



Conseil économique et social

Distr. générale
29 novembre 2017
Français
Original : anglais

Commission du développement social

Cinquante-sixième session

31 janvier-7 février 2018

Suite donnée au Sommet mondial pour le développement social et à la vingt-quatrième session extraordinaire de l'Assemblée générale : thème prioritaire : stratégies d'élimination de la pauvreté visant à parvenir à un développement durable pour tous

Déclaration présentée par l'International Association of Applied Psychology (IAAP), la Society for the Psychological Study of Social Issues (SPSSI), l'Institute for Multicultural Counseling & Educational Services (IMCES), l'International Council of Psychologists et la Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP), organisations non gouvernementales dotées du statut consultatif auprès du Conseil économique et social*

Le Secrétaire général a reçu la déclaration ci-après, dont le texte est distribué conformément aux paragraphes 36 et 37 de la résolution 1996/31 du Conseil économique et social.

* La version originale de la présente déclaration n'a pas été revue par les services d'édition.



Déclaration

La réduction de la pauvreté par l'emploi des personnes handicapées : contribution de la recherche et de la pratique dans le domaine de la psychologie

Cette déclaration a pour but d'inciter les gouvernements, les organismes des Nations Unies, le secteur privé, la société civile et toutes les parties intéressées à accorder une attention particulière à la question de l'emploi des personnes handicapées dans le cadre de la poursuite des objectifs de développement durable, en s'appuyant sur les principes appliqués en psychologie et sur la recherche dans ce domaine.

La Commission du développement social participe depuis longtemps à des activités visant à améliorer le bien-être des personnes handicapées. C'est pourquoi nous estimons que la question des personnes handicapées devrait être l'un des éléments majeurs de ses séances en 2018. Pour atteindre l'objectif de développement durable n° 1, visant à éliminer la pauvreté et à ne pas faire de laissés-pour-compte, il est indispensable de s'intéresser à la question des personnes handicapées. Cette problématique se situe au cœur des préoccupations des psychologues chargés de représenter les organisations non gouvernementales accréditées par le Conseil économique et social auprès de l'Organisation des Nations Unies, et fait l'objet de recherches scientifiques et d'applications pratiques dans le domaine de la psychologie.

Selon les travaux de recherche qui ont été menés sur le sujet, il existe un lien direct entre le handicap et la pauvreté. De fait, le pourcentage de personnes handicapées vivant sous le seuil de pauvreté est plus élevé que celui des personnes qui ne sont pas handicapées. Selon une étude menée par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en 2010, 21 % des ménages comptant une personne handicapée vivaient sous le seuil de pauvreté, contre 14 % seulement pour les autres ménages. Pauvreté et handicap forment un cercle vicieux. Les personnes vivant dans la pauvreté sont davantage susceptibles de développer un handicap que les autres. Plus elles sont en bonne santé, moins leurs conditions de vie risquent d'être mauvaises et, inversement, plus leurs conditions de vie sont mauvaises, plus le handicap risque d'être une conséquence de leur situation. En outre, en raison de la discrimination dont elles sont victimes en matière d'accès à l'emploi, les personnes handicapées et leur famille sont davantage susceptibles de vivre dans la pauvreté. Ce cercle vicieux s'applique à différents niveaux et est source de problèmes psychologiques, économiques et professionnels. Toutefois, il est possible d'y remédier. À cette fin, une collaboration multipartite est indispensable entre les différentes parties prenantes, notamment les États Membres des Nations Unies, les organismes des Nations Unies, les secteurs public et privé et le milieu universitaire. Par cette déclaration, nous exhortons donc les différents acteurs à agir en ce sens.

L'un des facteurs déterminants de la relation entre la discrimination et la pauvreté est la réticence des employeurs à recruter des personnes handicapées. Cela s'applique aussi bien aux personnes ayant un handicap physique ou mental qu'aux personnes atteintes de troubles du développement. Ceux qui sont chargés de définir les politiques de recrutement ont généralement des idées reçues sur les personnes handicapées, comme un taux d'absentéisme et des frais de santé plus élevés que chez les autres travailleurs. Cette discrimination est due à un manque de connaissance et de compréhension du handicap, ainsi qu'à la stigmatisation des personnes

handicapées, qui font l'objet de réactions négatives par ignorance et par peur. Même lorsqu'il existe des lois pour lutter contre la discrimination et que de véritables efforts sont faits pour recruter des personnes handicapées, on observe des lacunes en matière d'intégration. Dans ces conditions, les travailleurs handicapés ne sont pas satisfaits de leur emploi, ont une attitude négative envers leur employeur ou s'impliquent moins dans leur travail ou dans leur structure, et développent alors d'autres formes de détresse psychologique, comme une faible estime de soi. On a pu observer que cet effet boule de neige était moindre lorsque les travailleurs handicapés avaient la possibilité d'interagir avec d'autres travailleurs handicapés, avec des collègues handicapés ou non, et avec leurs supérieurs hiérarchiques. En développant une culture de l'échange, il est possible de réduire l'insatisfaction des travailleurs handicapés, d'augmenter leur productivité et d'améliorer leurs relations avec leurs collègues, handicapés ou non. Une culture de l'intégration visant en particulier les travailleurs handicapés devrait être mise en place au sein des structures professionnelles.

