**Traduction non officielle**

**Projet destiné à la préparation d’un Commentaire Général sur l'article 27 de la CDPH (le droit au travail et à l'emploi)**

**1. Introduction**

**2. Contenu normatif**

**a. Analyse juridique et liens aux principes généraux de la Convention : Le droit au travail et à l'emploi en tant que droit fondamental et transversal de l'homme**

**I. Interprétation de l'article 27.1**

**II. Interprétation de l'article 27.1 (a) : Discrimination au lieu de travail, y compris la ségrégation au lieu de travail**

**III. Interprétation de l'article 27 (b) : Le droit à un salaire égal pour un travail de même valeur**

**IV. Interprétation de l'article 27 (b) partie II : Application non discriminatoire des conditions de santé et de sécurité**

**V. Interprétation de l'article 27 (b) partie III : Mesures visant à éliminer les pratiques de discrimination et le harcèlement, notamment à l'égard des femmes, des migrants et des réfugiés handicapés**

**a) Protection contre le harcèlement**

**b) Mesures spécifiques visant à éliminer les pratiques de discrimination et le harcèlement à l'égard des femmes, des migrants et des réfugiés handicapés**

**VI. Interprétation de l'article 27 (c) : Droits du travail et droits syndicaux sur un pied d’égalité avec les autres**

**VII. Interprétation de l'article 27 (d) et (j) : Accès à une éducation et à une formation professionnelle inclusives**

**VIII. Interprétation de l'article 27 (f) : Travail indépendant, de la création des coopératives et de sociétés propres**

**IX. Interprétation de l'article 27 (g) : Emploi des personnes handicapées dans le secteur public**

**X. Interprétation de l'article 27 (h) : Programmes d'action positive et attention spéciale pour les personnes handicapées qui sont particulièrement exclues du marché du travail**

**XI. Interprétation de l'article 27 (i) : L'obligation de faire des aménagements raisonnables sur le lieu de travail et le refus d’aménagements raisonnables visant à une forme de discrimination fondée sur le handicap, même dans les processus d’embauche**

**XII. Interprétation de l'article 27 (k) : Programmes de retour au travail**

**XIII. Interprétation de l'article 27 (2) : Le travail forcé ou obligatoire**

**3. Obligations des États parties**

**a. Devoir de respect, de protection et de remplir**

**b. Obligations immédiates**

**I. Interdiction de toute forme de discrimination, notamment sur la base du handicap ou toute autre raison**

**II. Proportion d’aménagements raisonnables**

**3. I Obligations particulières dans le cadre de l'article 27**

**a. L'impact de nouvelles technologies sur le marché du travail, y compris l'intelligence artificielle et l'apprentissage profond, concernant les personnes handicapées.**

**b. Le télétravail des personnes handicapées**

**4. Relation avec d'autres dispositions de la CDPH**

**I. Consultations avec les OPS dans le cadre du dialogue social**

**5. Mise en œuvre au niveau national**

Lors de sa 22ème. Session, le Comité des Droits des Personnes Handicapées a décidé d'entamer le processus de rédaction d'un Commentaire Générale sur l'article 27. Ce projet met en évidence les sections possibles et le contenu du projet du Commentaire Générale.

1. **Introduction**

Il y a plusieurs obstacles qui empêchent la pleine jouissance du droit au travail des personnes handicapées et leur inclusion dans le marché du travail. Le Comité a souvent exprimé son intérêt en ce qui concerne le haut niveau du chômage et le manque de qualification adéquate des personnes handicapées,[[1]](#footnote-1) dont les vrais motifs sont fondés sur les pratiques discriminatoires et la stigmatisation des personnes handicapées.

On trouve beaucoup de lois et dispositions discriminatoires à l'égard des personnes handicapées dans les domaines de l'enseignement, de la formation technique et vocationnelle, de l’embauche, de l'emploi et du maintien des personnes handicapées, ce qui empêche la pleine jouissance de leur droit au travail et à l'emploi. Par exemple : Les lois qui obligent les employeurs à exiger un examen médical seulement aux candidats handicapés ou qui limitent l'accès à certains emplois aux personnes handicapées ayant des handicaps spécifiques ; les discriminations pendant le processus d’embauche, très souvent inaccessibles pour les personnes handicapées, y compris les risques résultant des logiciels d’embauche au moyen de l’Intelligence Artificielle et les algorithmes biaisés ; ainsi que l'inaccessibilité des sites web qui se trouvent dans les processus d’embauche en ligne et les licenciements sur la base du handicap, notamment, dans les situations où les personnes acquièrent un handicap pendant leur travail.

Le Comité a pour but de traiter les sujets suivants :

a) L'objectif et la portée du Commentaire Général ;

b) Les défis plus courants dans la mise en œuvre de l'article 27, identifiés par le Comité dans ses dialogues avec les États parties dans le cadre de la procédure de présentation de communications et dans les communications et les enquêtes individuelles au titre du Protocole Facultatif ;

c) L'interrelation de l'article 27 du CRPH avec tous les autres droits tels que, le droit à l'éducation, la capacité juridique, la mobilité personnelle, l'accès à l'information et à la technologie, l'accessibilité, la protection sociale, la réadaptation et l'adaptation, ainsi que la sensibilisation ;

d) L'interconnexion de l'article 27 de la CDPH avec l'Agenda 2030 concernant le Développement Durable, en particulier, dans le but 8.5, référé aux économies inclusives et au travail honnête pour tous, en faisant explicitement référence aux personnes handicapées.

