes handicapées. Les implications pour la formation des enseignants, le programme d'enseignement, les équipements et les supports, l'accessibilité aux bâtiments, à l'information et aux transports doivent être pris en compte et organisés et des moyens suffisants doivent y être affectés.

4.5.2 Allocations et assistance à la personne

Les personnes en situation de handicap peuvent subir des dépenses quotidiennes supplémentaires lorsqu'elles travaillent, ce qui peut se répercuter sur leur décision de chercher ou de conserver un emploi. Ces surcoûts peuvent résulter de la nécessité de financer des appareillages, des vêtements, des chaussures et des services auxiliaires. Par exemple les utilisateurs de fauteuil roulant peuvent avoir besoin de se procurer un fauteuil plus léger et plus cher que ceux qui sont disponibles par l'intermédiaire des services publics afin d'être plus mobiles en se rendant à leur travail ou sur le lieu de travail; les personnes à mobilité réduite peuvent avoir à se déplacer en taxi au lieu des transports publics moins coûteux mais souvent inaccessibles; et les malvoyants peuvent avoir besoin d'un auxiliaire pour les accompagner à leur lieu de travail et en revenir. Dans les pays où il existe un système d'allocations pour handicap, ces coûts supplémentaires peuvent également inclure le manque à gagner subi par la personne handicapée en acceptant un poste, par la perte d'allocations de handicap, d'indemnités pour maladie et d'avantages en nature. Dans ces pays, les personnes en situation de handicap devraient gagner un salaire minimum plus élevé que les personnes non-handicapées pour que l'acceptation d'un emploi soit économiquement justifiée et elles devraient recevoir une allocation pour couvrir les coûts supplémentaires associés aux trajets pour aller et revenir du travail et pour exercer leurs fonctions. Une indemnité pour coût du handicap pourrait être introduite pour compenser ces coûts supplémentaires directs et ces manques à gagner. Des dispositifs sont déjà en place dans certains pays pour permettre aux personnes en situation de handicap d'embaucher des assistants personnels.

4.5.3 Aider à trouver un emploi – rôle des services d'emploi

Identifier et donner des informations sur les postes vacants, évaluer les aptitudes et les centres d'intérêt du demandeur d'emploi, donner des conseils d'orientation professionnelle et orienter le demandeur d'emploi vers des formations supplémentaires si nécessaire, faire correspondre personnes et emplois disponibles, sont des tâches importantes entreprises parfois par les agences publiques ou privées de l'emploi, ou parfois par des organisations non gouvernementales. Les demandeurs d'emploi handicapés bénéficient de ces services qui leur permettent de s'y retrouver parmi les possibilités du marché du travail de façon autonome ou avec de l'aide à différents degrés.

La stratégie nationale pour les personnes handicapées, la politique relative aux services pour l'emploi et autres politiques applicables devraient tenir compte du rôle clé joué par ces services pour favoriser le recrutement des personnes handicapées, de la nécessité d'en renforcer les capacités et de prévoir des moyens adéquats pour leur permettre de fonctionner efficacement. Si ces services n'existent pas encore, il faut décider si les demandeurs d'emploi en situation de handicap doivent relever des services de placement standard, de services qui se consacrent spécifiquement aux demandeurs d'emploi faisant face à des difficultés particulières sur le marché du travail dont les personnes handicapées, ou si des services conçus spécifiquement pour ces personnes seront dotés de moyens. Dans certains pays, ces différentes méthodes sont panachées. Dans l'idéal, un choix devrait être proposé aux demandeurs d'emploi, allant du guichet unique en libre-service qui existe dans certains pays à un service direct proposé en parallèle ou à la place à celui-ci dans d'autres (Murray & Heron, 2003).

4.6 Encourager les employeurs à recruter et conserver les personnes en situation de handicap

4.6.1 Sensibiliser les employeurs

L'existence de suppositions erronées sur la capacité des personnes handicapées à participer à la main-d'œuvre active et les idées préconçues et stéréotypes qui les accompagnent contribuent aux difficultés rencontrées

par les femmes et les hommes handicapés à trouver des emplois décents et productifs. Ces suppositions, préjugés et stéréotypes sont largement répandus, même si les travailleurs handicapés ont démontré leur capacité à travailler et ont fait leurs preuves à leur poste et que nombre d'employeurs cherchent activement à en recruter car ils reconnaissent leur contribution.

Les États qui ont ratifié la Convention relative aux droits des personnes handicapées doivent adopter des mesures immédiates, efficaces et adaptées pour sensibiliser l'opinion publique (article 8). Il est important de faire connaître les arguments commerciaux pour l'emploi de personnes handicapées, qui incluent une productivité améliorée, un faible taux de rotation du personnel et un bon moral de l'équipe. Ceci est susceptible d'encourager d'autres employeurs à recruter des personnes handicapées, à garder ceux qui acquièrent un handicap et à proposer des opportunités comme de l'expérience professionnelle, des apprentissages et une formation sur le lieu de travail. La participation d'organisations d'employeurs aux campagnes de sensibilisation et actions militantes peut valoriser ces efforts.

4.6.2 Formes de soutien par les services de l'emploi

Complétant le service qu'ils apportent aux demandeurs d'emploi handicapés, les services de placement jouent également un rôle important vis-à-vis des employeurs, en donnant informations et conseils techniques, appariant candidats et postes disponibles, faisant connaître les aménagements raisonnables et autres obligations légales ainsi que les incitations financières et autres dispositifs d'assistance. Cet aspect de leur rôle devrait être renforcé et doté de moyens suffisants par des politiques et stratégies nationales.

4.6.3 Incitations financières et subventions

De nombreux pays proposent des incitations financières aux employeurs sous forme d'aides, de subventions salariales ou d'incitations fiscales pour couvrir les coûts supplémentaires occasionnés par le recrutement d'un travailleur handicapé, dont les aménagements raisonnables à prévoir.

4.7 Encourager l'entrepreneuriat et la création d'entreprise

Comme une grande proportion des nouveaux emplois dans les pays en développement se trouvent dans l'auto-entrepreneuriat, ces pays devraient s'intéresser en priorité à favoriser les créations d'entreprise et l'encouragement à l'entrepreneuriat qui sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Les stratégies nationales en faveur des personnes handicapées devraient contenir des mesures pour renforcer l'accès des entrepreneurs handicapés potentiels à ces programmes et aux services de soutien aux entreprises dans ces pays, ainsi que l'accès aux services financiers, dont micro-finance, systèmes de crédit et secteur bancaire traditionnel.

4.8 Favoriser l'accessibilité des marchés du travail à tous au travers de la coopération internationale au développement

On estime que 80 pour cent du total des personnes handicapées au monde vivent dans les pays en développement. Elles n'ont en majorité qu'un accès limité ou aucun accès aux services dont elles ont besoin. Lorsque le climat économique et politique est incertain, la protection des membres les plus marginalisés de la société prend une importance accrue. Une responsabilité particulière repose sur les pouvoirs publics pour contrer ou alléger le poids des forces du marché et autres. Un effort concerté est nécessaire pour accroître le type et le niveau de soutiens et d'assistance internationale pour permettre aux pays en développement d'améliorer la réadaptation professionnelle et les possibilités de travail et d'emploi pour les femmes et les hommes en situation de handicap. Les programmes de coopération pour le développement bilatéraux et multilatéraux devraient comporter des mesures en faveur des personnes handicapées dans leurs principaux axes.

Des efforts de développements internationaux sont nécessaires, en plus des initiatives nationales, pour aider ceux qui se trouvent en marge du marché du travail et de la société à réduire leur insécurité économique, améliorer leurs conditions de vie et partant, celles de leur famille et de leur communauté. Ceci peut se faire en s'attaquant aux barrières

matérielles, sociales, économiques et culturelles qui empêchent les personnes handicapées de trouver un travail décent et de contribuer au développement de leur milieu économique et de leur société. Ces barrières comprennent le manque d'accès à l'éducation, l'absence des compétences demandées par le marché du travail, le manque d'accès à l'emploi et l'absence de protection sociale, ainsi que les milieux bâtis, les informations et les transports publics inaccessibles, et le manque de discrimination positive et de dispositions pour les aménagements raisonnables dans la législation et les politiques. De nombreux projets de développement, par exemple, portent sur la construction d'écoles et de centres de formation professionnelle, la mise en place de transports publics, la création de nouvelles usines, d'ateliers et de bureaux. Si les besoins particuliers des personnes handicapées ne sont pas prévus dans ces développements, il en résultera un renforcement de la ségrégation et de l'exclusion qu'elles connaissent et elles se verront refuser les opportunités auxquelles elles ont droit. L'expérience venue d'ailleurs montre clairement qu'il est à la fois difficile et coûteux de rendre des bâtiments existants accessibles aux personnes ayant différents types de handicaps. Il faut donc penser aux besoins en accessibilité dès le début de la planification de ces chantiers.

Bien que la Déclaration du Millénaire et les Objectifs du Millénaire pour le développement n'ont pas cité les personnes handicapées, le Programme de développement durable à l'horizon 2030, adopté à l'unanimité par l'Assemblée générale des Nations Unies en septembre 2015, le fait. Les personnes handicapées ont été parmi les personnes consultées dans le processus d'élaboration de ce programme et les objectifs de développement durable, reflètent leurs besoins, surtout en ce qui concerne l'éducation inclusive de qualité, sur un pied d'égalité et les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie (objectif 4); une croissance soutenue, durable et inclusive économique, le plein emploi productif et un travail décent pour tous (Objectif 8); réduction des inégalités dans et entre les pays (objectif 10); et rendre les villes et les établissements humains inclus, coffre-fort, résistant et durable (Objectif 11) (AGNU A / RES / 70/1, 2015).

4.9 Mieux utiliser les instruments de l'ONU sur les droits fondamentaux

Le rapport sur l'étude sur les droits de l'homme et le handicap demandé par le HCDH (Quinn & Degener, 2002) contient de nombreuses observations et préconisations destinées à améliorer l'efficacité du système des droits de l'homme des Nations Unies en matière de handicap et elles continuent de s'appliquer. Ces observations et préconisations s'adressent aux gouvernements, aux organes chargés de suivre les traités, au HCDH, à la Commission de l'ONU sur les droits de l'homme, aux institutions nationales chargées des droits de l'homme et aux organisations non gouvernementales. Elles auront sans aucun doute des conséquences pour les agences internationales, et tout particulièrement en relation avec la collaboration multisectorielle.

Ce riche aboutissement de l'étude sur les droits de l'homme et le handicap devrait se traduire par un programme d'action de grande valeur pour l'avenir, dont l'objectif sera que la vision d'avenir à l'origine de la Convention relative aux droits des personnes handicapées progresse aussi au travers d'autres Conventions de l'ONU, dont la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ainsi qu'au travers du Partenariat des Nations Unies pour promouvoir les droits des personnes handicapées.

Les débuts du mouvement vers l'accès des personnes handicapées au travail et à l'emploi (1900-1930)

A1.1 Vue d'ensemble

Les êtres humains ont toujours été différents sur un plan physique, mental et sensoriel. Mais les personnes souffrant de limitations fonctionnelles et de handicaps ont toujours été confrontées au risque d'exclusion et de marginalisation. Tout au long des siècles, les sociétés ont été conçues et construites comme si les personnes handicapées n'avaient pas d'existence, comme si tous les êtres humains pouvaient voir, entendre, marcher, comprendre et réagir rapidement et adéquatement aux signaux de leur environnement. Cette illusion, cette conception erronée de la nature humaine, cette incapacité à prendre en compte les besoins de tous les citoyens dans le développement de la société sont la raison principale de l'isolement et de l'exclusion des personnes handicapées qu'on peut observer sous des formes et à des degrés divers partout dans le monde. Il faudra beaucoup de temps pour changer ce type de comportement profondément enraciné dans les préjugés, la peur, la honte et le manque de compréhension de ce que signifie la vie avec un handicap. Cependant, des efforts internationaux en vue d'améliorer les conditions de vie des personnes handicapées ont été consentis et des progrès ont été réalisés. Les nations industrialisées émergentes avaient fait un effort plus systématique pour améliorer les conditions de vie des personnes handicapées. Au cours des 50 dernières années, les États providence avancés ont développé des programmes et services étendus pour satisfaire les besoins des personnes handicapées. (Nations Unies, 2000)

L'intérêt pour l'accès des personnes handicapées au travail et à l'emploi remonte probablement 35 ans plus tôt, bien qu'au cours des deux dernières décennies, il y ait eu une accélération significative du changement. Des concepts tels que l'égalité de chances, la justice, les droits, les choix, la reconnaissance et l'acceptation de la diversité et l'«aménagement raisonnable» (la dénomination peut varier) ne sont pas propres au mouvement en faveur d'une vie indépendante ou à la transition vers les modèles dits sociaux ou basés sur les droits. Dans certains pays, ces concepts se trouvent déjà dans les descriptions du développement de la réadaptation professionnelle en tant que préparation au travail, à l'époque de la Première Guerre mondiale dans les années 1914-1918. Les considérations ci-après s'inspirent fortement de Harris (1919).

