

**COMITÉ :** Discriminations (OIT5)

**PROBLÉMATIQUE :** Comment promouvoir l'aménagement des lieux de travail afin de faciliter l'inclusion de personnes porteuses de handicap ?

**PRÉSIDENTS :** Mina DEGRUSON, Leya PETITJEAN, Ima EFANGA

---

## **PRÉSENTATION DE LA PRÉSIDENTE**



Bonjour chers délégués, je m'appelle Mina DEGRUSON, j'ai 17 ans et je suis en section britannique au lycée international de Ferney-Voltaire. Cette édition de FerMUN sera ma troisième et, je suis ravie de pouvoir m'occuper du comité ILO 5 sur le thème de la discrimination. En effet, l'une des problématiques de notre comité porte sur l'inclusion de personnes porteuses de handicap dans le monde du travail. Ce sujet est primordial car il entre dans le sujet fondamental de l'égalité.

J'espère que ce rapport vous donnera des pistes pour vos recherches.

J'ai hâte de tous vous rencontrer lors de la conférence et de nos futurs débats!

## MOTS-CLÉS

**Lieu de travail:** Selon l'organisation internationale du travail (OIT), un lieu de travail correspond à tout local ou partie de local mis à la disposition d'une personne dans le but d'accomplir son travail (le domicile est également considéré comme un lieu de travail).

Les lieux de travail doivent offrir aux travailleurs un environnement sûr et sain, prenant en considération leurs besoins en termes de bien-être, en aménageant notamment des installations telles que des sanitaires, des salles d'eau, des vestiaires, des salles de repos, et un endroit propre pour se restaurer pendant les pauses.

**Personnes porteuses de handicap:** Le premier article de la Convention relative aux Droits des Personnes Handicapées (CDPH) indique: «on entend par personnes handicapées des personnes qui présentent des limitations physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières (accessibilité, mobilité, communication...) peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres».

**Aménagement raisonnable:** L'aménagement du poste de travail correspond à l'adaptation et à la modification des machines, des équipements et/ou la modification du contenu et de l'organisation du travail. Ainsi, l'aménagement du milieu de travail et des heures de travail permet l'accès au lieu de travail afin de faciliter l'emploi des personnes handicapées.

Un aménagement raisonnable lui n'impose pas de charges disproportionnées ou indues, s'adaptant à la fois à l'employé et à l'employeur.

**Inclusion:** L'inclusion est le fait d'inclure quelqu'un dans un groupe afin de mettre fin à son exclusion (sociale notamment). Grâce à l'inclusion, une société considère tous ses membres comme "normaux". Dans le monde du travail, cela fait référence au fait que toutes les personnes, indépendamment de leur âge, de leur origine, de leur foi et de leur handicap, devraient avoir les mêmes opportunités et le même accès aux ressources.

**Chômage:** Un chômeur au sens du BIT est une personne âgée de 15 ans ou plus qui répond simultanément à ces trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

**NEET ("Not in Education, Employment or Training"):** Le NEET est un terme utilisé pour décrire une jeune personne entre 16 et 24 ans qui n'a pas d'emploi, d'éducation ou de formation.

## APERÇU GLOBAL

L'inclusion des personnes handicapées dans le monde du travail est l'un des objectifs mis en place par l'ONU dans ses Objectifs de Développement Durable. En effet, l'ODD 8 a pour objectif de promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable afin d'offrir à chacun un emploi décent et de qualité.

Selon l'OMS (organisation mondiale de la santé), il est estimé qu'en 2023 dans le monde, plus d'1.3 milliard de personnes sont atteintes d'un handicap important; soit plus de 16% de la population mondiale. Parmi ces personnes, autour de 142 millions auraient des formes sévères de handicap.

Figure 2. Pourcentage de prévalence du handicap dans des régions du monde, OMS, 2021.

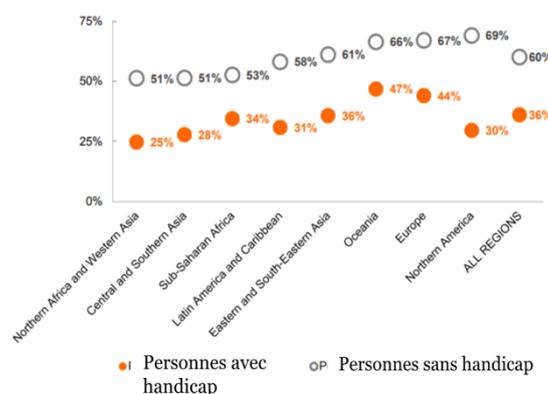


Source: Global burden of disease data, 2021

Cela toucherait donc toutes les régions du monde, comme l'indique le graphique ci-dessus.

