|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Article 27 - Indicateurs illustratifs sur le travail et l'emploi** | | | | |
| **Droit de gagner sa vie par un travail librement choisi sur un marché du travail et dans un environnement de travail ouverts, inclusifs et accessibles** | | | | |
| **Attributs/**  **Indicateurs** | **Accès à un travail et à un emploi décents** | | **Égalité des chances sur le lieu de travail** | **Protection contre le travail forcé ou obligatoire** |
| **Structure** | 27.1 Législation adoptée concernant tous les aspects du travail et de l'emploi ainsi que les services de formation et d'emploi qui incluent les personnes handicapées.[[1]](#endnote-1)  27.2 Aucune disposition de la législation ou de la réglementation qui restreint directement ou indirectement l'emploi en raison d'un handicap.[[2]](#endnote-2)  27.3 Adoption d'un plan national (général ou spécifique au handicap) qui promeut la formation professionnelle incluant les personnes handicapées  27.4 Adoption d'une stratégie et/ou d'un plan national global pour l'emploi (général ou spécifique au handicap) pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans les emplois publics et privés.[[3]](#endnote-3)  27.5 Assistance technique et financière aux employeurs, employés, syndicats pour la mise à disposition d'aménagements raisonnables sur le lieu de travail et pour rendre les environnements de travail et les communications accessibles.[[4]](#endnote-4)  27.6 Les régimes de protection sociale accordant des prestations aux personnes handicapées ne sont pas dissuasifs et sont compatibles avec le travail et l'emploi.[[5]](#endnote-5)  27.7 Normes nationales d'accessibilité adoptées et appliquées aux lieux de travail.  27.8 Les lois et politiques nationales sur le genre concernant le travail et l'emploi incluent les femmes handicapées. | | | 27.9 Toutes les lois et politiques adoptées pour lutter contre le travail forcé ou obligatoire incluent les personnes handicapées.  27.10 Toutes les lois et politiques adoptées pour interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants incluent les enfants handicapés.[[6]](#endnote-6) |
| 27.11 Obligation légale de faire rapport régulièrement sur les résultats en matière d'emploi et l'utilisation des services liés à l'emploi, ventilés par sexe, âge et handicap. | | | |
| **Processus** | 27.12 Nombre et pourcentage de personnes, ventilés par âge, sexe et handicap, inscrites à : la formation professionnelle, les services de l'emploi, les programmes de transition école-travail, l'apprentissage tout au long de la vie, les programmes de retour au travail et/ou les programmes de promotion de l'entrepreneuriat, la création d'une entreprise, le développement de coopératives, etc. | 27.13 Nombre et pourcentage de personnes, ventilés par âge, sexe et handicap, bénéficiant de chacune des mesures suivantes : accompagnement professionnel, stages et placements en entreprise, réhabilitation du lieu de travail, projets et programmes de microfinance,[[7]](#endnote-7) et l'emploi grâce à une mesure d'action positive[[8]](#endnote-8) dans les secteurs public et privé.  27.14 Proportion de temps consacré à des soins et travaux domestiques non rémunérés, par sexe, âge et lieu (indicateur ODD 5.4.1) et handicap. | |  |
| 27.15 Nombre et proportion du personnel (public et privé) des services de l'emploi, de la formation professionnelle et de la microfinance, formé aux droits des personnes handicapées, y compris la fourniture d'aménagements raisonnables.  27.16 Campagne et activités de sensibilisation pour promouvoir l'inclusion et informer les employeurs et les individus de leurs droits et responsabilités en matière d'emploi et de services d'emploi.  27.17 Processus de consultation entrepris pour assurer la participation active des personnes handicapées, y compris par l’intermédiaire des organisations qui les représentent, à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des lois, réglementations, politiques et programmes, liés à toute initiative liée à l’emploi. [[9]](#endnote-9)  27.18 Proportion de plaintes reçues concernant le droit au travail et à l'emploi alléguant une discrimination fondée sur le handicap et/ou impliquant des personnes handicapées qui ont fait l'objet d'une enquête et d'une décision ; proportion de celles jugées en faveur du plaignant ; et proportion de ces dernières qui ont été respectées par le gouvernement et/ou le détenteur d'obligations ; à chaque fois ventilée par type de mécanisme. | | | |
| **Résultats** | 27.19 Taux d'emploi des personnes handicapées par rapport aux autres personnes et au taux d'emploi global, ventilé par type d'emploi (public, privé, indépendant) et type de poste (par exemple direction/administration), sexe, âge et handicap.  27.20 Taux de chômage des personnes handicapées par rapport aux autres personnes et au taux de chômage global, ventilé par âge, sexe et handicap (basé sur l'indicateur ODD 8.5.2).  27.21 Taux d'inactivité économique des personnes handicapées par rapport aux autres personnes et taux global d'inactivité économique de la population totale, ventilés par sexe, âge et handicap.  27.22 Proportion de femmes aux postes de direction (indicateur SDG 5.5.2), ventilée par âge et handicap. | | 27.23 Pourcentage de personnes handicapées engagées dans l'économie du secteur informel par rapport aux autres personnes et au taux global, ventilé par sexe, âge et handicap.  27.24 Pourcentage de personnes handicapées occupant un emploi à temps partiel et temporaire par rapport aux autres personnes et au taux global, ventilé par âge, sexe et handicap.  27.25 Rémunération horaire moyenne des salariés hommes et femmes, par profession, âge et situation au regard du handicap (indicateur ODD 8.5.1).[[10]](#endnote-10) | 27.26 Nombre et pourcentage de personnes effectuant un travail forcé ou obligatoire, ventilés par sexe, âge et handicap. |
| 27.27 Nombre et proportion de personnes handicapées dans la population totale de personnes handicapées actives occupant un emploi en dehors du marché du travail ouvert.[[11]](#endnote-11) | |