A1.2 Les débuts

L'image générale des personnes handicapées comme objets de programmes de santé, d'assistance sociale et de charité, qui accentuait souvent leur ségrégation et leur exclusion des activités ordinaires, y compris de l'emploi, a commencé à être sérieusement remise en cause au cours des premières années du vingtième siècle. La prise de conscience généralisée de la volonté des personnes handicapées d'accéder à l'emploi mais également de leur capacité à y accéder, a abouti au développement précoce de politiques et programmes permettant aux personnes handicapées d'accéder à un emploi approprié, de le conserver et d'y avancer professionnellement, et de retourner au travail après une absence imputable à une maladie ou un accident. Dans le cas du retour à l'emploi, il faut préciser qu'il s'agissait pour les travailleurs qualifiés d'occuper les emplois laissés vacants par les travailleurs mobilisés.

A1.3 La Belgique

Dès le début de la Première Guerre mondiale, un lieu de refuge avec traitement médical et chirurgical pour tous ceux qui en avaient besoin, a été installé près du Havre, en France, pour les soldats belges devenus handicapés en combattant pour leur pays. Ce qui sera bientôt connu comme le «Dépôt des Invalides» est rapidement devenu un centre de soins médicaux et de formation professionnelle. Les métiers enseignés incluaient la menuiserie, la fabrication de brosses et de jouets, la plomberie, la tonnellerie, la mécanique, le tournage bois et métal, l'électricité, la tapisserie, la fabrication de chaussures, la couture, l'imprimerie, la fabrication d'enveloppes et de membres artificiels. Les travailleurs percevaient un salaire dont une partie était déposée sur un compte d'épargne et restituée lorsque la personne quittait le dépôt. Les avantages de réadapter professionnellement les soldats handicapés pour leur permettre de contribuer à l'effort de guerre ont conduit en 1916 à la création de l'École nationale belge des mutilés de guerre à Port Villez en France. Les cours de formation couvraient l'élevage de volaille, le maraîchage, les travaux de secrétariat et de bureau, la formation d'enseignants et plus de 40 métiers techniques. L'école était entretenue par le gouvernement belge et les apprenants recevaient le solde régulier de l'armée auquel s'ajoutait une partie de la recette générée par la vente des biens produits. Ceux qui sont aptes et intéressés à poursuivre des études de droit, de médecine, de sciences naturelles etc. ont la possibilité d'aller étudier à Paris.

A1.4 La France

Les programmes de réadaptation professionnelle et de retour au travail appliqués en France ont une histoire quelque peu similaire à celle des programmes à l'intention des soldats belges handicapés. La municipalité de Lyon ouvre une première école de ce type en décembre 1914 puis une seconde six mois plus tard. D'autres autorités municipales et départementales, des syndicats et des

organisations de charité privées emboîtent le pas. Le Ministère du commerce adapte des écoles professionnelles sous sa juridiction de sorte que les soldats handicapés puissent suivre les cours. A la fin de 1916, il y avait plus de 100 écoles de réadaptation professionnelle. La même année est créé un Office National pour la coordination.

D'après Harris, «la formation dans les écoles plus importantes est répartie entre métiers manuels, travaux de secrétariat et éducation générale. Les chiffres montrent que les métiers manuels les plus demandés sont la fabrication de chaussures, la couture, la vannerie, la fabrication de harnais, la sellerie, la ferblanterie et la menuiserie. La popularité de ces métiers s'explique par le fait qu'ils permettent de gagner sa vie pratiquement partout, en ville comme dans les petits villages. Ils ne demandent aucun équipement coûteux et sont choisis par les intéressés eux-mêmes. La plupart des soldats viennent de villages et de petites villes, et ils souhaitent acquérir un métier leur permettant de gagner bien leur vie lorsqu'ils ne percevront plus de pension, et qui ne soit en même temps pas trop exigeant. Ces hommes ouvriront des magasins dans leurs maisons et ils auront le temps de travailler dans leur jardin, de cultiver leurs petits lopins de terre et de s'occuper de leurs vignes» (p. 88). Parmi les autres métiers enseignés, on trouve la mécanique, la typographie, la lithographie, la reliure, la serrurerie, la fabrication de brosses, de jouets et de caisses, le soudage, le moulage et les travaux en stuc, la peinture de véhicules, la photographie, la taille des diamants, la fabrication de sabots et de galoches, la taille des pierres, la coiffure, la fabrication de prothèses dentaires et la télégraphie sans fil.

A1.5 La Grande Bretagne

En Grande-Bretagne, l'assistance aux soldats et marins handicapés dans la période pré-Première Guerre mondiale relevait principalement d'initiatives et de financements privés (Harris, p. 93). L'appui de l'État consistait essentiellement en une petite pension et, au besoin, de membres artificiels. Cette approche a radicalement changé lorsqu'un rapport officiel de février 1915 a déclaré que la responsabilité première de cette assistance incombait au gouvernement. Le rapport (cité dans *ibid* p. 95) recommande:

- 1) L'assistance aux soldats et aux marins doit être assumée par l'État.
- 2) Cette obligation doit inclure:
 - a) la restauration de la santé de l'homme, lorsque ceci est praticable;
 - b) la mise à disposition de facilités de formation s'il souhaite apprendre un nouveau métier;
 - c) la procuration d'un emploi s'il a besoin d'une telle assistance.

La principale agence d'assistance d'avant guerre était la Société de gestion du fonds royal patriotique (Royal Patriotic Fund Corporation), qui gérait le Fonds royal patriotique, un mélange de fonds de charité dont l'origine remontait à la guerre de Crimée. La Loi sur les pensions de guerre de l'Armée de terre et de la Marine (Military and Naval War Pensions Act) de 1915 a créé le Comité statutaire (Statutory Committee) pour l'administration du Fonds; par la suite, le Comité et son système de comités locaux sont placés sous la tutelle du Ministère des pensions (Ministry of Pensions) lorsque celui est créé en 1916. Le Comité statutaire a été à son tour supprimé par la loi l'année suivante et le Ministère des pensions, avec les Comités locaux des pensions de guerre (Local War Pensions Committees), ont été chargés du «traitement médical ou de la formation à la vie professionnelle des soldats démobilisés.»

La formation est dispensée, suivant le cas, dans des écoles techniques, collèges ou ateliers agricoles; dans ces derniers, l'apprenant pouvait espérer une embauche permanente. Pour d'autres, le placement est organisé par l'intermédiaire de l'institution de formation ou par l'agence locale de l'emploi. Des comités d'orientation et de conseil professionnels sont mis en place conjointement par les Ministères des pensions et du travail pour les principaux métiers enseignés afin de conseiller les hommes handicapés «sur les meilleures conditions de formation... à un métier déterminé, les meilleures méthodes de formation, les centres de formation appropriés et généralement sur la façon d'assurer l'uniformité de la formation». D'autres «comités de conseil techniques» locaux ont été mis en place pour conseiller les personnes sur les systèmes de formation locaux appropriés et sur leurs perspectives d'emploi après la formation. Dans les deux types de comités, les employeurs et les syndicats sont représentés à égalité. Une caractéristique clé du système britannique semble avoir été sa capacité à tenir compte des besoins individuels et de la situation locale.

A1.6 L'Allemagne

A beaucoup d'égards, l'Allemagne est au début de la guerre dans une meilleure position que d'autres pays pour traiter le problème de la réadaptation professionnelle. L'Allemagne n'est pas seulement le leader en chirurgie orthopédique et en réadaptation, mais elle possède également un réseau bien développé de centres pour personnes handicapées dont beaucoup disposent d'ateliers offrant une formation à un grand nombre de métiers. Des associations d'assurance des employeurs possèdent également un certain nombre d'hôpitaux qui offrent des services.

Le gouvernement assumait la responsabilité de la réadaptation médicale des soldats handicapés, pendant que la réadaptation professionnelle et le retour à la vie active relevaient de la charité privée ou des États. A titre d'exemple, les

autorités de la ville de Nuremberg avaient mis à disposition un hôpital de 900 lits, qui jouissait d'un équipement orthopédique moderne. L'instruction générale et théorique était dispensée dans les écoles de la ville et le travail pratique était assuré par les ateliers de l'hôpital.

Au rang des compétences à disposition, on trouvait: écriture de la main gauche, dactylographie, sténographie, cours commerciaux, comptabilité agricole, décoration et dessin, bureautique, couture, peinture, reliure, imprimerie, serrurerie, fabrication de chaussures, sellerie, tissage, mécanique orthopédique, menuiserie, agriculture, forge et fabrication de brosses. Des cours supplémentaires dispensés à Düsseldorf comprenaient la télégraphie, l'électricité et le travail des métaux, le cartonnage et le travail de cuir, le plâtrage, la tapisserie et la mécanique pour les appareils et prothèses dentaires.

Plusieurs écoles agricoles existaient également pour les anciens soldats handicapés dont certaines dispensaient une formation de formateur agricole. On considérait que la tâche principale était de doter le petit paysan des compétences utiles pour qu'il puisse retourner sur sa propre ferme et s'occuper, avec l'aide d'autres membres de sa famille, du maraîchage, de l'élevage de volailles, etc.

Certaines grandes entreprises avaient leurs propres hôpitaux pour réadapter d'anciens employés devenus handicapés pendant la guerre et leur offrir par la suite des emplois appropriés.

A1.7 Le Canada

Les problèmes de réadaptation professionnelle et de retour à la vie active des soldats handicapés sont une nouveauté pour le Canada lorsqu'ils se posent pour la première fois en 1915. Tirant les enseignements des premières expériences de certains pays européens, le Canada a développé son propre système pour répondre à ses besoins spécifiques. Très tôt, les autorités déclarent:

- a) que chaque cas est un cas individuel et doit être traité comme tel;
- b) que la réadaptation professionnelle – vu comme assistance à la transition vers un emploi civil – doit être une affaire strictement civile et non pas militaire, et que cela est une question de politique fondamentale;
- c) qu'il doit être clairement indiqué, pour motiver le retour au travail, que le statut d'une personne en tant que bénéficiaire d'une allocation de l'État ne sera pas affecté, quels que soient ses revenus après la réadaptation.

Dès que possible après son admission à l'hôpital, une personne handicapée est vue par un conseiller professionnel. Si à la fin de son traitement hospitalier, le soldat est capable de reprendre son activité civile antérieure, il n'aura nul besoin de réadaptation. Dans le cas contraire, le conseiller professionnel s'efforcera d'évaluer ses capacités, son expérience et ses préférences pour choisir une profession offrant de bonnes perspectives d'emploi. Un service de placement était également disponible.

Les agriculteurs bénéficiaient d'incitations spéciales – sous forme de propriétés agricoles et de prêts financiers parfois – pour retourner travailler dans l'agriculture. Ils recevaient une formation de mécanicien pour tracteurs et machines agricoles, crémiers, éleveurs de volaille et horticulteurs.

En 1918, le gouvernement canadien a dispensé une formation dans près de 200 métiers.

A1.8 Les États-Unis

Bien avant la guerre, les États-Unis s'étaient de plus en plus intéressés à la réadaptation professionnelle. La Loi fédérale sur l'éducation professionnelle (Federal Vocational Education Act), approuvée le 23 février 1917, a créé un fonds important pour l'éducation professionnelle; le fonds était réparti sur la base d'une contribution paritaire entre les États qui avaient accepté les termes de la loi. Cette dernière instituait un Conseil fédéral de l'éducation professionnelle (Federal Board for Vocational Education) pour gérer le fonds et superviser l'application de la législation. Lorsque les États-Unis sont entrés en guerre le 6 avril 1917, une des premières tâches du Conseil a été de contribuer à fournir du personnel qualifié pour occuper des professions techniques en rapport avec la guerre.