Plus de 60% des personnes handicapées sont en âge de travailler, mais connaissent un taux de chômage supérieur aux autres travailleurs. En effet, leur taux de chômage médian s'élève à 7,6 pour cent, contre 6,0 pour cent pour les personnes non handicapées. Cela se traduit par un taux d'emploi chez les personnes en situation de handicap de 36% alors qu'il est de 60% chez les personnes sans handicap. Le graphique ci-dessus compare le taux d'emploi des personnes avec et sans handicap dans les différentes régions du monde.

Taux d'emplois des personnes âgées de 15 ans et plus étant atteintes de handicap dans 8 régions du monde, 2006-2016

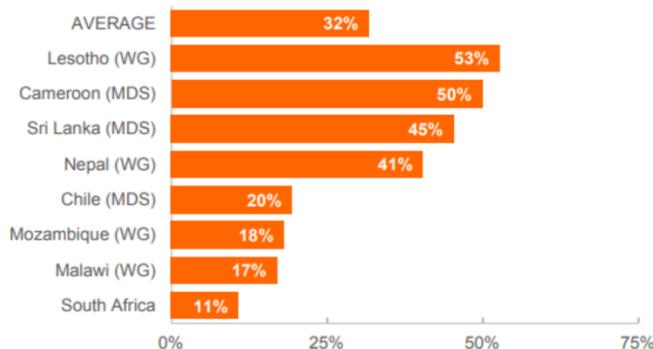


Il existe donc un écart de 24 points de pourcentage entre les taux d'emploi des personnes porteuses de handicap et les personnes sans handicap.

### Aménagement d'un lieu de travail adapté aux personnes en situation de handicap

En raison de leur situation de handicap, certaines personnes ne sont pas en mesure de travailler dans les conditions habituelles adoptées dans certaines entreprises et nécessitent donc des aménagements dits raisonnables. Ainsi, cela permettrait aux personnes handicapées d'exercer, sur la base de l'égalité, tous leurs droits fondamentaux. De plus, l'organisation internationale du travail (OIT) indique qu'un employeur se doit d'adapter le lieu de travail lorsque c'est nécessaire en supprimant les obstacles physiques (équiper un escalier d'une rampe par exemple) et autres. Cependant, la prise d'initiative de ces changements devrait être

#### Pourcentage de personnes en situation de handicap qui rapportent que leur lieu de travail n'est pas accessible, dans 8 pays en 2013. (average = moyenne)



Note: (WG) identifies countries with data collected with the Washington Group Short Set of Questions; (MDS) identifies countries with data collected with the Model Disability Survey. Data from Cameroon and South Africa were collected in selected regions and are not nationally representative.

Source: UNDESA (based on data from SINTEF<sup>11</sup>) and WHO.<sup>100</sup>

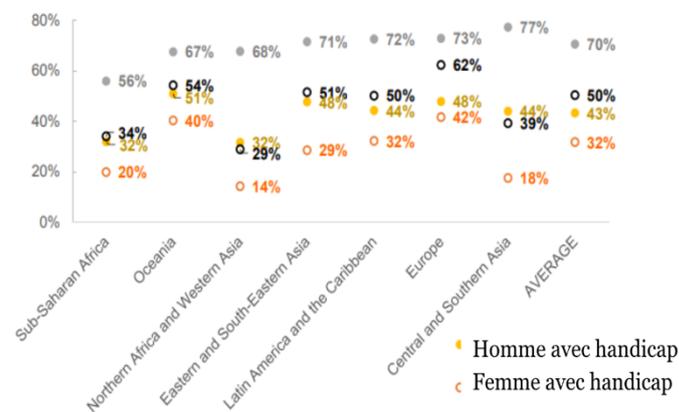
faite avec un caractère raisonnable afin de ne pas perturber le fonctionnement de l'entreprise. Ainsi, un aménagement raisonnable rend le lieu de travail plus inclusif tout en garantissant que les activités continueront d'être menées de manière efficace.

#### **(“Guide pratique-promouvoir la diversité et l'inclusion grâce à des ajustements sur le lieu de travail” - OIT)**

Toutefois, comme le montre le graphique ci-dessus, le manque d'accessibilité et d'accommodations restent des obstacles à l'emploi des personnes handicapées, les empêchant de pouvoir travailler dans des conditions décentes.

## Les femmes en situation de handicap

**Moyenne du taux d'emploi pour les personnes âgées d'au moins 15 ans, par statut de handicap et par sexe, 2006-2016.**



Source: ESCAP,<sup>8</sup> ESCWA,<sup>7</sup> Eurostat,<sup>9</sup> ILO<sup>269</sup> and UNDESA<sup>78</sup> (on the basis of data from IPUMS<sup>10</sup> and SINTEF<sup>11</sup>).

Les femmes en situation de handicap sont victimes d'une double ségrégation vis-à-vis de leur situation de handicap et de leur sexe. Leur invisibilité dans un certain nombre de sphères sociales et l'absence de modèles positifs contribuent à limiter leurs possibilités et leurs choix en matière d'éducation et de carrière. Cela se traduit donc par des écarts considérables dans le taux d'emploi comme le montre le graphique ci-contre.