**2. Contenu normatif**

a. Analyse juridique et liens aux principes généraux de la Convention : le droit au travail et à l'emploi en tant que droit fondamental et transversal de l'homme

**i. Interprétation de l'article 27.1**

**ii. Interprétation de l'article 27.1 (a) : Discrimination sur le lieu de travail, même la ségrégation sur le lieu de travail**

Les références posées sur l'interdiction de discrimination dans l'article 27.1 (a) fournissent une liste non complète des situations liées au travail sur tous les types des marchés du travail et, elles requièrent que les employeurs garantissent aux personnes handicapées l'accès à toutes les opportunités, y compris l'enseignement et la formation technique et professionnelle fournis aux employés, sur une base d'égalité avec les autres ainsi que la fourniture d’aménagements raisonnables. L'obligation immédiate de non-discrimination exige des États parties qu'ils possèdent une législation anti-discrimination et qu'ils appliquent, à double sens, l'inclusion des lois spécifiques pour le handicap parallèlement à l'inclusion des droits des personnes handicapées dans la législation générale.

Dans ses Commentaires Finales, le Comité a remarqué que les États parties doivent, en vertu de la Convention, renoncer à l'emploi protégé et à la ségrégation,[[2]](#footnote-2) conseillant aux États parties de modifier et de déroger les lois et les politiques discriminatoires, par exemple les politiques exigeant des certifications établissant si les personnes handicapées sont "aptes à l'emploi", limitant l'accès à l'exercice de professions spécifiques en raison de handicap.[[3]](#footnote-3). Le Comité a également conseillé l'élimination des notions de "handicap pour le travail" ou de "non susceptibles d’être engagées" de la législation en vigueur ;[[4]](#footnote-4) et l'élimination de l'exigence « d'aptitude physique » pour le travail.[[5]](#footnote-5) À ce sujet, le Comité a également entrepris une enquête en vertu de l'article 6 du Protocole Facultatif à la Convention (CDPH/C/15/4). Dans son rapport d'enquête, le Comité a noté que l’évaluation des capacités pour le travail, visant à juger les personnes handicapées "aptes à l’emploi" ont été axées sur une évaluation fonctionnelle des compétences et des capacités mettant de côté les circonstances et les besoins personnels ainsi que les obstacles des personnes handicapées dans leur retour à l'emploi, notamment les personnes ayant des handicaps intellectuels et/ou psychosociaux.[[6]](#footnote-6)

**iii. Interprétation de l'article 27 (b) : Le droit à un salaire égal pour un travail de même valeur**

D’après les statistiques disponibles, il est évident qu’il y a une différence de salaire permanente entre les personnes handicapées et les personnes non handicapées.

Ses principales causes semblent être liées à :

- La surreprésentation des personnes handicapées pour les emplois faiblement rémunérés ;

- Les personnes handicapées travaillant dans des emplois ségrégés, tels que les ateliers protégés, qui perçoivent souvent des salaires inférieurs au salaire minimum ou qui ne perçoivent pas un salaire équitable ;

- Une législation permettant aux personnes handicapées de recevoir un salaire inférieur au salaire minimum national ;

- La sensibilisation et la connaissance limitées des employeurs (organisations publiques, privées et non gouvernementales) sur les capacités et la valeur des personnes handicapées.

La discrimination salariale, dans laquelle, les lois refusent aux personnes handicapées le salaire minimum national, semble être incompatible avec la CDPH et les articles 27(a)(b), 4(1) et 5(2) de la Convention.

Selon le Commentaire Général No 23 du CESCR, les personnes handicapées "ne doivent pas subir une discrimination salariale due à une capacité de travail prétendument inférieure".[[7]](#footnote-7)

En ce qui concerne l'égalité de rémunération, le Comité CDPH a conseillé aux États parties de veiller à ce que les personnes handicapées ne reçoivent pas un salaire inférieur au salaire minimum. Et, pour adhérer pleinement à la CDPH, les personnes handicapées ne doivent perdre les bénéfices des assignations par handicap quand elles commencent à travailler.[[8]](#footnote-8)

**iv. Interprétation de l'article 27 (b) partie II : Application non discriminatoire des conditions de travail de sécurité et de santé**

Les lois nationales doivent veiller à ce que les questions de santé et de sécurité liées au travail tiennent compte des personnes handicapées. La diversité des handicaps peut requérir des aménagements spécifiques des politiques et des pratiques en matière de santé et de sécurité. Toutefois, l'application d'un point de vue universel, lors de la conception de mesures de santé et de sécurité, complété par la fourniture d'aides individualisées, si nécessaire dans un cas particulier et la protection contre le refus d'aménagements raisonnables, peut prévoir des mesures aussi générales que spécifiques.

**v. Interprétation de l'article 27 (b) partie III : Mesures visant à éliminer les pratiques discriminatoires et le harcèlement, notamment, à l'égard des femmes, des migrants et des réfugiés handicapés**

a. Protection contre le harcèlement

Le Comité du CESCR a souligné dans son Commentaire Générale No 23 que : "La législation, telle que les lois contre la discrimination, le code pénal et la législation du travail, devraient largement définir le harcèlement, en faisant explicitement référence au harcèlement sexuel et aux autres formes de harcèlement. Par exemple, en raison du sexe, handicap, race, orientation sexuelle, identité de genre et intersexualité”[[9]](#footnote-9) Le Commentaire Générale No 23 fournit un guide pratique du contenu d’une politique nationale, où l’accessibilité de l’information, des matériaux et des cours de formation, ainsi que l’accessibilité des mécanismes de dénonciation et de réparation sont les postulats principaux.

La protection contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail est désormais davantage réglée à la Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement (No 190), récemment adopté, référé à la CDPH dans son préambule. La Convention fournit un cadre pour traiter la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Elle remarque qu’il y a des travailleurs plus exposés à la violence et au harcèlement (article 6 de la Convention) et, elle encourage dans son article 4(1) (c) que les mesures qui sont en train d’être prises doivent protéger tous les travailleurs.