Lorsque se pose la question de la réadaptation professionnelle des soldats handicapés, les États-Unis ont tiré les enseignements des systèmes européens et canadien. Un consensus général s'est dégagé quant au fait que former et assister des personnes pour qu'elles retournent à la vie civile était une tâche relevant du civil et non du militaire. La Loi Smith-Sears sur la réadaptation professionnelle (Smith-Sears Vocational Rehabilitation Bill) a été adoptée le 27 juin 1918. Il est intéressant de noter que le texte initial comporte des dispositions pour la réadaptation professionnelle des personnes ayant acquis leur handicap à la fois dans le cadre du travail et de la guerre. Mais les dispositions sur l'acquisition du handicap en milieu professionnel ont disparu par la suite, le Président et le Cabinet ayant décidé à l'époque de ne porter devant le Congrès que des lois en rapport avec la guerre.

Harris (pp. 173-4) estime que les motivations soutenant la mise en place de la réadaptation professionnelle ont été très différentes en Europe et aux États-Unis:

L'effort de réadaptation professionnelle des personnes handicapées en Europe avait ses origines dans la compassion et la charité. Son développement rapide s'explique par la nécessité d'utiliser toute la main-d'œuvre disponible et la reconnaissance de la possibilité pour les hommes réadaptés mais physiquement handicapés d'occuper les emplois laissés vacants par les travailleurs non handicapés mobilisés dans les industries de guerre essentielles. Son statut actuel est principalement dû à la demande pressante de travail imposée par la guerre, mais aussi à la prise de conscience des gouvernements européens de la pénurie importante de main-d'œuvre masculine spécialisée qui se ferait sentir dans toutes les industries après la guerre. Le pays qui aura la plus grande réserve de travailleurs qualifiés, même s'ils sont quelque peu handicapés physiquement, aura un avantage décisif dans la reconstruction par rapport aux pays dans une situation moins favorable. Aux États-Unis, les considérations qui précèdent n'étaient nullement prises en compte dans la volonté de rééduquer à la vie civile les hommes handicapés que leurs blessures rendaient incapables d'exercer leur activité professionnelle antérieure. En fait, ces considérations ont légèrement influencé la décision, mais de manière fortuite et en relation avec les bénéfices et les causes d'une ligne de conduite qui prenait déjà forme sur des bases plus larges et plus importantes. Que les composantes du programme puissent avoir un effet bénéfique sur le bien de la nation était une bonne chose mais la recherche d'un bénéfice national direct, qui constituerait une excuse ou une raison du moment ou *post-bellum*, n'a jamais été considérée comme un facteur déterminant.

Bref, les États-Unis, comme l'illustre la législation en matière de réadaptation professionnelle des soldats et marins handicapés, ont estimé que la Nation ne leur doit ni charité ni aumône; que leur sacrifice et le devoir rendu méritent plus qu'une prime de démobilisation; que la Nation leur doit beaucoup et qu'elle a l'obligation morale de s'acquitter pleinement et généreusement de cette dette; et que le retour complet à la vie civile d'avant-guerre est une simple question de justice envers les hommes qui ont acquis un handicap en défendant le pays contre des ennemis armés.

Pour illustrer encore ce qu'il considérait comme la philosophie sous-tendant l'approche américaine, Harris a vivement critiqué «le système obsolète des pensions d'invalidité» et ses «effets pervers sur les bénéficiaires et le public ainsi que sur la législation et la politique», arguant que «la réadaptation et la réparation, y compris les prestations qui pourraient être nécessaires pour atteindre ces objectifs et réaliser l'égalité de chances, sont le chemin à suivre» (idem p. 174).

A l'instar du Canada, les États-Unis disposaient de conseillers professionnels pour assister les personnes dans leurs choix de carrière, «l'objectif principal étant d'adapter la personne à l'emploi pour lequel ses préférences et capacités semblent indiquer la plus forte probabilité de succès, scientifiquement ajustée à la probabilité de l'existence d'une demande pour les compétences dont elle est dotée relativement au travail choisi» (idem p. 217).

Il a été reconnu que de nombreux employeurs avaient des préjugés contre le recrutement de personnes handicapées. Des programmes spéciaux pour les réduire ou les éliminer ont été lancés dans le cadre des efforts de placement et de suivi. Les syndicats ont soutenu la politique de réadaptation professionnelle aux États-Unis, tout comme ils l'ont fait en Europe.

Concernant l'aménagement raisonnable, Harris rapporte que «...lorsque des aides techniques, des protections ou des équipements spéciaux sont nécessaires pour compenser des handicaps spécifiques, ceux-ci doivent être mis en place dans le cadre d'accords équitables avec les employeurs, et après le placement, une certaine supervision sera nécessaire pour garantir l'application correcte de tels accords» (idem p. 241).

A la fin de la guerre, une législation a été introduite pour élargir les dispositions du système de réadaptation professionnelle aux personnes ayant acquis un handicap sur leur lieu de travail.

A1.9 Les femmes handicapées

La législation et les systèmes décrits ci-avant ont été conçus en songeant aux soldats handicapés. Peu d'attention, voire aucune, semble avoir été accordée aux besoins de réadaptation professionnelle des femmes ayant acquis un handicap pendant la Première Guerre mondiale, probablement du fait que peu de femmes servaient sur la ligne de front. Le fait que les opportunités professionnelles des femmes handicapées constituaient un sujet de préoccupation, tout au moins aux États-unis, est attesté par des rapports de recherche comme celui publié par Eaves (1921), qui examinait les approches d'orientation professionnelle et de placement adoptées pour mille femmes à Boston, nombre d'entre elles souffrant de divers types de handicap.

A1.10 Période de stagnation

Le problème de la réadaptation professionnelle et de l'accès des personnes handicapées à l'emploi a perdu en intérêt sur les agendas politiques pendant la dépression économique des années 1930, pour revenir sur le devant de la scène pendant la Seconde Guerre mondiale, les systèmes de quotas constituant alors la réponse dominante dans de nombreux cas.

Définitions

Les définitions suivantes des termes utilisés dans ce rapport sont basées sur le Recueil de directives pratiques de l'OIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail et sur la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Ajustement ou aménagement

Adaptation du poste, y compris ajustement et modification des machines et des équipements et/ou modification du contenu du poste, du temps de travail et de l'organisation du travail, et aménagement du milieu de travail pour améliorer l'accès au lieu de travail et faciliter l'emploi des personnes handicapées.

Aménagement du poste

Adaptation ou modification des outils, des machines, des postes de travail et de l'environnement de travail en fonction des besoins d'un individu. L'aménagement peut comprendre la modification de l'organisation du travail, des horaires de travail, de l'ordre d'exécution des tâches et de la décomposition des tâches en éléments de base.

Aménagements raisonnables

Modification et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales.

Autorité compétente

Ministère, administration ou autre organisme public habilités à émettre des règlements, des arrêtés ou autres instructions ayant force de loi.

Comité d'entreprise

Comité de travailleurs au sein d'une entreprise, avec lequel l'employeur collabore et qu'il consulte sur les questions d'intérêt commun.

Conditions de travail

Facteurs déterminant les circonstances dans lesquelles une personne travaille, à savoir heures de travail, organisation du travail, contenu du poste, services sociaux et mesures prises en vue de protéger la santé et la sécurité du travailleur sur le lieu de travail.

Discrimination

Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur certains critères, qui réduit à néant ou compromet l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. Les normes générales qui établissent des distinc-

tions fondées sur des critères proscrits constituent une discrimination en droit. Le comportement spécifique d'une autorité publique ou d'un individu qui traite des personnes ou des membres d'un groupe de façon inégale sur la base de critères proscrits constitue une discrimination en pratique. La discrimination indirecte renvoie à des situations, des réglementations ou des pratiques neutres en apparence, qui en fait débouchent sur une inégalité de traitement de personnes dotées de certaines caractéristiques. La distinction ou les préférences qui pourraient résulter de l'application de mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à répondre aux besoins particuliers des personnes handicapées ne sont pas considérées comme discriminatoires.

Discrimination fondée sur le handicap

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 autre. Ceci recouvre toutes les formes de discrimination, y compris le refus de faire des aménagements raisonnables.

Egalité de chances

Egalité d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à des métiers particuliers, pour tous, sans discrimination, de manière conforme à l'article 4 de la convention n° 159.

Employé/employée

Toute personne qui travaille moyennant une rémunération ou un salaire et accomplit des tâches pour un employeur. L'emploi est régi par un contrat de travail écrit ou verbal.

Employeur

Toute personne ou organisation employant des travailleurs en vertu d'un contrat de travail écrit ou verbal définissant les droits et les devoirs des deux parties, conformément à la législation et à la pratique nationales. Les gouvernements, les pouvoirs publics, des sociétés privées ainsi que des personnes peuvent être des employeurs.

Gestion du handicap

Procédure mise en place sur le lieu de travail pour faciliter l'emploi de personnes handicapées grâce à un effort concerté en tenant compte des besoins individuels, du milieu de travail, des besoins de l'entreprise et des obligations légales.

Intégration

Possibilité pour les personnes handicapées d'accéder à l'emploi, à l'éducation, à la formation et à tous les secteurs de la société.

Lieu de travail

Endroits où les personnes employées doivent se trouver ou se rendre pour travailler et qui sont sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur. Ce sont par exemple des bureaux, des usines, des plantations, des chantiers de construction, des navires et des résidences privées.

Maintien dans l'emploi

Maintien auprès du même employeur, au même poste et aux mêmes conditions ou à des conditions et à un poste différents, y compris réintégration après une période d'absence rémunérée ou non.

Milieu de travail

Locaux et conditions dans lesquels se déroule le travail et facteurs liés à l'environnement, qui peuvent affecter la santé des travailleurs.

Normes internationales du travail

Principes et normes portant sur tous les aspects du travail, adoptés par la Conférence internationale du Travail (forum tripartite réunissant gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs). Ces normes sont publiées sous la forme de conventions et de recommandations internationales. La ratification par les États Membres des conventions induit pour ces derniers l'obligation de les mettre en œuvre. Les recommandations sont des instruments non contraignants qui fournissent des orientations en matière de politique générale, de législation et de pratique.

Organisation d'employeurs

Organisation dont les membres sont des employeurs individuels, d'autres associations d'employeurs ou les deux à la fois, principalement constituée pour protéger et promouvoir les intérêts de ses membres et leur fournir des services en matière d'emploi.

Organisations de et/ou pour personnes handicapées

Organisations représentant des personnes handicapées et défendant leurs droits.

Personne handicapée

Une personne dont les perspectives de trouver, de retrouver ou de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique, sensoriel, intellectuel ou mental dûment reconnu.

Poste de travail

Partie du bureau ou de l'usine où un individu travaille, comme un pupitre, une surface de travail, une chaise, du matériel et autres.

Programme d'assistance aux salariés

Programme, mis en place conjointement par un employeur et une organisation de travailleurs, ou par l'un ou l'autre, qui offre une aide aux travailleurs, mais souvent aussi à leurs familles, lorsqu'ils connaissent des problèmes susceptibles d'entraîner des difficultés personnelles qui ont ou pourraient finir par avoir une incidence sur la productivité au travail.

Réadaptation professionnelle

Processus permettant aux personnes handicapées d'obtenir un emploi convenable, de le conserver et d'être promues et qui, de ce fait, favorise leur intégration ou réintégration dans la société.

Représentants des travailleurs

Personnes qui sont reconnues comme tels en vertu de la loi ou de la pratique nationales, conformément à la convention (n° 135), concernant les représentants des travailleurs, 1971, qu'il s'agisse: *a)* de représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats; ou *b)* de représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise en application des dispositions des lois et règlements nationaux ou de conventions collectives et dont les attributions ne comportent pas d'activités incombant exclusivement aux syndicats dans le pays en question.

Retour au travail

Procédure aidant un travailleur à reprendre une activité après une absence due à un accident ou à une maladie.

Travail à l'essai

Activité professionnelle visant à fournir une expérience relative à un travail donné ou à évaluer l'aptitude à exercer ce travail.

Travail décent

Travail productif dont les droits sont protégés, qui génère un salaire et une protection sociale adéquats.

Travailleur/travailleuse

Ce terme général inclut les salariés, les personnes travaillant pour leur propre compte, membres d'une coopérative de producteurs, travailleurs familial non rémunéré et personnes inclassables d'après la situation dans la profession, y compris les chômeurs n'ayant jamais travaillé.

Bibliographie

4-traders.com. 2013. *SSB - Statistics Norway: More disabled men employed*, 05 Sep. 2013. Disponible sur: <http://www.4-traders.com/news/SSB-Statistics-Norway--More-disabled-men-employed--17242217/> [21 déc. 2013].

AAA (Arts Access Australia). 2005. *HREOC Employment Inquiry*. Disponible sur: <http://www.art-saccessaustralia.org/resources/submissions/347-hreoc-employment-inquiry> [21 déc. 2013].

ACCI (Australian Chamber of Commerce and Industry). 2013. *Improving the Employment Participation of People with Disability in Australia -ACCI Response*. Disponible sur: <http://www.acci.asn.au/getattachment/80bf883e-e8d5-4cdb-8200-ef674f9018da/ACCI-Response-to-Improving-the-Employment-Particip.aspx> [21 déc. 2013].

AFIGEC (Afigec Accounting & Consulting). 2012. *The Employment of Handicapped Personnel in France: Legal Obligations*. Disponible sur: <http://www.afigec.com/content/download/878/5322/file/The%20employment%20of%20handicapped%20personnel%20in%20France-legal%20obligations.pdf> [21 déc. 2013].

African Decade Secretariat, s.d. *Plan d'action continental pour la Décennie africaine des personnes handicapées 2010 – 2019* <http://sa.au.int/en/sites/default/files/CPoA%20Handbook%20%20AUDP%20%20French%20-%20Copy.pdf>

AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). 2013. *Répondre à l'obligation d'emploi de personnes handicapées*. Disponible sur: <http://www.agefiph.fr/content/download/343529/7677314/file/cahier+agefiph+obligation+emploi+version+dec+2013.pdf> [21 déc. 2013].

AHRC (Australian Human Rights Commission). 2007. *A Guide to Australia's Anti-Discrimination Laws*. Disponible sur: <http://www.humanrights.gov.au/guide-australias-anti-discrimination-laws> [21 déc. 2013].

Ali, M.; Schur, L.; Kruse, D.; & Blanck, P. 2011. *What Jobs Do People with Disabilities Want? The Same as Anyone Else*, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(2), 199-210 (2011).

ANED (Academic Network of European Disability experts). 2009. *France - ANED country profile*. Disponible sur: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/France - ANED country profile.pdf> [21 déc. 2013].

___ (s.d.) *Policy and enforcement bodies*. Disponible sur: <http://www.disability-europe.net/de/content/policy-and-enforcement-bodies-18> [21 déc. 2013].

APSE (Association of People Supporting Employment First). 2013. *Certification, Congratulations to the First Certified Professional Employment Professionals*. Disponible sur: <http://www.apse.org/certification/> [21 déc. 2013].

Australian Bureau of Statistics. 2012. *Disability and Work: Employment*. Disponible sur: <http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/Lookup/4102.0Main+Features40March+Quarter+2012> [21 déc. 2013].

Australian Department of Social Services. 2013. *Australian Disability Enterprises Excellence Awards 2013*. Disponible sur: <http://www.dss.gov.au/our-responsibilities/disability-and-carers/program-services/for-service-providers/australian-disability-enterprises-excellence-award-2013> [21 déc. 2013].

Austrian Ombudsman Board. 2014. *The Austrian Ombudsman Board*. Disponible sur: <http://volksanwaltschaft.gv.at/en/the-austrian-ombudsman-board> [30 sept. 2014]

- Barbour, W. C. 1999. "Supported employment: The coming of full circle", in *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 13, pp. 165-174.
- Bargain, O. et al., 2006. 'Making Work Pay' in a Rationed Labour Market, IZA DP No. 2033. Disponible sur: <http://ftp.iza.org/dp2033.pdf> [21 déc. 2013].
- Barnett, L.; Nicol, J.; Walker, J. 2012. An examination of the duty to accommodate in the Canadian Human Rights Context. Publication No, 2012-01-E. Library of Parliament. Ottawa. <http://www.parl.gc.ca/content/lop/researchpublications/2012-01-f.pdf>
- Bautier, P. 2003. Closing Ceremony of the European Year of People with Disabilities: One in six of the EU working-age population report disability. *Eurostat News Release*. Luxembourg, Eurostat Press Office.
- Bellamy, G. T., Rhodes, L. E.; Albin, J.-M. 1986. "Supported employment", in W.E. Kieran and J.A. Stark (eds): *Pathways to employment for adults with developmental disabilities* (Baltimore, Paul H. Brooks Publishing Company), pp. 129-138.
- Bengtsson, S. 2009. *Report on the employment of disabled people in European countries: Denmark*. Academic Network of European Disability experts (ANED) (Denmark). Disponible sur: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/DK%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf> [21 déc. 2013].
- Beyer, S. 2012. "The Progress towards integrated employment in the UK", in *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 37, No. 3, pp. 185-194.
- Beyer, S.; Goodere, L.; Kilsby, M. 1996. "The costs and benefits of supported employment agencies in Britain", in *Research Studies* (Londres, UK Dept. for Education and Employment), No. 37.
- BHCDH (Bureau du Haut-Commissariat aux droits de l'homme). 2012. Étude thématique sur le travail et l'emploi des personnes handicapées. http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Disability/A.HRC.22.25_French.pdf (2 nov. 2014)
- __. (n.d). "Study on the Implementation of Article 33 of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities in Europe", European Regional Office of the OHCHR. Disponible sur: http://europe.ohchr.org/Documents/Publications/Art_33_CRPD_study.pdf (1 nov. 2014)
- Blanck, P. 2014. *eQuality: Web Rights, Human Flourishing, and Persons with Cognitive Disabilities* (Cambridge University Press).
- Blanck, P.; Goldstein, B.; Myhill, W. 2013. *Legal Rights of Persons with Disabilities: An Analysis of Federal Law*. 2nd Ed. Horsham, PA: LRP Publications.
- Blanck, P. et al. 2014. *Disability Civil Rights Law and Policy: Cases and Materials*. 3rd Ed. St. Paul, MN: West.
- Blanck, P.; Schartz, H.; & Schartz, K. 2003. Labor Force Participation and Income of Individuals with Disabilities in Sheltered and Competitive Employment: Cross-Sectional and Longitudinal Analyses of Seven States during the 1980s and 1990s, *William & Mary Law Review*, 44, 1029-1108.
- Blanke, T.C. 2013. Job Coaching Services for Individuals with Disabilities, YouTube Video posted on Feb. 4, 2013. Disponible sur: <http://www.youtube.com/watch?v=TjksTDexfEw>
- Bosselaar, H.; Prins, R. 2007. Personal Return to Work Budgets' for Persons with Disabilities: Demand-Based Delivery of Re-integration Services in the Netherlands, *Rehabilitation*

and Employment Services. Disponible sur: [http://bureaumeccano.nl/personal%20return%20to%20work%20budgets%20\(EJSS\).pdf](http://bureaumeccano.nl/personal%20return%20to%20work%20budgets%20(EJSS).pdf) [21 déc. 2013].

Bowe, F. 1984. *Disabled women in America: A statistical report drawn from census data* (Washington, D.C., President's Committee on Employment of the Handicapped).

Buckup, S. 2009. The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work. ILO Employment Sector Working Paper No. 43 http://www.businessanddisability.org/images/pdf/price_exclusion.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Ministère fédéral pour le travail et les affaires sociales) (Allemagne). 2010. Réadaptation et participation des personnes handicapées. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a990-rehabilitation-und-teilhabe-franzoesisch.pdf?_blob=publicationFile

Cabinet Office (Royaume-Uni). 2006. *Social Enterprise Action Plan: Scaling new heights* (Londres). Disponible sur: http://www.cabinetoffice.gov.uk/third_sector/social_enterprise/action_plan/ [21 déc. 2013].

Campos, J.L.M.; Ávila, R.C.; 2007. *The social economy in the European Union*. European Economic & Social Committee (Belgium). Disponible sur: <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-30-12-790-en-c--2.pdf> [21 déc. 2013].

__. (Canada). 2001. *Annual Report 2001*.

__. (Canada). 2000. *Code of practice for disability management: Describing effective benchmarks for the creation of workplace disability management programs*.

Carini, et al., 2012. The Italian Social Cooperatives in 2008: A Portrait Using Descriptive and Principal Component Analysis Euricse Working Paper, N.035, 12. Disponible sur: SSRN.

CBM. (s.d.) "International women's day – a time to remember the vulnerability of women with disabilities." Disponible sur: <http://www.cbm.org/Inclusive-development-for-women-with-disabilities-381439.php> [21 déc. 2013].

CESAP (Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique) . 2012. *Incheon Strategy to 'Make the Rights Real' for Persons with Disabilities in Asia and the Pacific*. Bangkok, Thailand: UNESCAP. Disponible sur: http://www.unescapsdd.org/files/documents/PUB_Incheon-Strategy-EN.pdf

__. 2003. *Biwako Millennium Framework for Action Towards an Inclusive, Barrier-Free and Rights-Based Society for Persons with Disabilities in Asia and the Pacific*, U.N. Doc. E/ESCAP/APDDP/4/Rev.1

__. 1994. *Asian and Pacific Decade of Disabled Persons, 1993–2002: Mandates for Action* (New York).

Chao, E.L. 2007. Work as a Priority – Issues Brief #3: Access to Mainstream Employment Resources, Work Support. Disponible sur: <http://www.worksupport.com/research/printView.cfm/671> [21 déc. 2013].

Chataika, T. 2013. Gender and Disability Mainstreaming Training Manual, Disabled Women in Africa. Available at: <http://kdid.org/sites/socialtransitions/files/resource/files/FINAL%20DIWA%20DISABILITY%20AND-%20GENDER%20TRAINING%20MANUAL%20TO%20GIZ%20-%20MARCH%202013.pdf> [21 déc. 2013].

Cimera, R. 2012. "The economics of supported employment: What new data tell us", in *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 37, No. 2, pp.109-117.

Comité des droits des personnes handicapées. 2011. Implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Initial report submitted by China under article 35 of the Convention. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fCHN-HKG%2f1&Lang=en

__. 2012. Initial report submitted by Australia under article 35 of the Convention. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fAUS%2f1&Lang=en

__. 2013. Initial report submitted by New Zealand under article 35 of the Convention. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fNZL%2f1&Lang=en

__. 2013. Initial report submitted by Costa Rica under article 35 of the Convention. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fCRI%2f1&Lang=en

__. s.d. Reports of States Parties <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/crpdindex.aspx>

Commission européenne. 2013a. *Addressing the needs of people with disabilities in ESF programmes in the 2007-2013 period*. Disponible sur: http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/peopledisabilities_en.pdf [21 déc. 2013].

__. 2013b. Social economy and social entrepreneurship, Social Europe Guide, Vol 4. Bruxelles. Disponible sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7523&type=2&furtherPubs=yes> [10 nov. 2014].

__. 2011a. Supported Employment for People with Disabilities in the EU and EFTA-EEA: Good Practices and Recommendations in Support of a Flexicurity Approach, European Commission Study Report. Disponible sur: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final_study_report_may_2011_final_en.pdf [21 déc. 2013].

__. 2011b. *Employment and Social Policy, Report*. Disponible sur: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_377_en.pdf [21 déc. 2013].

__. 2010a. *European disability strategy 2010-2020: A renewed commitment to a barrier-free Europe*. Communication from the European Commission, COM(2010) 636 final. Disponible sur: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:EN:PDF> [21 déc. 2013].

__. 2010b. *Developing Anti-Discrimination Law in Europe: The 27 Member States Compared*. Disponible sur http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/comparative_analysis2010_en.pdf

__. 2003. *Equal opportunities for people with disabilities: A European Action Plan*. Communication from the European Commission, COM(2003)650 final, 30 Oct. 2003.

__. 2002. Active Labour Market Programmes for People with Disabilities: Facts and Figures on Use and Impact, EIM Business and Policy Research. Disponible sur: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4327&langId=en> [21 déc. 2013].

__. 2000. *Benchmarking employment policies for people with disabilities* (Bruxelles). Disponible sur: http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/disable/bench_en.pdf [21 déc. 2013].

__. 1994. *European social policy – A way forward for the Union*. (Bruxelles).

_____. (s.d.) *PERSE - The Socio-Economic Performance of Social Enterprises in the Field of Integration by Work*. Disponible sur: http://ec.europa.eu/research/social-sciences/projects/152_en-.html [21 déc. 2013].

Common Grounds. 2010. Possibilities and Limitations to Building Prosperity Through Wage Subsidies, Common Grounds: Working Across Disciplines. Disponible sur: http://www.citizing.org/data/projects/povertyst/CG_Memo_Wage%20Subsidies.docx [21 déc. 2013].

Conseil de l'Europe. 1993. *Note by the Netherlands: Sheltered employment for handicapped people – Trends and issues in the Netherlands*, 12 Jan. 1993

Convention relative aux droits des personnes handicapées. 2006 <http://www.un.org/french/disabilities/default.asp?id=1413>

Convention relative aux droits des personnes handicapées. Protocole facultatif 2006 <http://www.un.org/french/disabilities/default.asp?id=1415>

Cornell ILR School. 1986. USA: Rehabilitation Act Amendments. Disponible sur: <http://digitalcom-mons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1153&context=gladnetcollect> [21 déc. 2013].

Cyharova, E. et al. 2010. *Economic burden of mental illness cannot be tackled without research investment*. In Mental Health Foundation (Londres, Institute of Psychiatry). Disponible sur: <http://www.mentalhealth.org.uk/content/assets/PDF/campaigns/MHF-Business-case-for-MH-research-Nov2010.pdf> [21 déc. 2013].

Danermark, B. 2009. *Report on the employment of disabled people in European countries: Sweden*. Academic Network of European Disability experts (ANED) (Sweden). Disponible sur: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/SE%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf> [21 déc. 2013].

Decruynaere, E. 2010. The Personal Budget (PGB) in the Netherlands, Expertise Centre Independent Living. Disponible sur: http://www.independentliving.be/upload/EOL/Publicaties/English%20def/The%20PGB%20in%20the%20Netherlands_ED_2010.pdf [21 déc. 2013].

Degener, T. 2004. *Executive summary on employment directive: State of play in Germany*. (Mar.) Disponible sur: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/aneval/disab_de.pdf [21 déc. 2013].

Degener, T.; Quinn, G. 2000. *A survey of international, comparative and regional disability law reform*. paper presented at the "From principles to practice" symposium, Washington, DC, 22-26 Oct., 2000.

Department for Work & Pensions: Office for Disability Issues (Royaume-Uni). 2013. *Disability facts and figures: An overview of official UK disability statistics from the Office for Disability Issues* (June). Disponible sur: <http://odi.dwp.gov.uk/disability-statistics-and-research/disability-facts-and-figures.php#imp> [21 déc. 2013].

Department of Health & Human Services (Maine). 2008. *Developmental Services - Support Waiver: Supported Employment*. Disponible sur: <https://www.maine.gov/dhhs/oads/disability/ds/supports-waiver/support-employment.html> [21 déc. 2013].

Department of Health, Social Services & Public Safety (Royaume-Uni). s.d. *Guidance Notes: Notification of a Disability or Long-Term Health Condition*. Disponible sur: http://www.dhsspsni.gov.uk/pmb-disability_notification_-_guidance_and_form-3.pdf [21 déc. 2013].

Department of Trade and Industry (Royaume-Uni). 2002. *Social enterprise: A strategy for success*. (July). Disponible sur: <http://www.faf-gmbh.de/www/media/socialenterprisestrategy-for-success.pdf> [10 nov. 2014].

Despouy, L. 1993. *Human rights and disabled persons* (New York, UN).

Desfetanis, S. 2012. Skills for Competitiveness: Country Report for Italy, LEED Building More and Better Jobs. Disponible sur: http://www.oecd.org/cfe/leed/skills_italy.pdf [21 déc. 2013].

Deuchert, E.; Kauer, L. 2013. Hiring Subsidies for People with a Disability: Helping or Hindering? – Evidence from a Field Experiment, Univ. of St. Gallen: Center for Disability and Integration. Disponible sur: http://www.iza.org/conference_files/Transatlantic_2013/deuchert_e6236.pdf [21 déc. 2013].

Devlieger, P.J. 2007. Report on the Employment of Disabled People in European Countries, Academic Network of European Disability Experts. Disponible sur: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/BE%20employment%20report.pdf> [21 déc. 2013].

Diesis: European Research and Development Service for the Social Economy. (s.d.) *WISE project quoted in EC Communication on Social Business Initiative*. Disponible sur: <http://www.diesis.coop/index.php/component/content/article/2-uncategorised/49-wise-project-quoted-in-ec-communication-on-social-business-initiative> [21 déc. 2013].

—. *Disability Discrimination Act 2005* Disponible sur: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2005/13/contents> [21 déc. 2013].

Doyle, B. 1996. “Disabled workers’ rights, the Disability Discrimination Act and the UN Standard Rules”, in *International Law Journal*, Vol. 25, 1 Mar.

Eaves, L. 1921. *Gainful employment for handicapped women*. (Boston, Council of Social Agencies).

Economic Systems, Inc.; ICF International. 2011. Customized Employment Competency Model, U.S. Department of Labor (Washington). Disponible sur: <http://www.dol.gov/odep/pdf/2011cecm.pdf> [21 déc. 2013].

Edmonds, L.J. 2005. Disabled People and Development, Poverty and Social Development Papers No. 12 / June 2005. Disponible sur: <http://hpod.org/pdf/Disabled-people-and-development.pdf>

Elwan, A. 1999. *Poverty and disability: A survey of the literature*. World Bank Social Protection Discussion Paper No. 9932 (Washington).

Employment for All. 2009. Training and Employment Providers: Belgium (Flanders), Employment for All: Projects. Disponible sur: <http://www.employmentforall.eu/LABOr/KnowledgeCenter/ADMINarticlesKnowledgeCentre/Trainingandemploymentproviders/tabid/4216/Default.aspx> [21 déc. 2013].

Employment-Horizon. 2007. The Ability to Work, The ADAPT and Employment Community Initiatives Innovations No. 3. Disponible sur: http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/ih-en.doc [21 déc. 2013].

—. *Equality Act 2010*. Disponible sur: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

European Blind Union (EBU). 2010. Information for Countries: Greece: Work and Employment. Disponible sur: <http://www.euroblind.org/convention/article-27--work-and-employment/nr/126> [21 déc. 2013].

__. 2009. Information for Countries: Sweden: Work and Employment, European Blind Union. Disponible sur: <http://www.euroblind.org/convention/article-27--work-and-employment/nr/136> [21 déc. 2013].

__. 2008. Information for Countries: France: Equal Access, European Blind Union. Disponible sur: <http://www.euroblind.org/convention/article-24--education/nr/104> [21 déc. 2013].

__. 2007. Information for Countries: Italy: Work and Employment, European Blind Union. Disponible sur: <http://www.euroblind.org/convention/article-27--work-and-employment/nr/128> [21 déc. 2013].

__. Information for Countries: Lithuania: Work and Employment Disponible sur: <http://www.euroblind.org/convention/article-27--work-and-employment/nr/130>

European Foundation Centre. 2010. Study on challenges and good practices in the implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities VC/2008/1214. Disponible sur: http://www.cjwalsh.ie/wp-content/uploads/2011/02/EFC_UNCRPD-Implementation_FINAL-REPORT_October-2010.pdf

European Industrial Relations Observatory (EIRO). 2001. "New laws seek to improve employment prospects of workers with disabilities". Disponible sur: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/02/study> [21 déc. 2013].

Federal Democratic Republic of Ethiopia, 2008. *Right to Employment of Persons with Disabilities Proclamation*. Proclamation No. 568, Negarit Gazetta, 2008. Available at: <http://www.refworld.org/docid/4ba79d7b2.html> [1 nov. 2014]

Federation of Organisations for Persons with Disability. 2012. Implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Report re Malta. Universal Periodic Review, 17th Session.

Flaker, V.; Dolinšek, T.; & Nagode, M.; 2007. Report on the employment of disabled people in European countries: Slovenia. Academic Network of European Disability experts (ANED). Available at: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/SI%20Employment%20%20report.pdf> [21 déc. 2013].

Flynn, E. 2011 From Rhetoric to Reality. From Rhetoric to Action Implementing the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Cambridge University Press (Cambridge)

FMI (Fonds monétaire international). (s.d.). Poverty Reduction Strategy Papers (PRSP). Disponible sur: <http://www.imf.org/external/np/prsp/prsp.aspx> [21 déc. 2013].

Gabriel, P.; Liimatainen, M.-R. 2000. *Mental health in the workplace*. Introduction and Executive Summaries for Finland, Germany, Poland, United Kingdom and United States. (Genève, OIT).

GHK Consulting Ltd. 2004. *Review of the Social Enterprise Strategy: A Final Report submitted by GHK* (Londres). Disponible sur: http://db.kosbi.re.kr/download.asp?uri=/attach_files/606/60601E20_1.pdf [21 déc. 2013].

Gov.uk. 2013. *Press release: Government announces two new programmes for employers to take on young disabled people*. Disponible sur: <https://www.gov.uk/government/news/government-announces-two-new-programmes-for-employers-to-take-on-young-disabled-people> [21 déc. 2013].

Global Initiative for Inclusive Information and Communication Technologies (G3ICT). 2012. Convention on the Rights of Persons with Disabilities 2012 ICT Accessibility Progress Report.

Atlanta. Disponible sur: http://www.dpi.org/documents/CRPD_Report2012_Web.pdf [21 déc. 2013].

Grammenos, S. 2010. *Indicators of Disability Equality in Europe: Comparative data on a selection of quantitative implementation indicators*. Academic Network of European Disability experts (ANED). Disponible sur: <http://www.disability-europe.net/theme/comparative-data/comparative-data-and-monitoring> [21 déc. 2013].

Greve, B. 2009. *The Labour Market Situation of Disabled People in European Countries and Implementation of Employment Policies: A Summary of Evidence from Country Reports and Research Studies*, Academic Network of European Disability Experts. Disponible sur: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/ANED%20Task%206%20final%20report%20-%20final%20version%2017-04-09.pdf> [21 déc. 2013].

Grupo Fundosa. S.d. Financial and social profitability. <http://www.grupofundosa.es/en/figures> (28 sept. 2014)

Guozhong, E.Z. 2007. Inclusion of Persons with Disabilities in China, Disability Information Resources. Disponible sur: <http://www.dinf.ne.jp/doc/english/asia/resource/apdrj/v172006/inclusion-china.html> [21 déc. 2013].

Gustafsson, J.; Peralta, J.P.; Danermark, B. 2013. The Employer's Perspective: Employment of People with Disabilities in Wage Subsidized Employments, in *Scandinavian Journal of Disability Research*. DOI:10.1080/15017419.2013.785976.

Haines, K. et al. 2012. *Description of Supported Employment Practices, Cross-System Partnerships, and Funding Models of Four Types of State Agencies and Community Rehabilitation Providers*. Institute for Community Inclusion. Boston. Disponible sur: http://www.community-inclusion.org/article.php?article_id=340 [21 déc. 2013].

Harder, H., & Geisen, G. T. 2011. (Eds.). *The Disability Management and Workplace Integration: International Research Findings*. Great Britain: Gower Publishing Unlimited.

Harding, R. 2006. Social Entrepreneurship Monitor, GEM UK and London Business School 2006. Disponible sur: http://socialinnovationexchange.org/sites/default/files/event/attachments/Gem_Soc_Ent_web.pdf [9 nov. 2014].

Harris, G. 1919. *The redemption of the disabled: A study of programmes of rehabilitation for the disabled of war and industry* (New York, Appleton).

Hasegawa, T. 2010. "Japan's employment measures for persons with disabilities: Centered on quota system of Act on Employment Promotion of Persons with Disabilities", in *Japan Labor Review*, Vol. 7, No. 2, pp. 26-42. Disponible sur: http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2010/JLR26_hasegawa.pdf [21 déc. 2013].

Heron, R.; Murray, B. 2007. *Aider les personnes handicapées à trouver un emploi - Guide pratique*. BIT, Genève

Heron, R 2008 *Analyse du travail et de l'emploi: Guide pratique pour aider les personnes handicapées à trouver un emploi*. BIT, Genève.

Holland, J. 2011. United States: Managing Workers' Compensation Costs. Mondaq Business Briefing, 7 October, 2011.

Human Resources & Skills Development Canada. 2009. *2009 Federal Disability Report: Advancing the Inclusion of People with Disabilities* (Gatineau, Quebec). Disponible sur: http://www.gov.mb.ca/dio/pdf/2009_fdr.pdf [21 déc. 2013].

Hunt, H. Allan. 2009. "The Evolution of Disability Management in North American Workers' Compensation Programs." Report prepared for Victoria, British Columbia, Canada, NIDMAR. 1-18. Disponible sur <http://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1180&context=reports>

Hyde, M. 2000. "From welfare to work? Social policy for disabled people of working age in the United Kingdom in the 1990s", in *Disability and Society*, Vol. 15, No. 2, pp. 327-341.

IDA (International Disability Alliance). 2010. Suggestions for Disability-Relevant Questions to be Included in the List of Issues on Slovakia. Disponible sur: http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/ngos/IDA_Slovakia_CESCRWG46.doc [21 déc. 2013].

ILO Global Business and Disability Network. 2014a. Business as unusual: Making workplaces inclusive of people with disabilities. Genève http://www.businessanddisability.org/images/pdf/pubs/ILO_BusinessUnusual.pdf (2 nov. 2014)

__. 2014b. Inclusion of Youth with Disabilities: The Business Case http://www.businessanddisability.org/images/pdf/pubs/ILO_YouthDisabilities.pdf (2 nov. 2014)

__. 2014c. Disability and corporate social responsibility reporting http://www.businessanddisability.org/images/pdf/pubs/ILO_CSRDisability.pdf

__. 2011 Disability in the Workplace: Employers' Organizations and Business Networks http://www.businessanddisability.org/images/pdf/working_paper_n6.pdf

__ 2010 Disability in the Workplace: Company Practices http://www.businessanddisability.org/images/pdf/disability_workplace.pdf

International Disability Management Standards Council (IDMSC). (2014). *Background Information*. Retrieved September 30, 2014 from <http://www.idmsc.org/Main.php?do=view-Page&id=429>

INWWD (International Network of Women with Disabilities). 2010. 15 Year Review of the Beijing Declaration and Platform for Action. Prepared for the 54th session of the Commission on the Status of Women (March 1 – 12, 2010, New York). Disponible sur: <http://www.international-disabilityalliance.org/sites/disalliance.e-presentaciones.net/files/public/files/FINAL19February2010Beijing%2B15.doc> [21 déc. 2013].

Irish Association of Supported Employment (IASE). 2013. Disponible sur: <http://www.iase.ie/pages/about/about.html> [21 déc. 2013].

Kayess, R. and French. P. 2008 *Out of the Darkness, Into the Light? Introducing the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Human Rights Law Review 8:1. Oxford University Press.

Katz, E.; Kauder, R. 2011. Social Enterprise Businesses: A Strategy for Creating Good Jobs for People with Disabilities. Kessler Foundation Disability and Work Research Report. Disponible sur: http://kesslerfoundation.org/news/Social_Enterprises_Report.pdf [21 déc. 2013].

Kenny, T. 1997. *Securing social rights across Europe: How NGOs can make use of the European Social Charter*. Strasbourg, Human Rights Centre.

Ketsetzopoulou, M.; Chiaf, E. 2012. Benchmarking study on social entrepreneurship: Austria-Bulgaria-Hungary-Greece-Italy-serbia-Slovenia-Ukraine. ISEDENET. Disponible sur: http://www.isede-net.com/sites/default/files/social_economy/Benchmarking%20Study_Final%20Version%20on%20line.pdf [21 déc. 2013].

- Kim, Y. 2012. Work Integration of People with Disabilities in Korean Social Enterprises. Available at: http://www.welfareasia.org/5thconference/papers/Kim%20Y_disabilities%20in%20social%20enterprises.pdf [21 déc. 2013].
- Kivistö, S. et al. 2007. Return-to-Work Policies in Finnish Occupational Health Services, in *Occupational Medicine*. doi:10.1093/occmed/kqm138. Disponible sur: <http://occmed.oxfordjournals.org/content/early/2007/12/18/occmed.kqm138.full.pdf> [21 déc. 2013].
- Komiljovics, M. 2013. *Schemes aim to help people with disabilities into work*. EWCO (European Working Conditions Observatory). Hungary. Disponible sur: http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2013/07/HU13070211.htm?utm_source=Hungary&utm_medium=RSS&utm_campaign=RSS [21 déc. 2013].
- Konczei, G. (ed.). 2009. Disability: Good Practices (Hungary), Disability Studies, Vol. XVII. Disponible sur: <http://mek.oszk.hu/09700/09751/09751.pdf> [21 déc. 2013].
- Krug, R. 1996. *Sheltered employment in the Netherlands: Recent developments*, paper presented at a Conference on Disability and Employment, Dublin, 14 Oct. 1996.
- KDRD (Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern) (Litigation Association to Enforce the Rights of Victims of Discrimination). 2013. Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Country Report Austria, CRPD Committee. Disponible sur: http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRPD/9thSession/KDRD_Austria.pdf [21 déc. 2013].
- Kirakosyan, L. 2013. Linking Disability Rights and Democracy: Insights from Brazil, *Societies Without Borders*, 8(1), pp. 29-52. Disponible sur: <http://societieswithoutborders.files.wordpress.com/2013/04/kirakosyanfinal2013-4-23.pdf> [21 déc. 2013].
- Legislative Decree 276/03 (“Biagi Law”) see TIRABOSCHI, M. 2005. The Italian labor market after the Biagi reform, in *International Journal of Comparative Labor Law and Industrial Relations*, p. 149ff.
- Logue, L. & Blanck, P. 2010. *Race, Ethnicity, and Disability: Veterans and Benefits in Post-Civil War America* (Cambridge University Press).
- Lord, J.; Guernsey, K.; Balfe, J., Karr, V. and deFranco, A. 2012. *Human Rights: YES! Action and Advocacy on the Rights of Persons with Disabilities* (2nd ed.). In N. Flowers (ed.), *Human Rights Education Series*, Vol. 6. University of Minnesota Human Rights Center. Disponible sur: <http://www1.umn.edu/humanrts/edumat/hreduseries/HR-YES/index.html>.
- Lord, J.; Stein, M.A. 2012. “Forging Effective International Agreements: Lessons from the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities.” In J. Heymann & A. Cassolla, (eds.): *Making Equal Rights Real*: 27-50. Londres & New York: Cambridge University Press.
- Mandic, C. G. ;Heymann J, 2008. *Supported Employment in a Lower Income Context: The Case of Banco de Crédito del Perú* International Journal of Disability, Community and Rehabilitation, Vol 8, No.1 (http://www.ijdc.ca/VOL08_01/articles/mandic.shtml)
- Marie, O.; Castello, J.V. 2012. The Employment Effect of Increasing Disability Benefits: A Regression Discontinuity Approach, CUNY Baruch. Disponible sur: <http://www.baruch.cuny.edu/spa/facultystaff/resources/documents/TheEmploymentEffectofIncreasingDisabilityBenefits.pdf> [21 déc. 2013].
- Mauritius *Training and Employment of Disabled Persons Act 1996*. Disponible sur: <http://www.gov.mu/portal/sites/disability/law.htm> [21 déc. 2013].
- McElwaine, E.; Ford, J. 1994. Impact of the National Economic Reform Agenda on People with Severe Disabilities, in *Australian Disability*, Vol. 4, pp. 13-27.

McGuinness, F and Dar, A. (2014) REMPLOY – Standard Note. House of Commons Library, Royaume-Uni

Medicaid.gov. (s.d.) *Employment Initiatives*. Disponible sur: <http://www.medicaid.gov/Medi-caid-CHIP-Program-Information/By-Topics/Delivery-Systems/Grant-Programs/Employment-Initiatives.html> [21 déc. 2013].

Menz F. 1997. Vocational rehabilitation research in the United States of America. In FLOYD, M. (ed.). *Vocational rehabilitation and Europe*. Londres, Jessica Kingsley Publications.

Messell, E. 1997. *Employment strategies for women with disabilities*. Paper presented at the International Leadership Forum for Women with Disabilities, Washington, DC, 15–20 June 1997 (Genève, OIT).

Michailakis, D. 1997. *Government Action on Disability Policy, A Global Survey*. Institute on Independent Living. Disponible sur: http://www.independentliving.org/standardrules/UN_Answers/UN.pdf [21 déc. 2013].

Migliore, A. 1999. Models of Good Practice in Assisting People with Learning Difficulties to Gain Competitive Employment, Cornell ILR School. Disponible sur: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1130&context=gladnetcollect> [21 déc. 2013].

Ministry of Social Development (Nouvelle-Zélande). (s.d.). *Mainstream Employment Programme*. Disponible sur: <http://www.msd.govt.nz/what-we-can-do/disabilityservices/mainstream/index.html> [21 déc. 2013].

Mont, D. 2004. Disability employment policy. Social protection Discussion Paper Series, World Bank. Disponible sur: <http://www.handicap-international.fr/bibliographie-handicap/4Politique-Handicap/thematique/Emploi/DisabilityEmploy.pdf> [21 déc. 2013].

Moon, M.; Griffin, S. 1988. “Supported employment service delivery models”, In P. Wehman, and M. Moon (eds): *Vocational rehabilitation and supported employment* (Baltimore, Paul H. Brooks Publishing Co.).

MSD (Ministry of Social Development) (New Zealand). 2007. Information for Individuals with a Disability. Disponible sur: <http://www.msd.govt.nz/what-we-can-do/disability-services/mainstream/info-for-participants.html> [21 déc. 2013].

Mudrick, N. 1988. “Disabled women and public policies for income support” (a study on the influence of income support on the lives of women with disabilities), In M. Fine and A. Asch (eds): *Women with disabilities: Essays in psychology, culture and politics* (Philadelphia, Temple University Press).

Murray, B. 2007. Labor Market Challenges: Integrating Disabled Workers, International Labour Office. Available at: http://siteresources.worldbank.org/SPLP/Resoures/461653-1253133947335/6440424-1271427186123/6976445-1271432610662/Barbara_Murray_Labour_market_challenges_disability.pdf [21 déc. 2013].

__. 1998. People with Disabilities in Lao PDR Training for Employment and Income Generation: Key Issues and Potential Strategies, Cornell ILR School. Disponible sur: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1134&context=gladnetcollect> [21 déc. 2013].

Murray, B; Heron, R. 2003. *Placement of jobseekers with disabilities: Elements of an effective service* (Bangkok, OIT).

Myhill, W.; Blanck, P. 2009. Disability and Aging: Historical and Contemporary Challenges. *The Marquette Elder's Advisor Law Review*, 11, pp. 47-80.

- Nakagawa, J.; Blanck, P. 2010. Future of Disability Law in Japan: Employment and Accommodation, *Loyola International & Comparative Law Review*, 33(1), 173-221.
- NAO (National Audit Office) (Royaume-Uni). 2005. *Gaining and retaining a job: The Department for Work and Pensions' support for disabled people* (Londres), Oct. 2005.
- National Institute of Disability Management and Research (NIDMAR) 2009 Bulletin Vol. 5 No. 5 <http://robertsonhumanasset.ca/documents/NIDMARBulletinPCUVol5No5September2009.pdf>
- NC Buy. 2004. Belgium Human Rights Report, NC Buy: Human Rights. Disponible sur: <http://www.ncbuy.com/reference/country/humanrights.html?code=be&sec=5> [21 déc. 2013].
- NCD (National Council on Disability). (s.d.) About us. Disponible sur: <http://www.ncd.gov/about> [21 déc. 2013].
- NDA (National Disability Authority) (Irlande). 2011. *From Sheltered to Open Employment for People with Disabilities in Ireland (Dublin)*. Disponible sur: [http://www.nda.ie/website/nda/cntrmgmtnew.nsf/0/35B752678B255AEA8025787F004789BD/\\$File/Policy_Advice_Paper_on_Sheltered_Employment_Services.htm](http://www.nda.ie/website/nda/cntrmgmtnew.nsf/0/35B752678B255AEA8025787F004789BD/$File/Policy_Advice_Paper_on_Sheltered_Employment_Services.htm) [21 déc. 2013].
- __. 2008. Systems Based on Mandatory Quotas. Disponible sur: [http://www.nda.ie/cntrmgmtnew.nsf/0/84AA79B029E870AE8025729D0046CAED/\\$File/people_with_disabilities_in_public_sector_04.htm](http://www.nda.ie/cntrmgmtnew.nsf/0/84AA79B029E870AE8025729D0046CAED/$File/people_with_disabilities_in_public_sector_04.htm) [21 déc. 2013].
- __. 2007. Chapter 4: International Perspectives. Disponible sur: [http://www.nda.ie/cntrmgmtnew.nsf/0/D1D9E829E33A5FE980256E630034E03B/\\$File/chapter4.htm](http://www.nda.ie/cntrmgmtnew.nsf/0/D1D9E829E33A5FE980256E630034E03B/$File/chapter4.htm) [21 déc. 2013].
- NIHR (National Institute for Human Rights).n.d. Note by the UN High Commissioner for Human Rights "Study on Human Rights and Disability" <http://www.nhri.net/pdf/NoteCSDCHR.pdf>
- NRB (National Rehabilitation Board) (Irlande). 1997. *Employment challenges for the Millennium*. Report of the National Committee for Training and Employment (NACTE) Steering Group on Sheltered and Supported Work and Employment (Dublin).
- O'Brien, J.; Dempsey, I. 2004. Comparative Analysis of Employment Services for People with Disabilities in Australia, Finland, and Sweden, in *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, Vol. 1, Nos. 3-4, pp. 126-135.
- OCDE (Organisation de Cooperation et Developpement Economique) 2013. *Mental Health and Work: Norway*. Disponible sur: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264178984-en>. p. 87-88 [21 déc. 2013].
- __. 2011 Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work. <http://www.oecd.org/els/emp/sickonthejob2011.htm>
- __. 2010. Maladie, invalidité et travail : Surmonter les obstacles http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/maladie-invalidite-et-travail-sur-monter-les-obstacles_9789264088870-fr
- __. 2007. Making the Individual Competitive, Organization for Economic Co-operation and Development. Disponible sur: <http://www.oecd.org/els/emp/34808228.pdf> [21 déc. 2013].
- __. 2006. *Sickness, disability and work: Breaking the barriers: Norway, Poland and Switzerland*. Vol. I (Paris).
- __. 2005. Spain Should Help Disabled Workers Enter the Labour Market, Finds OECD, Organization for Economic Co-operation and Development. Disponible sur: <http://www.oecd.org/els/emp/39790016.pdf> [21 déc. 2013].