## La situation des jeunes handicapés

Les jeunes handicapés sont plus susceptibles de ne pas avoir d'emploi, d'éducation ou de formation (NEET). Les obstacles que rencontrent les personnes handicapées pour accéder au lieu de travail commencent tôt. Les jeunes handicapés âgés de 15 à 29 ans ont jusqu'à cinq fois plus de probabilités d'être en dehors du système éducatif et de ne pas avoir d'emploi ou de formation que leurs pairs non handicapés. C'est le cas en Europe où 30,6 % des 15-29 ans indiquent être dans cette situation.

Le grand nombre de jeunes handicapés qui n'améliorent pas leur employabilité future en investissant dans leurs compétences et qui n'acquièrent pas d'expériences sont particulièrement exposés au risque d'exclusion du marché du travail et d'exclusion sociale. L'éducation est donc l'un des obstacles majeurs à l'accessibilité du travail pour ces personnes.



20 juin 1983

**Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées**

Entrée en vigueur le 20 juin 1985, cette convention ratifiée par 85 pays promeut l'égalité des chances et de traitements des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.

13 décembre 2006

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

Cette convention entrée en vigueur le 3 mai 2008 fait le lien entre les droits fondamentaux des Hommes et ceux des personnes porteuses de handicap.

2014-2017

**Stratégie et plan d'action 2014-17 pour l'inclusion des personnes handicapées de l'OIT**

Ce plan d'action avait pour but d'orienter les travaux de l'OIT afin d'en faire une organisation réellement tournée vers l'inclusion des femmes et des hommes en situation de handicap.

## **SOLUTIONS POSSIBLES**

- **Système de quotas:** Déjà appliqué dans de nombreux pays, un système de quotas obligerait les employeurs à embaucher un certain pourcentage de personnes ayant un handicap.
- **Normes internationales:** Promouvoir davantage les normes internationales, notamment celles de l'OIT, concernant les personnes en situation de handicap permettrait de donner plus de visibilité aux travailleurs handicapés et de mieux faire connaître leurs droits.
- **Stages professionnels:** la possibilité de se former et de faire un stage professionnel dans l'entreprise peut permettre aux personnes en situation de handicap d'acquérir les qualifications, le savoir-faire et le comportement professionnel voulus pour certains emplois de l'entreprise. Ce type d'expérience offre l'occasion à l'employeur d'évaluer les compétences et l'aptitude d'un travailleur handicapé et éventuellement de le recruter à la fin de la période de formation.

- **Sensibilisation:** il est crucial de communiquer avec les autres salariés afin de les tenir informés des stratégies mises en place par l'entreprise pour permettre aux personnes handicapées de travailler de manière optimale. En effet, si les salariés sont sensibilisés sur la situation, la communication, les contacts pourront se faire de manière plus fluide. Il sera donc plus facile d'avoir des résultats qui conviennent à tous.
- **Adaptation:** des mesures d'adaptation sont nécessaires pour permettre aux personnes handicapées de pouvoir travailler dans de meilleures conditions. Ainsi pour avoir des modifications du poste de travail plus efficaces, l'employeur peut consulter le travailleur handicapé concerné ainsi que des représentants des travailleurs pour discuter des solutions d'aménagement.

## BIBLIOGRAPHIE

- *Stratégie et plan d'action 2014-17 pour l'inclusion des personnes handicapées*  
<https://www.ilo.org/fr/resource/strategie-et-plan-daction-2014-17-pour-linclusion-des-personnes-handicapees>
- *Guide pour les entreprises sur les droits des personnes handicapées - OIT*  
<https://www.ilo.org/fr/publications/guide-pour-les-entreprises-sur-les-droits-des-personnes-handicapees>
- *Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983*  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312304](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304)
- *“Guide pratique-promouvoir la diversité et l'inclusion grâce à des ajustements sur le lieu de travail” - OIT*  
<https://www.ilo.org/fr/publications/promouvoir-la-diversite-et-linclusion-grace-des-ajustements-sur-le-lieu-de-1>
- *Lieu de travail - OIT*  
<https://www.ilo.org/fr/themes-0/administration-et-inspection-du-travail/bibliotheque-de-ressources/securite-et-la-sante-au-travail-guide-lintention-des-inspecteurs-du-travail/lieux-de-travail>
- *Global report on health equity for persons with disabilities - WHO*  
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240063600>  
<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/364834/9789240063600-eng.pdf?sequence=1>  
Résumé en français: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/365257/9789240064539-fre.pdf?sequence=1>
- *Disability and Development Report (Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities) - 2018 (disponible uniquement en anglais)*  
<https://social.un.org/publications/UN-Flagship-Report-Disability-Final.pdf>
- *Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail - OIT*  
<https://webapps.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf>