

# Développement Humain, Handicap et Changement Social Human Development, Disability, and Social Change



## Éditorial

Pierre Castelein

Volume 20, Number 3, December 2012

Emploi et approches inclusives : le droit des personnes ayant des incapacités à participer, par un travail décent, au développement économique

Work and Inclusive Approaches: The Right of People with Disabilities to Participate, by Way of Decent Work, to Economic Development

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1086595ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1086595ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Réseau International sur le Processus de Production du Handicap

ISSN

1499-5549 (print)

2562-6574 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

Castelein, P. (2012). Éditorial. *Développement Humain, Handicap et Changement Social / Human Development, Disability, and Social Change*, 20(3), 3–4.  
<https://doi.org/10.7202/1086595ar>

Tous droits réservés © Réseau International sur le Processus de Production du Handicap, 2012

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

**Érudit**

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

Chaque jour nous faisons l'expérience que pour chacun, le travail est un élément déterminant de l'existence humaine. Il est le moyen de nous maintenir en vie et de satisfaire les besoins de base. Mais il est aussi une activité à travers laquelle les gens affirment leur identité, par rapport à eux-mêmes et par rapport à ceux qui les entourent. Le travail est crucial pour le choix individuel, le bien-être des familles et la stabilité des sociétés.

*Juan Somavia, directeur général de l'OIT, juin 2001*

## Éditorial

**C**e numéro spécial « EMPLOI ET APPROCHES INCLUSIVES » ouvre des pistes de réflexion sur les difficultés rencontrées par près de 470 millions de personnes ayant des incapacités, en âge de travailler à travers le monde. Malgré l'absence de statistiques permettant des comparaisons internationales, il semble évident que le déficit d'emplois décents les frappe plus durement, d'autant que les crises économiques successives fragilisent la cohésion sociale.

Découragées par les barrières discriminatoires et les idées préconçues sur leurs aptitudes et leur niveau de productivité, nombre de personnes ayant des incapacités risquent de renoncer à la recherche d'un emploi pour s'en remettre aux prestations sociales, lorsqu'elles existent, ou accepter un emploi sous-qualifié ou enfin exercer un travail à faible valeur ajoutée dans un circuit informel.

Rien d'étonnant alors qu'un lien étroit relie handicap et pauvreté. Selon les statistiques des Nations Unies, 82 pour cent des personnes ayant des incapacités vivent en-dessous du seuil de pauvreté dans les pays en développement. Elles sont parmi les plus vulnérables et les plus marginalisées; on estime qu'elles représentent 15 à 20 pour cent des pauvres dans ces pays.

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH –

Nations Unies, Décembre 2006) reconnaît aux personnes ayant des incapacités, sur la base de l'égalité avec les autres (article 27), le droit de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté, le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, et la protection de ce droit par le biais de la législation, incluant le droit d'adhérer à un syndicat. La discrimination fondée sur le handicap doit être proscrite dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes; les travailleurs ayant développé des incapacités sur le marché du travail doivent être protégés par des mesures de maintien dans l'emploi. Des dispositions doivent être également prises concernant la réadaptation professionnelle et leur retour en emploi.

Il est légitime d'espérer que les 144 pays, ayant ratifié la CDPH, adopteront dans leurs législations nationales des mesures permettant d'interdire la discrimination dans le domaine de l'emploi, de favoriser le travail indépendant et la création de sa propre entreprise, d'embaucher des personnes ayant des incapacités dans le secteur public, d'encourager le secteur privé à faire de même, et de garantir la mise en place de mesures d'aménagement raisonnable dans les lieux de travail.

Dans ce numéro, deux articles brossent un panorama qui permet de voir l'étendue des avancées induites par l'application de la Convention mais également certains obstacles rencontrés dans sa mise en œuvre. Ils mentionnent notamment que la définition du handicap reste, pour la majorité des pays étudiés, basée sur un modèle biomédical et que les personnes ayant des incapacités sont le plus souvent absentes des discussions entourant la mise en place des programmes les concernant. Les autres articles abordent des questions aussi diverses que :

- Comment défendre le droit à l'autodétermination des personnes présentant une déficience intellectuelle?
- Quel est le vécu personnel des personnes ayant une incapacité visuelle en milieu de travail?

- Quelles sont les représentations sociales des employeurs à l'endroit des personnes ayant des incapacités sur le marché du travail? Quelle est l'expérience des employeurs auprès des jeunes travailleurs qui présentent des incapacités?
- Comment se construit l'intégration de la différence en milieu de travail entre les travailleurs ayant des déficiences ou des incapacités et ceux qui n'en n'ont pas?
- La réalité d'une personne ayant des incapacités n'est pas statique, comment peut-on en suivre l'évolution pour adopter des mesures adéquates?
- Comment évaluer les effets d'une politique publique de diversité sur l'inclusion des personnes ayant des incapacités dans les entreprises?
- L'éducation est un atout pour l'inclusion professionnelle, comment favoriser la réussite scolaire, de l'enseignement primaire à l'enseignement universitaire?

Ces articles illustrent que, dans le monde du travail, les personnes ayant des incapacités sont encore trop souvent considérées en fonction de la nature de leurs déficiences et de leurs incapacités plutôt que de leurs compétences, du coût qu'elles représentent et non de leur productivité; comme les objets d'une cause charitable et non comme des agents de changement.

Bonne lecture et soyons convaincus que nous pouvons tous contribuer à faire tomber les préjugés qui limitent leur accès à une vie active.

Pierre Castelein  
Rédacteur invité  
Administrateur du RIPPH

Administrateur de la Haute Ecole Libre de Bruxelles Ilya Prigogine – pôle universitaire européen Bruxelles Wallonie depuis 2013

Directeur du Centre de Recherches et Études Appliquées de la Haute École Libre de Bruxelles Ilya Prigogine (Belgique) jusqu'en 2013

Président de l'Association de consultance pour la participation sociale des personnes en situations de handicap – GRAVIR asbl

Co-fondateur et coordinateur du GIFFOCH – Groupe International Francophone pour la Formation aux Classifications du Handicap (Québec-France-Suisse-Roumanie-Belgique)