- __. 2004. *Annual Report 2004*.
- __. 2003. What OECD Ministers are Doing: OECD Employment Ministers' Roundtable, OECD Observer. Disponible sur: http://www.oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/1082/What_OECD_ministers_are_doing.html [21 déc. 2013].
- __. 2000. *Employment policies for people with disabilities* (Paris).
- __. 1986. *Occupational training and retraining measures for specific target groups*. OECD Working Party on Employment, Manpower Measures Evaluation Programme (Paris).
- OIT (Organisation Internationale du Travail). 2014a: Réaliser l'égalité des chances des personnes handicapées en matière d'emploi par la législation: directives <http://labordoc.ilo.org/record/461990>
- __. 2014 Stories of Change. Place and train: Hunan Province pioneers new approach to inclusive employment for people with intellectual disabilities in China. www.ilo.org/inclusion
- __. 2012: Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202) (Genève, OIT)
- __ 2010 The price of exclusion: Executive Summary of the economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work, ILO Employment Sector Working Paper No. 43 http://ilo.org/skills/pubs/WCMS_146260/lang--en/index.htm
- __. 2008. *Convention No. 159 du BIT sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées et la Recommandation No. 168 ; Convention des Nations Unies Relative aux Droits des Personnes Handicapées* (Genève). Disponible sur: <http://labordoc.ilo.org/record/407617> [21 déc. 2013].
- __. 2007a. *The employment situation of people with disabilities: Towards improved statistical information*. ILO Bureau of Statistics, in collaboration with the ILO Skills and Employability Department. (Genève).
- __. 2007b. *Facts on disability in the world of work* (Genève). Disponible sur: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087707.pdf [21 déc. 2013].
- __. 2007c. People with Disabilities: Pathways to Decent Work – Report of a Tripartite Workshop, ILO Skills and Employability Department. Disponible sur: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_107785.pdf [21 déc. 2013].
- __. 2004a. Mauritius Country Profile, Employment of People with Disabilities: The Impact of Legislation. Disponible sur: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_107838.pdf [21 déc. 2013].
- __. 2004b. *Vocational rehabilitation of employment of people with disabilities: Report of a European Conference, Warsaw-Constanin Jeziorna, 23-25 Oct. 2003* (Genève).
- __. 2003. *Statistics on the employment situation of people with disabilities: A compendium of national methodologies*. ILO Bureau of Statistics (Genève). Disponible sur: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_087881.pdf [21 déc. 2013].
- __. 2002. La gestion du handicap sur le lieu de travail : recueil de directives pratiques du BIT <http://labordoc.ilo.org/record/349704>
- __. 2000. *Resolution concerning human resources training and development*. International Labour Conference, 88th Session, Geneva, 2000 (Genève).

__. 1998. *Vocational rehabilitation and employment of disabled persons: General survey on the Reports of the Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (No. 159) and Recommendation (No. 168), 1983*. Report III (Part 1B) of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labour Conference, 86th session, Geneva, 1998 (Genève).

__. 1996. "Women swell ranks of working poor", in *World of Work* (Geneva), No. 17, Sep.-Oct. 1996 (Genève).

__. 1983. *Convention concerning Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons)*, 1983 (No. 159). (Genève).

__. 1983. *Rehabilitation concerning Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation*, 1983 (No. 168). (Genève).

__. 1981. Report of the Director-General. International Labour Conference, 67th Session, Geneva, 1981 (Genève).

OMS (Organisation mondiale de la santé). 2011. Rapport mondial sur le handicap http://whqlibdoc.who.int/publications/2012/9789240688193_fre.pdf?ua=1

__. 2010. *People with mental disabilities cannot be forgotten: WHO urges development programmes to include people with mental and psychosocial disabilities*. Disponible sur: http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2010/mental_disabilities_20100916/en/index.html [21 déc. 2013].

__. 2001 International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). <http://www.who.int/classifications/icf/en/> (1 nov. 2014)

Onu, L. 2003. Promoting Inclusive Employment: A Romanian Experience, Open Society Institute. Disponible sur: <http://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/inclusive-employment-20030624.pdf> [21 déc. 2013].

ONU (Organisation des Nations Unies). 2015. Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030. A/RES/70/1. 2013.

__. 2013 Treaty Collection: Chapter IV Human Rights, 15. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Disponible sur: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-15&chapter=4&lang=en [21 déc. 2013].

__. 2010a. *Implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Initial report submitted 5 October, 2010 by Spain CRPD/C/ESP/1*. Disponible sur: http://www2.ohchr.org/SPdocs/CRPD/5thsession/CRPD.C.ESP.1_en.doc [21 déc. 2013].

__. 2010b. *Implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Initial report submitted 14 July, 2010 by Tunisia, CRPD/C/TUN/1*. Disponible sur: http://www2.ohchr.org/SPdocs/CRPD/4thsession/CRPD.C.TUN.1_en.doc [21 déc. 2013].

__. 2010c. *Implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Initial report submitted 30 August, 2010 by China, CRPD/C/CHN/1*. Disponible sur: http://www2.ohchr.org/SPdocs/CRPD/6thsession/CRPD-C-CHN-1_en.doc [21 déc. 2013].

__. 2010d. *Implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Advanced unedited version submitted 5 October, 2010 by Austria*. Disponible sur: http://www2.ohchr.org/SPdocs/CRPD/futuresession/CRPD.C.AUT.1_en.doc [21 déc. 2013].

__. 2007. *From vision to action: The road to implementation of the Convention*.

- __. 2002. Johannesburg Summit 2002: Mauritius Country Profile. Disponible sur: <http://www.un.org/esa/agenda21/natlinfo/wssd/mauritius.pdf> [21 déc. 2013].
- __. 2001. Commission on Human Rights Working Group on the Right to Development, Jan. 2001, E/CN. 4/2001/WG. 18/2.
- __. 1999. *Implementation of the World Programme of Action concerning Disabled Persons: Towards a society for all in the twenty-first century*. UNGA resolution 54/121 of 17 déc., 1999.
- __. 1995. *Report of the Fourth World Conference on Women (Beijing) 4-15 September 1995*. UN publication, Sales No. E.96.IV.13), chap. I, resolution 1, annex I.
- __. 1994. Règles pour l'égalisation des chances des handicapés <http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissrfr0.htm>
- Papworth Trust. 2011. *Disability in the United Kingdom 2011: Facts and Figures*. Available at: http://www.papworth.org.uk/downloads/factsandfigures_disabilityintheuk_july2011_110721132605.pdf [21 déc. 2013].
- Parmenter, T. 2011 Promoting training and employment opportunities for people with intellectual disabilities: International experience. Employment Working Paper No. 103 (OIT, Genève)
- Perry, D.A. (ed) 2003. *Moving Forward: Toward Decent Work for People with Disabilities*. OIT. Disponible sur: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_89_en.pdf [21 déc. 2013].
- __. (ed) 2007. *EmployAbility. A resource Guide on disability for employers in Asia and the Pacific*. Bangkok (OIT).
- Philippines' Magna Carta for Disabled Persons*, Republic Act No. 7277. Disponible sur: <http://www1.umn.edu/humanrts/research/Philippines/RA%207277%20-%20Magna%20Carta%20of%20Disabled%20Persons.pdf> [21 déc. 2013].
- Powers, T. 2008. *Recognizing Ability: The Skills and Productivity of Persons with Disabilities, Employment Sector*, Employment Working Paper No. 3. Disponible sur: <http://www.ilo.org/public/english/employment/download/wpaper/wp3.pdf> [21 déc. 2013].
- Prime Minister's Strategy Unit (Royaume-Uni). 2005. *Improving the life chances of disabled people* (Londres), janv. 2005.
- Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act* (Afrique du Sud). Disponible sur: http://www.iwraw-ap.org/resources/pdf/South%20Africa_GE1.pdf [21 déc. 2013].
- Quinn, G.; Degener, T. 2002. *Human rights and disability*. Summary report to the Office of the UN High Commissioner on Human Rights (OHCHR), Feb.
- Quinn, G. 2009. *Resisting the 'Temptation of Elegance': Can the Convention on the Rights of Persons with Disabilities Socialize States to the Right Behaviour?*, in Quinn G., and Arnardottir, O. (eds) *The United National Convention on the Rights of Persons with Disabilities: European and Scandinavian Perspectives*. (Leiden: Brill).
- Reid, F, Simkiss, P. 2009. *The Hidden Majority: A Study of Economic Inactivity Among Blind and Partially Sighted People in Sweden, Germany and Romania*, European Blind Union. Disponible sur: http://www.euroblind.org/media/employment/The_Hidden_Majority.doc [21 déc. 2013].
- Reina, M.; Adya, M.; Blanck, P. 2007. *Defying Double Discrimination*, *Georgetown Journal of International Affairs*, 8, 95-104.

- Rivera, O.G. 1996. Translation of Costa Rica's Equal Opportunities Law for Persons with Disabilities. DREDF. Disponible sur: <http://dredf.org/international/costaeng.html> [21 déc. 2013].
- Rowland, R.R.; Gilliland, C. 1993. A Consumer-Initiated Job Search Training Program, in *Journal of Rehabilitation*, Vol. 59, No. 4, p. 61.
- Russell, C. 1998a. Education, Employment and Training Policies and Programmes for Youth with Disabilities in Four European Countries, Employment and Training Papers: 21. Disponible sur: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_120230.pdf [21 déc. 2013].
- __. 1998b. Education, Employment and Training Policies and Programmes for Youth with Disabilities in Denmark, Germany, Spain and the United States, Cornell ILR School. Disponible sur: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1079&context=gladnetcollect> [21 déc. 2013].
- Saloviita, T. 2000. "Supported employment as a paradigm shift and a cause of legitimization crisis", in *Disability and Society*, Vol. 15, No. 1, 1 Jan. 2000, pp. 87-98.
- Samant, D. et al. 2009. Corporate Culture and Employment of People With Disabilities: Role of Social Workers and Service Provider Organizations, in *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, Vol. 8, No. 3-4, pp. 171-188.
- Samoy, E.; Waterplas, L. 1992. *Sheltered employment in the European Community* (Bruxelles, Commission européenne).
- __. 1997. *Sheltered employment in five Member States of the Council of Europe: Austria, Finland, Norway, Sweden and Switzerland* (Strasbourg, Conseil de l'Europe).
- Ščerbickaitė, K.; Moskvina, J. 2013. *Social entrepreneurship and other models to secure employment for those most in need: Social enterprises in Lithuania*. Comments paper presented at the "Peer Review on Social Entrepreneurship" Croatia, 2013. Disponible sur: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11144&langId=en> [21 déc. 2013].
- SEA (Social Enterprise Alliance). 2013. *What's a Social Enterprise*. Disponible sur: <https://www.se-alliance.org/why#whatsasocialenterprise> [21 déc. 2013].
- Scheil-Adlung, X.; Sandner, L. 2010. The Case for Paid Sick Leave, World Health Report Background Paper, 9. Disponible sur: <http://www.who.int/healthsystems/topics/financing/healthreport/SickleaveNo9FINAL.pdf> [21 déc. 2013].
- Schoonheim, J.; Smits, J.C. 2009. *Report on the employment of disabled people in European countries: Netherlands*. Academic Network of European Disability experts (ANED). Disponible sur: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/NL%20Employment%20report.pdf> [21 déc. 2013].
- Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. 2013. *People with Disabilities: Sidelined or Mainstreamed?* (Cambridge University Press).
- Silva, J.I.; Castello, J.V. 2013. Partial Disability System and Labor Market Adjustment: The Case of Spain, W.E. Upjohn Institute for Employment Research. Disponible sur: http://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1218&context=up_workingpapers [21 déc. 2013].
- Sinecka, J. 2007. Disability Law in the Czech Republic: A Case Study, in *Disability Studies Quarterly*, Vol. 27, Nos. 1-2. Disponible sur: <http://dsq-sds.org/article/view/14/14> [21 déc. 2013].

Social Economy Europe. (s.d.) *Presentation*. Disponible sur: <http://www.socialeconomy.eu.org/spip.php?rubrique215> [21 déc. 2013].

Social Enterprise Business Centre 2013. *About SEBC*. Disponible sur: <http://www.socialenterprise.org.hk/> [21 déc. 2013].

Social Enterprises in Finland. (s.d.). Social Enterprises in Finland. Disponible sur: <http://www.sosiaalinenyrittys.fi/english> [21 déc. 2013].

Social Entrepreneurship Strategy Planning (SESP), 2012. SESP Research Study on Social Enterprises Analysis of Social Enterprises in Austria, Bulgaria, Lithuania and Portugal. Disponible sur: http://sesp-project.eu/doc/SESP_WP2_Final_report.pdf [9 nov. 2014].

Socialist Republic of Vietnam 2010. Law on Persons with Disabilities. (Nr. 51/2010/QH12 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legal-document/wcms_174606.pdf

South African Constitution, Bill of Rights. South Africa. Disponible sur: <http://www.info.gov.za/documents/constitution/1996/a108-96.pdf> [21 déc. 2013].

South African Employment Equity Act (No. 55). South Africa, Disponible sur: <http://www.labour.gov.za/DOL/downloads/legislation/acts/employment-equity/Act%20-%20Employment%20Equity.pdf> [21 déc. 2013].

Special Educational Needs and Disability Act 2001 (Royaume-Uni). Disponible sur: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2001/10/contents> [21 déc. 2013].

Spjelkavik, Ø. 2012. "Supported Employment in Norway and in the other Nordic countries", in *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 37, No. 3, pp. 163-172.

SSA (Social Security Administration). 2013. Ticket to Work, Social Security: Choose Work. Disponible sur: <http://www.choosework.net/> [21 déc. 2013].

__. 2008. Social Security Programs Throughout Europe, 2008: Greece, Office of Retirement and Disability Policy. Disponible sur: <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/2008-2009/europe/greece.html> [21 déc. 2013].

Stein, M.; Lord, J. 2010. "Monitoring the Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Innovations, Lost Opportunities, and Future Potential", in *Human Rights Quarterly*, Vol. 32, pp. 691-730.

Steinor, V.; Wakolbinger, F. 2010. Wage Subsidies, Work Incentives, and the Reform of the Austrian Welfare System, IZA DP No. 5191. Disponible sur: <http://ftp.iza.org/dp5191.pdf> [21 déc. 2013].

Teittinen, A. 2009. *Report on the employment of disabled people in European countries: Finland*. Academic Network of European Disability experts (ANED). Disponible sur: FINAL_REV_FRENCH-Droit des Handicapés travail décent-Dec 2014.docx <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/FI%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf> [21 déc. 2013].

Thornton, P. 1998. *International research project on job retention and return to work strategies for disabled workers* (Genève, OIT).

Thornton, P.; Lunt, N. 1997. *Employment policies for disabled people in eighteen countries: A review*. (University of York, Social Policy Research Unit). Disponible sur: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1158&context=gladnetcollect> [21 déc. 2013].

Union européenne (UE). 2010. Equality summit – Equality and diversity in employment from 15 November 2010 to 16 November 2010. Disponible sur: <http://www.eutrio.be/sites/default/temp/6861.pdf> [21 déc. 2013].

__. 2000a Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf

__. 2000b. Directive 2000/78/EC of 27 Nov. 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. OJL 303, 2 déc. 2000. Disponible sur: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10823_en.htm [21 déc. 2013].

UN Enable. 2010. World Programme of Action Concerning Disabled Persons. Disponible sur: <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=23> [21 déc. 2013].

__. (s.d.) *Convention and Optional Protocol Signatures and Ratifications*. Disponible sur: <http://www.un.org/disabilities/countries.asp?navid=17&pid=166> [21 déc. 2013].

UN Social Development Network, 2013. *ESCWA and the League of Arab States Hold a Conference on Disability in the Arab Region* <http://unsdn.org/?p=12700>

UN Statistics Division. 2013. *Washington Group On Disability Statistics*. Disponible sur: <http://unstats.un.org/unsd/methods/citygroup/washington.htm> [21 déc. 2013].

United Kingdom Disability Discrimination Act 1995a. Disponible sur: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1995/50/contents> [21 déc. 2013].

__. *1995b (Amendment) Regulations 2003* Available at: <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2003/1673/regulation/4/made> [21 déc. 2013].

USAID (U.S. Agency for International Development). 2009. *Transitions Towards an Inclusive Future: Vocational Skills Development and Employment Options for Persons with Disabilities in Europe & Eurasia*. Disponible sur: http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnads500.pdf [21 déc. 2013].

US DOL (U.S. Department of Labor). 2013. *Affirmative Action and Nondiscrimination Obligations of Contractors and Subcontractors Regarding Individuals with Disabilities*, 78 Fed. Reg. 58,682, 58,745 (24 Sept., 2013).

__. 2001a. Disability Employment Grant Program Funded Under the Workforce Investment. Disponible sur: <http://www.doleta.gov/grants/sga/02-100sga.cfm> [21 déc. 2013].

__. 2001b. Grants for Implementing Disability Information Technology. Disponible sur: <http://www.doleta.gov/grants/sga/01-107sga.cfm> [21 déc. 2013].

US HUD (Housing and Urban Development). 2008. Accessing Mainstream Employment and Income Support Programs, HUD's Homeless Assistance Programs. Disponible sur: https://www.onecpd.info/resources/documents/AccessingMainstreamResources_April2008.pdf [21 déc. 2013].

Viorreta, C. 1998. *The social enterprise in Spain*, paper presented at the Transnational meeting in Cagliari, 29 Sep. 1998.

Virginia Board for People with Disabilities. 2007. Job Coaching Services and Benefits to Businesses and People with Disabilities. Disponible sur: http://www.worksupport.com/documents/va_board_factsheet1.pdf [21 déc. 2013].

USBLN. (U.S. Business Leadership Network) (s.d.1) *Introduction*. Disponible sur: http://www.usbln.org/pdf-docs/USBLN_Introduction.pdf [21 déc. 2013].

___ (s.d.2) *Membership & Partnerships Opportunities – Corporate*. Disponible sur: <http://www.usbln.org/membership-partnership-opportunities.html> [21 déc. 2013].

Waddington, L. 1996. "Reassessing the employment of people with disabilities in Europe: From quotas to anti-discrimination laws," in *Comparative Labour Law Journal*, Vol. 18, No. 62, pp. 62-101.

___ (2008). "When it is Reasonable for Europeans to be Confused: Understanding when a Disability Accommodation is "Reasonable" from a Comparative Perspective," in *Comparative Labour Law & Policy Journal* Vol. 29, No. 3, pp. 101-124.

Waldschmidt, A.; Lingnau, K. 2007. *Report on the employment of disabled people in European countries: Germany*. Academic Network of European Disability experts (ANED). Available on: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/DE%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf> [21 déc. 2013].

Wehman, P.; Revell, G.; Kregel, J. 1997. Supported employment: A decade of rapid growth and impact. In Wehman, P.; Kregel, J.; West, M. (eds). *Supported employment research: Expanded competitive employment opportunities for persons with significant disabilities*. pp. 1-18. Richmond, Virginia Commonwealth University, Rehabilitation Research and Training Centre on Supported Employment. Disponible sur: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED408777.pdf> [21 déc. 2013].

Whitehead, M. 2010. Disability and Employment: Lessons from Natural Policy Experiments, in *European Journal of Public Health*, Vol. 20, No. 4, pp. 371-373. Disponible sur: <http://eurpub.oxfordjournals.org/content/20/4/371.full.pdf+html> [21 déc. 2013].

Williams, R.M. et al. 2005. "Disability management practices in education, hotel/motel, and health care workplaces", in *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 47, No. 3, pp. 217-226. Disponible sur: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ajim.20139/pdf> [21 déc. 2013].

Work4Illinois. 2009. Disabled Workers Program, Work4Illinois. Disponible sur: <http://work.illinois.gov/disabpgm.htm> [21 déc. 2013].

WRC (WRC Social and Economic Consultants). 2008. Research report on the operations and effectiveness of the supported employment programme. Disponible sur: <http://www.wrc.ie/publications/WRCFINALREPORTSEP280508.pdf> [21 déc. 2013].

Wynne, R. et al. 2012. Active Inclusion of Young People with Disabilities or Health Problems, National Report: Ireland. Disponible sur: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/262/en/1/EF12262EN.pdf> [21 déc. 2013].

Wynne, R. et al. 2006. Employment Guidance Services for People with Disabilities, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponible sur: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/33/en/1/ef0633en.pdf> [21 déc. 2013].

YEI (Youth Employment Inventory). 2007. Employment and Training Policies for Youth with Disabilities. Disponible sur: <http://www.youth-employment-inventory.org/inventory/view/112/> [21 déc. 2013].

Zambia *People with Disabilities Act No. 33 of 1996*. Disponible sur: <http://dredf.org/international/zamb2.html> [21 déc. 2013].

Zero Project. 2013. International Study on the Implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (*Focus on Employment*) Disponible sur: http://zeroproject.org/wp-content/uploads/2013/12/Zero-Report_e_-2013.pdf (1 nov. 2014).

Pour plus d'information:

Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité

Bureau international du Travail (BIT)

4, route des Morillons

CH-1211 Genève 22

(Suisse)

Tél. + 41 - 22 - 799 6730

Fax: + 41- 22 - 799 6388

E-mail: disability@ilo.org et ged@ilo.org

www.ilo.org/disability

Travail décent pour les personnes handicapées: promouvoir les droits dans le cadre de l'Agenda mondial de développement

Les personnes handicapées font face à d'énormes obstacles à l'égalité des chances dans le monde du travail. Elles se voient souvent refuser leur droit à un travail décent et connaissent des taux plus élevés de chômage et d'inactivité économique que les personnes non handicapées.

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), adoptée en 2006 et ratifiée par une grande majorité de pays dans le monde, a marqué un changement majeur de politique internationale en adoptant une approche du handicap fondée sur les droits humains, y compris dans le monde du travail. Elle fait suite à l'importante convention (n° 159) de l'OIT sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, adoptée en 1983, dont elle élargit le cadre.

Cette publication donne un aperçu complet des principaux instruments juridiques et des politiques et initiatives internationales visant à promouvoir les droits des personnes handicapées, notamment en termes de travail et d'emploi.

Elle présente les principales approches qui ont été adoptées dans divers pays à travers le monde pour que les personnes handicapées puissent accéder à l'emploi et à des possibilités d'avance professionnelle sur un pied d'égalité avec les autres. Ces approches comprennent la législation, la formation professionnelle, les services de l'emploi ainsi que des mécanismes de soutien financier, technique et personnels.

Un agenda pour les actions à envisager pour la promotion des droits des personnes handicapées au sein du programme de l'Agenda de développement pour 2030 est également présenté.

Service du genre, de l'égalité et de la diversité (GED)
Département des conditions de travail et de l'égalité

Bureau international du Travail (BIT)
4, Route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse
Tél.: (+41-22) 799 6730
Fax: +41 22 799 6388
ged@ilo.org
www.ilo.org/ged

ISBN 978-92-2-229357-5



9 789222 293575