La Recommandation 206 qui complète la Convention 190 de l’OIT contient une liste non complète de ces mesures, telles que :

- Les Lignes Directrices et les programmes de formation intégrant des considérations de genre pour aider les juges, les inspecteurs du travail, les agents de police, les procureurs et autres fonctionnaires à remplir leur mandat en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail ; ainsi que pour aider les employeurs et les travailleurs des secteurs publics et privés et leurs organisations à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail ;

- Les Modèles de listes de recommandations pratiques et des outils d'évaluation des risques sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, généraux ou sectoriels, en tenant compte des situations spécifiques des travailleurs et des travailleuses ;

- Les Campagnes de sensibilisation du public dans les différentes langues du pays, y compris les langues des travailleurs migrants résidant dans ce pays, qui mettent en relief que la violence et le harcèlement, en particulier la violence et le harcèlement fondés sur le sexe, sont inacceptables et qui dénoncent les pratiques discriminatoires et préviennent la stigmatisation des victimes, des plaignants, des témoins et des dénonciateurs ;

- Les Programmes d'études et du matériel pédagogique sur la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, à tous les niveaux de l'éducation et de la formation professionnelle, conformément à la législation et en fonction de la situation nationale.

b. Le Comité a le but de traiter les mesures spécifiques visant à éliminer les pratiques discriminatoires et le harcèlement à l'égard des femmes, des migrants et des réfugiés handicapés.

**vi. Interprétation de l'article 27 (c) : Droits du travail et droits syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres**

La référence à la protection contre la discrimination par toute organisation, contenue dans l'article 4, (e), s'applique également aux syndicats, aussi dans leur rôle d'employeur que dans leur rôle d'organisation représentant les travailleurs. En ce sens, les États devraient déroger toute disposition légale ou réglementaire qui restreint le droit à la liberté de créer des syndicats ou des associations de travailleurs en raison d'un handicap, y compris la privation de la capacité juridique, et promouvoir l'inclusion des personnes handicapées dans les syndicats et les associations de travailleurs. L’inclusion plus ample des personnes handicapées dans les syndicats sera, non seulement conformément à l'article 27(c), mais pourrait aussi provoquer une augmentation de la sensibilisation des employeurs (publics et privés) en ce qui concerne les questions liées aux employés handicapés. De même, par l'inclusion des critères pertinents dans les conventions collectives, y compris la protection contre la discrimination fondée sur le handicap et le refus d’aménagements raisonnables. À la lumière du Commentaire Générale No 7 (2018) sur la participation des personnes handicapées à la mise en œuvre et au suivi de la Convention, les syndicats qui qualifient comme des organisations représentant les personnes handicapées devraient être fortement consultés dans les domaines juridiques et réglementaires et dans les procédures à tous les niveaux et à tous les secteurs du Gouvernement.

**vii. Interprétation de l'article 27 (d) et (j) : Accès à l’éducation inclusive et à la formation professionnelle inclusive**

Les étudiants handicapés doivent recevoir l’appui nécessaire afin d’assurer une transition efficace entre l'apprentissage à l'école, l'enseignement professionnel et supérieur et, enfin, le travail. L'éducation inclusive et la formation professionnelle inclusive doivent viser à développer les capacités et la confiance des étudiants, en leur fournissant les aménagements raisonnables et en garantissant l'égalité au sujet de leurs procédures d'évaluation et d'examen. La certification des capacités et des réussites des étudiants, sur un pied d'égalité avec les autres devrait être aussi garantie.

Le Comité a exprimé son intérêt sur l’absence de possibilités de formation professionnelle permettant aux personnes handicapées d'accéder à l'emploi.[[10]](#footnote-10) Le Comité a conseillé aux États de mettre en œuvre des programmes de formation et de développement des compétences pour faciliter l’embauche des personnes handicapées et pour les rendre plus compétitives sur le marché du travail.[[11]](#footnote-11)

En ce sens, les services généraux existant pour aider ceux qui cherchent un emploi devraient comprendre les personnes handicapées. Les services d'enseignement et de formation technique et professionnelle (EFP) sont importants et, ils devraient aussi inclure la participation à des programmes d'apprentissage pour le lieu de travail, y compris les programmes d'apprentissage et les stages.

Très souvent, les États parties soutiennent les services spécialisés d'enseignement et de formation technique et professionnelle (EFP) destinés aux personnes handicapées. En général, ces services proposent une formation dans des métiers peu qualifiés, avec de pauvres résultats en termes de création d'emplois et de salaires. Les ressources utilisées pour ces services devraient se consacrer à l'intégration des personnes handicapées dans les principales institutions d’EFP.

Il faut aussi assurer que les services publics et privés d'emploi ordinaires incluent les personnes handicapées. Dans le cas où il y aura des services de l'emploi pour les personnes handicapées, ceux-ci devraient être liés aux services de l'emploi conventionnels, à titre de référence mutuelle.

**viii. Interprétation de l'article 27 (f) : Travail indépendant, création de coopératives et de sociétés propres**

Dans la plupart des pays, les personnes handicapées sont surreprésentées parmi celles qui gagnent leur vie en exerçant une activité indépendante. Dans les pays où la majorité de la population, en général, travaille dans l'économie informelle, les opportunités pour les personnes handicapées de trouver un emploi salarié dans le secteur privé, public ou à but non lucratif sont très faibles. Pour cela, il est important de garantir aux personnes handicapées un appui par des appuis supplémentaires quand ils deviennent des travailleurs indépendants, entrepreneurs et qu’ils créent leur propre entreprise. Le Comité a recommandé aux États de renforcer leurs efforts afin d’augmenter le nombre de personnes handicapées qui occupent un emploi régulier et qui exercent une activité indépendante dans un environnement de travail ouvert. [[12]](#footnote-12)

Concrètement, le développement des entreprises et autres services similaires fournis par les pouvoirs publics (ou sous-traités à des organisations privées), qui soutiennent le travail indépendant et l'initiative, devraient inclure les personnes handicapées. Cela voudrait dire, garantir l'accessibilité des matériels, des informations, des cours, des outils de financement, y compris les microfinances, ainsi que la fourniture d'aménagements raisonnables, dans un cas particulier, si nécessaire.

