# Outline for the preparation of a General Comment on Article 27 of the CRPD (the right to work and employment)

## Commentaires de la Suisse

La Suisse salue la préparation d’un General comment sur l’article 27 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées portant sur le droit au travail. La jouissance de ce droit est fortement liée à celle d’autres droits, comme le droit à l’éducation (art. 24) ou le droit à un niveau de vie adéquat et à la protection sociale (art. 28). C’est la raison pour laquelle la garantie du droit au travail est depuis des décennies un des axes principaux de la politique suisse en faveur des personnes handicapées.

En Suisse, 63% des personnes handicapées participent au marché du travail, tandis que 79% de personnes sans handicap sont employées (valeurs 2018). Cet écart est un indicateur de l’inégalité persistante que subissent les personnes handicapées sur le marché du travail. Pour améliorer cette situation, la Suisse investit dans différents instruments d’intégration professionnelle, soutenant personnes handicapées et employeurs, ainsi que dans la promotion d’environnements de travail inclusifs.

En parallèle, le marché du travail reste comparativement peu régulé en Suisse.

Ainsi, les commentaires de l’outline en vue de la préparation d’un General Comment sur les possibles effets pervers des systèmes de quota (ch. 2a x) et sur le risque des protections absolues contre le licenciement (3b. I) sont à saluer. Il faut également relever l’importance de trouver des systèmes et instruments adaptés aux différentes situations dans les pays signataires et de les évaluer selon les résultats obtenus plutôt que selon le système choisi.

Dans ce sens, la Suisse souhaite commenter certaines phrases ou expressions qui ne sont pas ou difficilement applicables dans le contexte national, tout en adhérant aux messages généraux de l’outline en vue de la préparation d’un General comment :

### Ch. 2a ii: Proposition d’abolir le terme de « working capacity »

Cette notion ne peut pas être totalement abolie. Elle permet notamment de déterminer le droit à des prestations de l’employeur ou des assurances sociales (en cas d’incapacité de travail ou de gain).

Par ailleurs, l’employeur doit protéger la personnalité (au sens large) de ses travailleurs, il doit donc être en mesure de le faire et de connaître les aménagements éventuellement nécessaires.

### Ch. 2a iii : Proposition d’adapter la dernière phrase

« (…) persons with disabilities ~~must~~ should not immediately lose the benefit of disability allowances when they start working ».

En Suisse, les rentes auxquelles certaines personnes handicapées ont droit sont liées à l’incapacité de générer un salaire. Une fois qu’elles sont employées et touchent un salaire, la rente ne se justifie plus. Ces personnes ont toutefois toujours le droit à d’autre prestations, tels que des outils d’assistance ou de l’assistance personnelle. Il existe également la possibilité de mettre en place un « temps de preuve » pouvant durer jusqu’à trois ans durant lequel elles ne perdent pas leur droit à la rente en cas de perte de l’emploi.

De plus, le système dont dispose la Suisse est graduel. La rente est graduée en fonction du taux d’incapacité de gain et un travailleur peut continuer de recevoir une partie de rente.

Ces remarques se réfère aussi au Ch. 4 Introduction.

### Ch. 2a xii: Proposition de nuancer les phrases suivantes

« (…)States parties should have programmes in place that would enable that persons with disabilities could retain their employment or return to work after having undergone the required health-related rehabilitation ».

« Independently on how these measures are funded, they should enable that persons with disabilities could retain either their previous job with the same employer, a different job with the same employer or a new job with a new employer ».

En Suisse, le droit à une place de travail ne peut être garanti. Le système de protection sociale garantit néanmoins un niveau de vie adéquat, si tous les instruments de la réintégration professionnelle restent sans succès.

### Ch. 3b I: « medical clearance » et « restricting access to performance of specific professions »

La Suisse est d’accord avec le fait qu’inscrire une mention trop généraliste dans la loi n’est pas adéquat et discriminant. Toutefois, les employeurs doivent avoir la possibilité d’exclure des personnes de certains emplois si cela met à risque la sécurité de la population ou la sécurité des personnes. Ceci doit pouvoir être décidé au cas par cas.