De ce fait, les auteurs et coauteurs de cette déclaration exhortent les États Membres, les gouvernements, les organismes des Nations Unies, les organisations non gouvernementales, la société civile, le secteur privé et toute autre partie prenante à poursuivre l'objectif de développement durable n° 8 (« promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous »), en accordant une attention particulière aux personnes handicapées, comme le précise l'objectif 8.5 (« d'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale »).

Nous recommandons donc à tous ces acteurs :

1. De prendre acte du travail remarquable de la Division des politiques sociales et du développement social du Département des affaires économiques et sociales, en particulier en ce qui concerne son rapport phare sur le handicap et le développement attendu en 2018 ([A/RES/69/142](#)), et de redoubler d'efforts dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées ;
2. D'exhorter les États Membres à soumettre à l'Assemblée générale, par l'intermédiaire du Conseil économique et social, une résolution demandant au Secrétaire général d'inclure, dans son rapport sur l'intégration du handicap dans le développement qu'il doit soumettre à la Commission du développement social, un chapitre sur les conditions d'emploi des personnes handicapées et leurs droits dans ce domaine, ainsi qu'un appel à la création d'un groupe de travail interinstitutions consacré à ces questions et à l'organisation d'une réunion de haut niveau sur ce thème ;
3. De veiller à ce que les efforts faits en faveur de l'emploi des personnes handicapées s'appuient sur les travaux de recherche et sur la pratique de la psychologie, en particulier dans le domaine de la psychologie en milieu humanitaire (Carr *et al.*, 2012; Reichman, 2014) ;
4. De définir et promouvoir une politique générale de l'emploi des personnes handicapées que tous les pays pourront adapter à leur contexte national, ainsi que de créer une organisation régionale de l'emploi et du handicap chargée d'appliquer cette politique, de promouvoir la création d'emplois pour les personnes handicapées et de tenir un registre de l'emploi des travailleurs handicapés. Toute information sur cette politique et sur son application devra

être transmise à la Division des politiques sociales et du développement social du Département des affaires économiques et sociales, qui sera chargée de centraliser les informations relatives à la promotion de l'emploi des personnes handicapées ;

5. De recenser les sociétés et programmes existants qui agissent en faveur de l'emploi des personnes handicapées, qui pourront servir d'exemple à reproduire à plus grande échelle ;
6. De créer un partenariat multipartite, comme le prévoit l'objectif de développement durable n° 17, en vue de la poursuite des objectifs susmentionnés, rassemblant notamment les États Membres des Nations Unies, l'Organisation internationale du Travail, d'autres organismes des Nations Unies, le secteur privé, les représentants des grands groupes des Nations Unies, les groupes humanitaires, les établissements universitaires, les médias, les jeunes, les psychologues qui ont une expérience dans le domaine et d'autres parties prenantes.

La politique générale mentionnée précédemment servira de fondement pour augmenter les taux de recrutement et d'embauche des personnes handicapées et leur intégration dans le monde du travail aux niveaux national et mondial. En outre, elle permettra de définir les pratiques à adopter en matière d'intégration des personnes handicapées dans le monde professionnel et, progressivement, de réduire la pauvreté des personnes handicapées et de leur famille.

Cette politique générale doit :

1. Favoriser des lieux de travail adaptés et ouverts aux personnes handicapées ;
2. Définir les mesures à mettre en place pour poursuivre les objectifs fixés ;
3. Fixer des objectifs en matière de recrutement et élaborer une méthode de suivi du ratio des candidatures et des recrutements des personnes handicapées et des personnes qui ne sont pas handicapées ;
4. Définir la démarche à suivre, étape par étape, pour bâtir une culture de l'intégration des personnes handicapées dans une structure au moyen de la formation, de l'éducation et de la promotion des échanges entre collègues, handicapés ou non ;
5. Mettre en place un processus permettant d'appliquer les mêmes politiques d'évaluation, de récompense et de promotion à l'ensemble du personnel, handicapé ou non ;
6. Appuyer les programmes visant les personnes qui deviennent handicapées alors qu'elles sont employées dans une structure professionnelle.

Nous recommandons à la Commission du développement social d'intégrer un résumé de la présente déclaration dans son document final de 2018.

Bibliographie :

Carr, S. C, MacLachlan, M., Furnham, A., Humanitarian Work Psychology, Royaume-Uni, Palgrave Macmillan, 2012

OCDE, Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles – Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE (Éd. OCDE, Paris, 2010). Disponible à l'adresse suivante : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264088856-en>

Reichman, W., *Industrial and Organizational Psychology Help the Vulnerable: Serving the Underserved*, Royaume-Uni, Palgrave Macmillan, 2014.