La référence au développement des coopératives devrait être comprise comme l’aide aux (groupes de) personnes handicapées pour qu'elles se réunissent et créent une coopérative de personnes handicapées, mais aussi, comme une disposition visant à aider les personnes handicapées à devenir membres de coopératives qui ne soient pas exclusivement composées de personnes handicapées.

**ix. Interprétation de l'article 27, (g) Emploi des personnes handicapées dans le secteur public**

Toutes les dispositions contenues dans les autres paragraphes de l'article 27 s'appliquent également au secteur public ; cependant, la référence particulière inclue dans le paragraphe g) au secteur public, vise à souligner l'importance de l'emploi des personnes handicapées dans ce secteur.

Certaines autorités du secteur public ont mis en place des parcours et des programmes d'emploi spécifiques pour les personnes handicapées, lesquels peuvent remplir les dispositions de ce paragraphe. Lorsque ces processus existent, les personnes handicapées devraient pouvoir se postuler au moyen des procédures générales, où elles devraient profiter des aménagements raisonnables pertinents, si nécessaire ; mais ils auraient également la possibilité de se postuler au moyen d’un processus d’embauche spécifique. Lorsqu'elles utilisent cet accès spécifique, il est important de veiller à ce que les personnes handicapées qui sont entrées dans la fonction publique par ce processus aient les mêmes opportunités de développement professionnel que tous les autres employés du secteur public. Pour surmonter les obstacles résultant des conditions d'entrée, les États peuvent considérer l’organisation des cours de formation adressés aux personnes handicapées afin de leur fournir les compétences adéquates pour accéder aux emplois publics.

Les conventions collectives spécifiques au secteur public devraient inclure des références explicites au handicap comme l'un des motifs de non-discrimination et prévoir des mesures favorisant l'emploi et le maintien dans l'emploi des employés handicapés, y compris des références explicites aux aménagements raisonnables.

Les pays peuvent fixer des objectifs pour l'emploi des personnes handicapées et demander à toutes les autorités publiques concernées de présenter un rapport annuel qui informe sur la manière dont elles respectent ces objectifs et sur les mesures qu'elles ont prises ou qu'elles prévoient de prendre.

Les programmes de travaux publics sont financés par le budget public et ont le but de fournir un emploi (généralement un certain nombre de jours ouvrables par an) aux personnes qui habitent dans des zones rurales ou défavorisées, notamment, par le travail sur des programmes d'infrastructure intensifs à l’emploi. Ces programmes, que l'on trouve dans de nombreux pays en développement, doivent également être conçus de manière à ce que les personnes handicapées puissent en bénéficier.

**x. Interprétation de l'article 27 (h) : Programmes d'action positive et attention particulière aux personnes handicapées qui sont particulièrement exclues du marché du travail**

Le Comité s'est intéressé par l´absence de motivations et de mesures spécifiques visant à promouvoir l'inclusion des personnes handicapées dans le marché du travail ouvert, aussi dans le secteur public que dans le secteur privé,[[13]](#footnote-13) et aussi par le faible niveau d’accomplissement des mesures spécifiques, telles que les quotas d’emploi pour les personnes handicapées[[14]](#footnote-14). Dans ses Commentaires Finales, le Comité a encouragé les États à prendre des mesures efficaces et positives pour garantir l'emploi des personnes handicapées, notamment, des femmes handicapées, aussi le secteur public que privé, pour veiller par la non-discrimination dans l'emploi et pour que le marché du travail ouvert soit inclusif et accessible.[[15]](#footnote-15)

Le Comité a recommandé aux États parties d'adopter des mesures d'action positive, telle que la fourniture des mesures de motivation, afin d’augmenter l'emploi des personnes handicapées dans les secteurs publics et privés ; par exemple en introduisant les systèmes de quotas dont les mécanismes d'application seront efficaces et qu’il y ait des sanctions par l’inaccomplissement.[[16]](#footnote-16). Le Comité a constaté que l'obligation d'avoir des quotas n'a pas toujours été effectivement mise en œuvre à la lumière de la Convention ; en conséquence, parfois, les employeurs préfèrent payer des amendes au lieu de respecter les motivations prévues au le système de quotas. Il faudra que les États évaluent et font une analyse critique du système de quotas car il pourrait également avoir l’effet de favoriser l'emploi de personnes handicapées ayant de faibles nécessités en matière de soutien, laissant de côté les handicapés qui ont de nécessités plus importantes ou de favoriser l’embauche de personnes handicapées seulement pour des emplois de niveau bas. Le Comité reconnaît aussi que les mesures positives, telles que les assignations pour l’intégration ne devraient pas devenir une discrimination indirecte lorsque les difficultés des employeurs pour réclamer les assignations placent les candidats handicapés dans une position désavantageuse.[[17]](#footnote-17)

Les programmes d'action positive que les États peuvent utiliser pour promouvoir le droit à l'emploi sont, parmi d’autres, l’embauche publique et les motivations économiques. Les mesures d’embauche publique peuvent inclure des procédures d'appel d'offres réservées aux entreprises dont les propriétaires sont des personnes handicapées ou des procédures d'appel d'offres qui donnent des points supplémentaires aux entreprises qui emploient un certain pourcentage de personnes handicapées qui pourrait être celui établi par la loi, au cas où le pays disposerait d'un quota établi. Les processus d'appel d'offres pertinents (catering, services de cafétéria, services d'entretien et d’autres) incluent une exigence selon laquelle un pourcentage du personnel à employer doit être composé de personnes handicapées. Les motivations économiques, sous la forme de montants pour l’embauche initiale, d'une réduction des charges sociales ou d’assignations salariales pour couvrir une partie des coûts salariaux de l'employé handicapé sont des options disponibles qui semblent particulièrement pertinentes dans le contexte des petites et moyennes entreprises.