1. La législation relative au travail et à l'emploi couvrant tous les aspects et conditions du recrutement et de l'embauche, la continuation, l'avancement professionnel, les conditions de travail sûres et saines, le salaire/la rémunération, le travail indépendant et l'entrepreneuriat et devrait comprendre :

   * l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap, y compris le refus d'aménagements raisonnables ;
   * l'interdiction et la protection contre le travail forcé, la violence et le harcèlement et contre les personnes handicapées ;
   * la promotion de l'emploi des personnes handicapées grâce à des politiques et mesures appropriées, qui peuvent inclure des programmes d'action positive, des exonérations fiscales et d'autres incitations et autres mesures ;
   * l'égalité des chances pour le travail indépendant, l'entrepreneuriat, le développement de coopératives et le démarrage de sa propre entreprise par les personnes handicapées ;
   * l'égalité de traitement en ce qui concerne l'appartenance à un syndicat
   * des droits égaux au congé parental et aux droits au congé
   * l'égalité des droits aux services financiers fournis par les principaux prestataires de services financiers (prêts, épargne, assurance, envois de fonds, etc.), notamment pour permettre le travail indépendant, l'entrepreneuriat et les activités connexes.

   [↑](#endnote-ref-1)
2. Cela comprend l'absence :

   * d’un accès limité à l'emploi ou à la formation professionnelle lié à tout type d’incapacité ;
   * d’un accès limité à l'emploi ou à la formation professionnelle lié au statut de la capacité juridique ;
   * d’exceptions établies au salaire minimum fondées sur l’incapacité ;
   * l'inclusion d’évaluations fondées sur l’incapacité telles que la capacité ou l'aptitude au travail ;
   * de catégories restreintes d'emploi ou de formation professionnelle pour les personnes handicapées
   * d’un ou de lieux de travail limités pour les personnes handicapées ou le maintien d'environnements de travail ségrégués (par exemple, des ateliers protégés)

   [↑](#endnote-ref-2)
3. La stratégie/des plans nationaux pour l'emploi devraient inclure des dispositions :

   * pour l'égalité d'accès aux : services de l'emploi; auto-emploi, entrepreneuriat, développement de coopératives et création d'entreprise
   * pour promouvoir l'emploi, ce qui peut inclure : des programmes d'action positive, des incitations
   * sur des mesures particulières concernant les jeunes et les femmes handicapées, les personnes ayant des besoins d'assistance spécifiques et multiples, etc.

   [↑](#endnote-ref-3)
4. Par exemple, grâce à des mécanismes d'orientation et de soutien - lignes d'assistance, réseaux, etc. [↑](#endnote-ref-4)
5. Par exemple, ces régimes ne devraient pas lier l'octroi de prestations à la déclaration d'inaptitude/d'incapacité de travail, ni empêcher la recherche d'un emploi/de travail, ni permettre le retrait arbitraire de prestations sur la base de l'emploi sans tenir compte des coûts supplémentaires liés au handicap tels que ceux liés à voyager vers/depuis le travail. [↑](#endnote-ref-5)
6. Voir BIT, Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. [↑](#endnote-ref-6)
7. Cela comprend : avoir accès aux services financiers offerts par des prestataires de services financiers (tels que la microfinance) et créer une entreprise gagnant un revenu après avoir été inscrit à des programmes de microfinance. [↑](#endnote-ref-7)
8. Les mesures d'action positive peuvent inclure, sans s'y limiter : les quotas, les subventions et les incitations pour les employeurs qui embauchent des personnes handicapées, les subventions, les programmes de transition vers le travail/moyens de subsistance, etc. [↑](#endnote-ref-8)
9. Cet indicateur nécessite de vérifier les activités concrètes entreprises par les autorités publiques pour faire participer les personnes handicapées dans les processus décisionnels liés aux questions qui les affectent directement ou indirectement conformément à l'article 4 (3) de la CDPH et à [l'Observation générale no. 7](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/7&Lang=en) du Comité CDPH, y compris des réunions de consultation, des séances d'information technique, des enquêtes de consultation en ligne, des appels à commentaires sur des projets de législation et de politiques, entre autres méthodes et mécanismes de participation. À cet égard, les États doivent

   veiller à ce que les processus de consultation soient transparents et accessibles ;

   assurer la fourniture d'informations appropriées et accessibles ;

   ne pas retenir d'informations, conditionner ou empêcher les organisations de personnes handicapées d'exprimer librement leurs opinions ;

   inclure à la fois les organisations enregistrées et non enregistrées ;

   assurer une participation précoce et continue ;

   couvrir les dépenses connexes des participants. [↑](#endnote-ref-9)
10. Pour une discussion sur la méthodologie, voir BIT, « [Rapport mondial sur les salaires 2018/19 :Ce qui se cache derrière les écarts de rémunération entre les sexes](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf) »(2018), en encourageant l'utilisation de l'écart de rémunération entre les sexes pondéré par les facteurs, dans le contexte du droit à l'emploi des femmes. [↑](#endnote-ref-10)
11. Cela inclut les personnes handicapées engagées dans un travail (formel ou informel) dans des environnements ségrégués (par exemple, « sheltered workshops », « atelier protégé », « trabajo protegido »). [↑](#endnote-ref-11)