



Conseil d'administration

340^e session, Genève, octobre-novembre 2020

Section institutionnelle

INS

Date: 18 septembre 2020

Original: anglais

Neuvième question à l'ordre du jour

Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées

Objet du document

Le présent document expose les raisons qui ont présidé à l'élaboration d'un projet de politique pour l'inclusion des personnes handicapées, qui mette en évidence l'engagement de l'OIT à devenir une organisation prenant systématiquement en compte le handicap et décrit la structure et les grands axes de la politique proposée. Il présente également le cadre des stratégies pluriannuelles au moyen desquelles la politique de l'OIT serait appliquée. Il est soumis en vue de la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap qui a été adoptée récemment.

Le Conseil d'administration est invité à demander au Directeur général de finaliser et de mettre en œuvre la politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées, en tenant compte de ses orientations. Il est invité également à charger le Bureau d'élaborer des stratégies pluriannuelles pour la mise en œuvre de cette politique, de mener des activités de suivi et de faire périodiquement rapport au Conseil d'administration sur les progrès accomplis et les points à améliorer. Il est invité enfin à demander au Directeur général de favoriser l'inclusion des personnes handicapées dans l'exécution des plans stratégiques de l'OIT et des programmes et budgets correspondants, conformément au mandat de l'Organisation, et de faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires, en tenant compte de ses orientations (voir le projet de décision au paragraphe 9.)

Note: L'examen de cette question a été reporté de la 338^e session (mars 2020) du Conseil d'administration. Le présent document est une version révisée du document [GB.338/INS/8](#), mis à jour sur la base des faits nouveaux survenus depuis mars 2020. Des modifications ont été apportées aux paragraphes 7, 8 et 9 b).

Objectifs stratégiques pertinents: Tous les objectifs stratégiques.

Principal résultat: Résultat 6: L'égalité des genres et l'égalité de chances et de traitement pour tous dans le monde du travail.

Incidences sur le plan des politiques: Renforcer la capacité de l'OIT à accélérer l'inclusion accrue et véritable des personnes handicapées.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: À déterminer.

Suivi nécessaire: Voir le projet de décision.

Unité auteur: Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY).

Documents connexes: GB.316/POL/2.

► Contexte

1. Lors du lancement de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, en juin 2019, le Secrétaire général de l'ONU a déclaré qu'il s'agissait d'un outil destiné à «favoriser les changements homogènes et en profondeur dont nous avons besoin» pour prendre en compte le handicap dans tous les domaines d'action des Nations Unies ¹. Cet instrument, qui couvre des questions comme la planification stratégique et la gestion, l'inclusivité et la culture institutionnelle, comprend une politique à l'échelle du système des Nations Unies ainsi qu'un cadre de responsabilité à l'aune duquel tous les organismes des Nations Unies feront rapport chaque année.
2. Forte des compétences qu'elle a accumulées au fil des ans dans le domaine de l'inclusion des personnes handicapées, l'OIT a coprésidé le groupe de travail du Groupe d'appui interorganisations pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées, qui a coordonné les travaux ayant abouti à l'élaboration de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap. Outre ce rôle clé de coordination, l'Organisation a apporté une contribution particulièrement pertinente à cette stratégie en ce qui concerne les indicateurs correspondant à l'emploi des personnes handicapées et à la fourniture d'aménagements raisonnables, les références aux normes internationales du travail de l'OIT, le rôle des syndicats et des fédérations de fonctionnaires et la consultation des fonctionnaires handicapés ou ayant à charge des personnes handicapées. L'Organisation a également joué un rôle important dans le processus d'approbation, puisque la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap a été approuvée par le Comité de haut niveau sur les programmes, présidé par l'OIT, et par le Comité de haut niveau sur la gestion, avant d'être adoptée par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination en mai 2019.
3. Un des indicateurs clés du cadre de responsabilité de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap est la création par les organismes du système de leurs propres politiques et stratégies d'inclusion du handicap. En conséquence, ces derniers élaborent ou révisent en ce moment leurs propres politiques, en les adaptant à leurs contextes et mandats spécifiques et en alignant leurs plans stratégiques organisationnels sur la stratégie.
4. Dans ce contexte, l'OIT élabore actuellement sa propre politique pour l'inclusion des personnes handicapées, en s'appuyant sur les travaux qu'elle a déjà menés dans ce domaine, tels que la politique de 2005 relative à l'emploi des personnes handicapées ² et la stratégie et le plan d'action de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2014-2017), sur la base de la décision prise par le Conseil d'administration à sa 316^e session (novembre 2012) ³. L'élaboration de la politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées est la suite logique des travaux antérieurs de l'Organisation, la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap offrant la possibilité de travailler de manière plus large et plus complète sur le handicap à l'échelle de l'OIT. L'alignement sur la stratégie des Nations Unies est également important pour positionner