De même, on peut mettre en œuvre les programmes adressés aux personnes souffrant de handicaps intellectuels et psychosociaux ; ainsi que pour d'autres groupes marginalisés de personnes handicapées qui subissent une exclusion encore plus importante de la part du marché du travail. L'emploi assisté, impliquant l'assistance d'un conseiller d’insertion professionnelle pour l'employé ainsi que le soutien individuel au poste, sont des programmes qui ont permis l'emploi sur le marché du travail régulier des personnes souffrant de handicaps intellectuels ou psychosociaux. Même si ces programmes sont, en général, mis en œuvre par des entités privées telles que les ONG, ce sont les Gouvernements qui devraient assurer leur financement.

Dans les différents programmes d'action positive, les responsables sont encouragés à accorder une attention particulière aux femmes handicapées, aux parents d'enfants handicapés ou aux personnes handicapées provenant d'autres groupes subissant l'exclusion (réfugiés, migrants avec ou sans papiers, etc.) ou aux personnes souffrant de handicaps multiples et soumis à plusieurs formes de discrimination.

L'obligation prévue à l'article 27(h) sur les actions positives, devrait aussi encourager les États à veiller effectivement à ce que le travail des entreprises sociales, très souvent financées par des assignations de l'État, soit tout à fait, de conformité aux dispositions de l'article 27 de la CDPH, en assurant un travail digne aux personnes handicapées et en leur fournissant les aménagements raisonnables et nécessaires.

**xi. Interprétation de l'article 27 (i) : L'obligation de faire des aménagements raisonnables sur le lieu du travail et le refus d’aménagements raisonnables comme une forme de discrimination fondée sur le handicap, même dans les processus d’embauche**

Même si l'obligation de fournir un soutien individualisé et de protéger contre le refus d’un aménagement raisonnable est déjà implicitement traitée par le paragraphe (a) de l'article 27, la référence explicite au paragraphe (i) souligne l’importance donnée à cette dispositions par la que la CDPH.

L'article 27(i) intègre deux dispositions importantes consacrées par la Convention CDPH,: l'obligation générale des États d'adopter toutes les mesures appropriées pour la mise en œuvre des droits reconnus dans la Convention ; y compris l'obligation d'assurer l'accessibilité, comme indiqué dans l'article 4 de la Convention et, l'obligation d’assurer les mesures spécifiques nécessaires pour accélérer ou parvenir à l'égalité de fait des personnes handicapées, telles que le droit d’assistance personnalisée et la protection contre le refus d'aménagements raisonnables, prévu à l'article 5.

Le texte lié à la réalisation d’aménagements raisonnables prévu à l'article 27 (i) met en évidence ce sujet car il ne s'agit pas d'une obligation de l'État le fait de fournir des aménagements raisonnables (sauf s'ils concernent un emploi public) sur le lieu de travail, mais de l'employeur effectif qui pourrait être une entité privée. Il incombe à l'État la création des conditions nécessaires pour la mise en place d’aménagements raisonnables, d’après l'article 5(3) de la Convention. Au cours de Commentaires Finales, le Comité a conseillé aux États parties de veiller à ce que le refus d’aménagements raisonnables soit explicitement reconnu dans tous les domaines de la vie comme une forme de discrimination interdite fondée sur le handicap, y compris dans le domaine du travail.

Le Comité a aussi conseillé aux États parties d’assurer que les personnes handicapées, en particulier les femmes handicapées et les personnes souffrant de handicaps intellectuels ou psychosociaux, ne se voient pas refuser un aménagement raisonnable sur le lieu de travail.[[18]](#footnote-18).

Dans l'affaire *Richard Sahlin c. Suède*, le Comité a établi à une violation de l'article 27 dans une affaire où une personne handicapée, considérée comme le candidat le plus qualifié pour un poste dans une université d'État, auquel il avait postulé, a été informée de la décision de l'université d'annuler l’embauche, par que l'interprétation en langue des signes serait très couteuse en l’utilisant comme un moyen de garantir le droit de l'auteur à un emploi sur la base de l'égalité avec les autres. Le Comité rappelle que, conformément aux alinéas a), e), g) et i) de l'article 27 de la Convention, les États parties doivent interdire la discrimination fondée sur le handicap pour tout ce qui concerne toutes les formes d'emploi, y compris les conditions de sélection, d’embauche et d’emploi.[[19]](#footnote-19)

**xii Interprétation de l'article 27 (k) Programmes de la reprise du travail**

Les personnes handicapées peuvent acquérir leur handicap au cours de l’exercice de l’activité professionnelle. Dans ces cas, les États parties devraient compter sur des programmes garantissant que les personnes handicapées puissent retenir ou reprendre leur emploi après avoir fait le réaménagement nécessaire lié à la santé.

Indépendamment du financement de ces mesures, ils devraient veiller à ce que les personnes handicapées puissent retenir leur emploi précédent auprès du même employeur, un emploi différent auprès du même employeur ou un nouvel emploi auprès d'un nouvel employeur. Dans tous ces cas, il faut prévoir les aménagements raisonnables ; ainsi que la formation professionnelle nécessaire au cas où la personne devrait changer de travail.

Dans l'affaire *V.F.C. c. Espagne*, le Comité a étudié le cas de la retraite forcée d'un travailleur handicapé sans que l'employeur ne lui ait offert d'autres possibilités de travail. Le Comité a établi que les autorités n'avaient pas fait une évaluation individualisée des capacités de l'auteur et, elles n'avaient pas fait les aménagements raisonnables dans l'emploi, ce qui viole les dispositions de l'article 27 de la Convention.[[20]](#footnote-20) Dans ses commentaires, le Comité a rappelé que l'article 27 (1) de la Convention exige aux États parties la reconnaissance du droit des personnes handicapées à retenir leur emploi, sur la base de l'égalité avec les autres ; ainsi que de prendre toutes les mesures pertinentes, même au moyen des lois, afin d’interdire la discrimination fondée sur le handicap, en ce qui concerne la continuité dans l'emploi ; et à assurer la réalisation des aménagements raisonnables pour les personnes qui ont acquis un handicap au cours de l’emploi.

Dans l'affaire *J.M. c. Espagne*, le Comité a constaté une fois de plus une violation de l'article 27 dans un cas de retraite forcée à la suite d'une déclaration de "handicap total permanent", ce qui a empêché que l’auteur puisse être destiné à une autre tâche.[[21]](#footnote-21)

**xiii Interprétation de l’article 27 (2) : le travail forcé ou obligatoire**

Le paragraphe 2 de l'article 27 traite sur la protection des personnes handicapées contre le travail forcé ou obligatoire. Les personnes handicapées sont exposées au risque d'être victimes du travail forcé ou obligatoire. Il est important que lorsque les États abordent ces situations, ils assurent que les mesures soient accessibles et inclusives pour les personnes handicapées. L'OIT a adopté, en 2014, son Protocole Facultatif à la Convention de 1930 sur le travail forcé. Et, son préambule fait référence à la CDPH. Dans ses Commentaires Finales, le Comité établit que les personnes handicapées devraient être protégées, sur la base de l'égalité avec les autres, contre le travail forcé ou obligatoire, l'exploitation et le harcèlement sur le lieu de travail.[[22]](#footnote-22)

1. **Les obligations des États parties**

a) Devoir de respecter, protéger et remplir

L'article 27 est une disposition dans laquelle les trois éléments de ce que les États devraient faire pour promouvoir les droits de l'homme (respecter, protéger et remplir) sont tous pertinents et mutuellement complémentaires. La notion du «respect » s'applique, principalement, dans le contexte de la protection contre la discrimination dans l'emploi provenant du secteur public et des services fournis par les autorités publiques, tels que l'emploi public et la formation professionnelle. L'obligation de « protéger » est beaucoup plus importante puisqu’elle concerne l'emploi des personnes handicapées, notamment, par le secteur privé. L'emploi des personnes handicapées nécessite aussi un élément programmatique contenu dans l'obligation de « remplir ». En fait, une partie importante du contenu de l'article 27 est encadrée dans cette dernière catégorie d'obligations car il parle de différentes politiques publiques que les États devraient avoir pour promouvoir le droit au travail des personnes handicapées.

1. Obligations immédiates

I. Interdiction de toute discrimination, en raison de handicap ou toute autre raison

La Loi doit prévoir toute sorte de discrimination intentionnelle ou non, en raison de handicap. L'un des domaines de discrimination possibles concerne les tests médicaux appliqués uniquement aux personnes handicapées. Par exemple, dans certains pays, il y a des lois obligeant les employeurs à exiger aux candidats handicapés qu'ils font un examen médical pour s'assurer que l'emploi proposé n'a pas d'incidence sur leur état de santé. Il s'agit clairement d'une pratique discriminatoire car elle ne s'applique qu'aux personnes handicapées, suivant un modèle médical de handicap, ce qui est contraire à la Convention.

En fait, le Comité de la CDPH a signalé dans ses Commentaires Finales des lois et des politiques discriminatoires. Il a considéré, par exemple, que les politiques exigeant des attestations disant si les personnes handicapées sont "aptes à l'emploi", ainsi que celles limitant l'accès à l'exercice de professions spécifiques en raison de handicap, sont discriminatoires. Également, il a abordé les notions de "incapacité de travail" ou de "non susceptibles d’être employées" et, conseillant l'élimination de ces notions de la législation en vigueur. Le Comité a considéré l'exigence d'"aptitude physique" comme discriminatoire.

La Loi devrait protéger les personnes handicapées contre les licenciements discriminatoires en raison de handicap, surtout dans les situations où les personnes acquièrent un handicap pendant leur travail. Dans ces cas, l'employeur devrait avoir l'obligation, même à titre d'aménagement, de retenir le travailleur et de lui offrir le soutien nécessaire pour qu'il retient son poste ou, si cela n'est pas possible, il devrait lui offrir un autre travail. Cependant, les États devraient faire attention au moment d’offrir une protection absolue contre le licenciement des personnes handicapées, par exemple, au moyen des procédures très onéreuses chères qui permettent le licenciement d'une personne handicapée, car cela pourrait décourager l’embauche initiale.

Le Comité va accorder une attention particulière aux risques résultant des logiciels d’embauche basés sur l'Intelligence Artificielle et des algorithmes programmés de manière non transparente, car il est prouvé qu'ils ont conduit à l'exclusion des personnes handicapées. En général, les personnes handicapées trouvent d’importants obstacles dans les processus d’embauche en ligne, ceux qui ne garantissent pas l'accessibilité sur un pied d'égalité avec les autres.

La référence de l'article 27.1 (a) sur la promotion professionnelle est, notamment, importante dans le contexte de la non-discrimination, car elle devrait garantir que les personnes handicapées ne seront pas l'objet de discrimination quand elles cherchent à être promues, même au moyen de l’accès à toute formation offerte aux employés, ainsi qu'en garantissant la réalisation d’aménagements raisonnables par l'employeur en cas d’un changement d'emploi.

De même, le sujet de la discrimination génétique liée à une majeure probabilité de développer certaines déficiences ou états de santé constitue un risque particulier dans le domaine de l'emploi. Les lois prévoyant la discrimination fondée sur le handicap devrait couvrir ce risque en empêchant les employeurs aient accès aux informations génétiques de leurs employés actuels et futurs.

**II. Mise en place d’aménagements raisonnables**

Comme l'a déjà reconnu le Comité*, un devoir ex nunc*, les aménagements raisonnables doivent exister dès qu'une personne handicapée a besoin d'accéder à des situations ou environnements non accessibles, ou d’exercer ses droits. [[23]](#footnote-23) De même, le Comité a reconnu que les ménagements raisonnables doivent se convenir avec le(s) candidat(s) et que l'obligation de faire des aménagements raisonnables est une obligation réactive individualisée qui s'applique dès le moment où une demande d'aménagement est reçue. [[24]](#footnote-24)

Il faut adopter des mesures additionnelles pour garantir que la réalisation des aménagements raisonnables soit effectivement réalisée. Deux mesures semblent particulièrement pertinentes :

- L'octroi d'un financement pour couvrir, totalement ou partiellement, les coûts liés aux aménagements raisonnables. Cela limite la possibilité de petites organisations, de prétendre que l'aménagement impose une charge disproportionnée ou indue en ce qui concerne les aides individuelles.

- La fourniture d'une assistance technique à toutes les parties concernées et, en particulier, aux employeurs et aux personnes handicapées sur la notion d’aménagement raisonnable, y compris des exemples d’aménagements aux différentes étapes de l'emploi (processus d’embauche, entrée, promotion professionnelle), le processus à suivre pour prendre une décision sur l'aménagement, l'application du test de la charge disproportionnée ou indue, la manière de la documenter, la protection de la confidentialité et de la vie privée, la nécessité de divulgation, entre autres. Ce type d'assistance pourrait prendre la forme de codes de bonnes pratiques.

La réalisation d’un aménagement raisonnable devrait éviter une surprotection des conditions de travail. Quelques pays établissent dans leur législation des mesures spécifiques pour les personnes handicapées, y compris des jours de congé annuel supplémentaires, des jours ou des semaines de travail réduits, en général, avec un salaire complet. Souvent, il s'agit de mesures qui ont été établies pour les personnes ayant acquis un handicap au travail et, elles ont été considérées comme une forme de compensation.

Même si, les horaires de travail plus flexibles (et réduits) peuvent être considérés comme une forme d'aménagement raisonnable individualisé, l'application de ces mesures à toutes les personnes handicapées est non seulement fondée sur le paternalisme et la surprotection, mais crée des obstacles supplémentaires à l'entrée des personnes handicapées sur le marché du travail.

Le Comité invite les parties intéressées à faire des contributions par écrit sur ces sujets, y comprises les obligations soumises à la réalisation progressive, les mesures non régressives et les obligations fondamentales minimales au titre de l'article 27 de la Convention.

3.I - Obligations particulières dans le cadre de l'article 27

a) L'impact des nouvelles technologies sur le marché du travail, lesquelles comprennent l'intelligence artificielle et l'apprentissage profond, au cas des personnes handicapées.

Il y a plusieurs exemples de technologies d'assistance qui contribuent à l'inclusion des personnes handicapées et qui ont un impact possible sur leur emploi. Ce que les États parties doivent garantir, c'est la disponibilité, la transparence et l’accessibilité de ces technologies. Les États parties doivent aussi encourager la recherche et le développement dans le domaine de l'environnement technologique accessible, conformément à la Convention (article 4.1 f-g). C’est un défi particulier dans le contexte des pays en voie de développement.

Pour les principaux développements technologiques, il faut qu’ils suivent les principes de dessein universel afin d'éviter la création d’obstacles pour les personnes handicapées. Les plates-formes qui ont été utilisées dans le contexte de la pandémie Covid-19 fournissent un exemple à cet égard. Garantir l'accès aux compétences numériques requises semble être particulièrement pertinent dans ce contexte.

b) Télétravail des personnes handicapées

Souvent, le fait de permettre aux personnes handicapées d'effectuer leur travail à distance a été considéré comme une forme d'aménagement raisonnable. Il est clair que le télétravail restera une pratique et une option largement répandue pour de nombreux employés, y compris les employés handicapés. Lorsque les États règlent sur le télétravail, ils sont tenus de prendre en compte la situation des personnes handicapées.

Il est important de s'assurer que le télétravail reste une option et non une obligation pour les personnes handicapées, et que les aménagements et les aides nécessaires sur le lieu de travail sont fournis à la fois à domicile et dans les locaux de l'entreprise et que les outils de communication utilisés pour maintenir tous les employés en contact soient entièrement accessibles aux personnes handicapées.

**4. Relation avec d'autres dispositions de la CDPH**

L'article 27 est un bon exemple de l'interdépendance de différents droits prévus à la CDPH.[[25]](#footnote-25)

Le droit au travail et à l'emploi est affecté par la jouissance effective d'autres droits tels que la capacité juridique, l'autonomie de vie, la mobilité personnelle, l'éducation inclusive, le respect du domicile et de la famille, la réhabilitation et l'aménagement et l'accès à l'information. Mais il est aussi clairement lié à des éléments tels que l'accessibilité, en particulier, des transports et de l'environnement physique, ainsi que la sensibilisation. En fait, le Comité a exprimé sa préoccupation en ce qui concerne l'inaccessibilité de l'environnement physique des lieux de travail.[[26]](#footnote-26) On trouve un autre exemple de cette interdépendance dans les cas d'absence de services d’appui tels que les assistants de vie, d’après l'article 19, ce qui crée un obstacle presque infranchissable pour les personnes handicapées qui en ont besoin.

L'interdépendance du droit au travail et à l'emploi avec d'autres droits prévus à la CDPH ne doit pas se faire au détriment des personnes handicapées. À titre d'exemple, les prestations d'invalidité qui sont versées en vue d'assurer un niveau de vie adéquat aux personnes handicapées sont compatibles avec l'article 28 de la CDPH. Cependant, les prestations d'invalidité qui ne sont pas compatibles avec l'emploi créent une situation où les personnes handicapées doivent choisir entre l'accès à une prestation ou l'accès à l'emploi.

I. Consultations avec les OPH dans le cadre du dialogue social

La consultation de la part des États des organisations de personnes handicapées et des organisations qui les représentent est un principe clairement prévu à la CDPH et s'applique également à l'article 27.

En même temps, de nombreux États abordent la législation et les politiques du marché du travail par le biais du dialogue social avec les fédérations d'employeurs et les syndicats représentatifs. Cela peut parfois conduire à un conflit entre ces deux obligations.

Le Comité est intéressé à recevoir des conseils sur la manière d'assurer une participation significative des organisations de personnes handicapées aux processus de dialogue social.

**5. Mise en œuvre au niveau national**

Le Comité cherchera à obtenir les bonnes pratiques dans la mise en œuvre de l'article 27 au niveau national, lesquelles comprennent la création des lois et des politiques, l'accès à la justice et les recours dans les situations de discrimination dans la collecte de données sur l'emploi et la mise en œuvre de mesures spécifiques visant à assurer la pleine inclusion dans le marché du travail ouvert.

1. Voir par exemple, CDPH/C/GRC/CO/1, par. 38. [↑](#footnote-ref-1)
2. Voir par exemple, CDPH/C/MDA/CO/1, par. 48. [↑](#footnote-ref-2)
3. ONU Comité sur les Droits des Personnes Handicapées de l’ONU, ‘Commentaires Finales sur Gabon’, (2 Octobre 2015) ONU Doc CDPH/C/GAB/CO/1, paragraphe 58 (CDPH/C/GAB/CO/1). [↑](#footnote-ref-3)
4. Comité sur les Droits des Personnes Handicapées de l’ONU, ‘Commentaires Finales sur La Lituanie’, (10 Mai 2016) ONU Doc CDPH/C/LTU/CO/1, paragraphes 51-52 (CDPH/C/LTU/CO/1). Voir aussi Comité sur les Droits des Personnes Handicapées de l’ONU, ‘Commentaires Finales sur Turkménistan’, (13 Mai 2015) ONU Doc CDPH/C/TKM/CO/1, paragraphes 45-46 (CDPH/C/TKM/CO/1). [↑](#footnote-ref-4)
5. Comité sur les Droits des Personnes Handicapées de l’ONU, ‘Commentaires Finales sur Jordan’, (15 Mai 2017) ONU Doc CDPH/C/JOR/CO/1, paragraphes 49-50 (CDPH/C/JOR/CO/1). [↑](#footnote-ref-5)
6. CDPH/C/15/4, par. 102. [↑](#footnote-ref-6)
7. Comité sur les Droits Économiques, Sociaux et Culturels de l’ONU (CESCR), Commentaire Général No. 23 (2016) sur le droit aux conditions de travail équitables et satisfaisantes (article 7 du Pacte International des Droits Économiques, Sociaux et Culturels), par. 47 (c). [↑](#footnote-ref-7)
8. Voir par exemple, CDPH/C/MDA/CO/1, para. 48. [↑](#footnote-ref-8)
9. Comité sur les Droits Économiques, Sociaux et Culturels de l’ONU (CESCR), Commentaire Général No. 23 (2016) sur le droit aux conditions de travail équitables et satisfaisantes (article 7 du Pacte International des Droits Économiques, Sociaux et Culturels), par. 48 (c). [↑](#footnote-ref-9)
10. Voir par exemple, CDPH/C/RWA/CO/1, par. 49. [↑](#footnote-ref-10)
11. Voir par exemple, CDPH/C/RWA/CO/1, par. 50. [↑](#footnote-ref-11)
12. , CDPH/C/ECU/CO/2-3 (CDPH 2019) [↑](#footnote-ref-12)
13. Voir par exemple, CDPH/C/MMR/CO/1, par. 51. [↑](#footnote-ref-13)
14. Voir par exemple, CDPH/C/TUR/CO/1, par 52. [↑](#footnote-ref-14)
15. Voir par exemple, CDPH/C/CUB/CO/1, par. 46. [↑](#footnote-ref-15)
16. Par exemple, [CDPH/C/15/4](https://undocs.org/en/CRPD/C/15/4), par. 22; [CDPH/C/HRV/CO/1](https://undocs.org/en/CRPD/C/HRV/CO/1), par. 42; [CDPH/C/KEN/CO/1](https://undocs.org/en/CRPD/C/KEN/CO/1), par. 48 ; et [CDPH/C/PRY/CO/1](https://undocs.org/en/CRPD/C/PRY/CO/1), par. 64. [↑](#footnote-ref-16)
17. Voir *Gröninger et al. v. Germany*. [↑](#footnote-ref-17)
18. Voir par exemple, CDPH/C/VUT/CO/1, par. 45. [↑](#footnote-ref-18)
19. CDPH/C/23/D/45/2018, Par. 8.4. [↑](#footnote-ref-19)
20. CDPH/C/21/D/34/2015. [↑](#footnote-ref-20)
21. CDPH/C/23/D/37/2016. [↑](#footnote-ref-21)
22. Par exemple, [CDPH/C/15/4](https://undocs.org/en/CRPD/C/15/4), par. 25, et [CDPH/C/MEX/CO/1](https://undocs.org/en/CRPD/C/MEX/CO/1), par. 52. [↑](#footnote-ref-22)
23. CDPH, Commentaire Général No 6 (2018) sur l’égalité et la non-discrimination, par. 24 (b). [↑](#footnote-ref-23)
24. Ibid. [↑](#footnote-ref-24)
25. Voir par exemple, Commentaire Général No 1 (2014) sur l’égalité auprès de la Loi, Commentaire Général No 2 (2014) sur accessibilité, Commentaire Général No. 4 (2016) sur le Droit à l’Éducation Inclusive, Commentaire Général No. 5 (2017) sur le Droits à vivre indépendamment et à être inclus dans la communauté, et Commentaire Général No 6 (2018) sur l’Égalité et la non-discrimination. [↑](#footnote-ref-25)
26. Voir par exemple, CDPH/C/SEN/CO/1, par. 45. [↑](#footnote-ref-26)