¹ Nations Unies: *Secretary-General's remarks to the 12th Session of the Conference of States Parties to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, New York, juin 2019 (non disponible en français).

² BIT: Circulaire n° 655 – *Politique relative à l'emploi des personnes handicapées*, 19 juillet 2005.

³ Document GB.316/PV(&Corr.), parag. 379. Voir également le document GB.316/POL/2.

stratégiquement l'Organisation dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies.

► **Projet de politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées**

5. Il est proposé, conformément à l'approche commune définie dans la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, qui s'applique à tous les organismes du système, que la politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées exprime l'engagement de l'Organisation en faveur de l'inclusion accrue et véritable de ces personnes et définisse les moyens d'y parvenir par la voie d'un préambule, d'une déclaration de politique générale et de principes directeurs. En outre, cette politique s'inspirerait des principes qui font la singularité de l'OIT en tant qu'organisation vouée à la défense du travail décent et de la justice sociale. Alors que la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap engage l'ensemble du système sur la base de ses normes internationales en matière de droits de l'homme, la politique de l'OIT serait fondée sur les valeurs énoncées dans la Constitution de l'Organisation, les normes internationales du travail et la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. Il serait important de veiller à ce que cette politique tienne compte de la structure, du mandat et des valeurs qui sont propres à l'Organisation, et le Conseil d'administration voudra peut-être donner des orientations à cet égard.
6. La politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées énoncerait un certain nombre de principes directeurs portant sur les domaines présentés dans l'encadré ci-dessous. Ces principes s'appuieraient sur les progrès majeurs réalisés dans le cadre de la stratégie et du plan d'action de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2014-2017), tels que l'amélioration de l'accessibilité du siège de l'OIT pour les personnes handicapées et l'intégration du handicap dans les programmes par pays de promotion du travail décent. Ils viseraient également les principales difficultés rencontrées dans l'application de la stratégie et du plan d'action, telles que la nécessité de mieux prendre en compte les questions de handicap, en particulier dans les résultats des programmes par pays. Ces progrès et ces difficultés sont mis en évidence dans le résumé d'évaluation de la stratégie et du plan d'action. On trouvera dans l'annexe du présent document un projet de politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées qui aborde ces questions du point de vue de l'Organisation.

► **Domaines couverts par les principes directeurs figurant dans le projet de politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées**

- Consultation et dialogue social
- Emploi et non-discrimination
- Accessibilité
- Intégration et ciblage
- Renforcement des capacités et communication
- Suivi et évaluation
- Ressources humaines et financières
- Révision de la politique

► Cadre pour les stratégies pluriannuelles

7. La politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées serait mise en œuvre au moyen de stratégies pluriannuelles alignées sur le calendrier du cadre général de programmation de l'OIT, qui porteraient sur des domaines opérationnels et comprendraient le cas échéant des indicateurs spécifiques à l'Organisation. Ces domaines opérationnels seraient conformes aux 15 indicateurs du cadre de responsabilité de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, qui sont présentés dans le tableau ci-dessous. Par ailleurs, les stratégies pluriannuelles garantiraient la prise en compte du handicap dans le domaine de l'élaboration des politiques, comme indiqué dans le programme et budget correspondant. Le programme et budget pour 2020-21 met davantage l'accent sur l'inclusion des personnes handicapées que les programmes et budgets précédents, conformément à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, et prévoit, sous le résultat 6, un produit spécifique sur l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail pour les personnes en situation de handicap et autres personnes en situation de vulnérabilité. Les stratégies pluriannuelles seraient adoptées par l'équipe de direction, qui examinerait régulièrement les progrès réalisés. La première de ces stratégies couvrirait la période 2020-2023.

► Domaines couverts par les indicateurs du cadre de responsabilité de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap

Direction, planification stratégique et gestion	Inclusivité	Programmation	Culture institutionnelle
1. Direction	5. Consultation des personnes en situation de handicap	9. Programmes et projets	13. Emploi
2. Planification stratégique	6. Accessibilité	10. Évaluation	14. Développement des capacités du personnel
3. Politique ou stratégie relative au handicap	6.1. Conférences et manifestations	11. Descriptifs de programmes de pays	15. Communication
4. Configuration institutionnelle	7. Aménagement raisonnable	12. Initiatives conjointes	
	8. Achats		

8. Les stratégies pluriannuelles d'inclusion des personnes handicapées seront le résultat de vastes processus de consultation qui seront menés dans l'ensemble du Bureau. Elles préciseront les rôles et les responsabilités, assigneront chaque indicateur à un service déterminé et établiront des bases de référence et des cibles permettant de mesurer les performances et les progrès. Sur la base du cadre de responsabilité convenu à l'échelle des Nations Unies, un rapport annuel sur la mise en œuvre des stratégies pluriannuelles a été présenté à l'ONU en 2020 concernant l'année 2019. Le BIT y décrit les activités qu'il

mène actuellement dans le domaine de l'inclusion du handicap ainsi que celles qu'il prévoit de mener. Le premier rapport établi au titre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap contient également des informations sur les activités axées sur l'inclusion du handicap dans le contexte du COVID-19 ainsi que les initiatives prévues.

▶ **Projet de décision**

9. Le Conseil d'administration

- a) demande au Directeur général de finaliser et de mettre en œuvre la politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées présentée dans l'annexe du document GB.340/INS/9, en tenant compte des orientations fournies au cours de la discussion;**
- b) charge le Bureau d'élaborer des stratégies pluriannuelles pour la mise en œuvre de la politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées, à partir de 2020-2023, à la lumière de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap;**
- c) charge le Bureau de faire coïncider son processus de suivi avec la période considérée pour l'établissement de rapports sur la mise en œuvre du cadre de responsabilité établi par la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, et de faire périodiquement rapport au Conseil d'administration sur les progrès réalisés et les points à améliorer;**
- d) demande au Directeur général de promouvoir, conformément au mandat de l'OIT, l'inclusion des personnes handicapées dans l'exécution des plans stratégiques actuels et futurs de l'Organisation et des programmes et budgets correspondants, et de faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires, en tenant compte des orientations données lors de la discussion.**

► Annexe

Projet de politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées

Préambule

1. L'Organisation internationale du Travail (OIT) s'engage à associer véritablement les personnes handicapées à ses travaux et à incorporer effectivement, dans l'ensemble de ses politiques, projets, programmes et opérations, une approche qui tienne compte du handicap.
2. Guidée par son mandat en matière de promotion de la justice sociale et du travail décent, et éclairée par la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, l'OIT réaffirme que les personnes handicapées jouissent, sur la base de l'égalité avec les autres, des droits de l'homme universels et des libertés fondamentales, y compris les droits au travail. Elle se conforme en cela à la Déclaration de Philadelphie, qui affirme que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales», ainsi qu'à l'approche centrée sur l'humain définie dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, qui dispose que l'Organisation doit consacrer ses efforts à parvenir à «l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail pour les personnes handicapées».
3. En établissant la présente politique, l'OIT réaffirme la pertinence de ses conventions fondamentales et rappelle d'autres instruments internationaux pertinents, tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Convention relative aux droits des personnes handicapées, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

Déclaration de politique générale

4. L'OIT reconnaît que le travail décent pour tous ne peut être réalisé que si les personnes handicapées, notamment celles qui présentent des incapacités physiques, psychosociales, intellectuelles ou sensorielles, sont pleinement et véritablement intégrées dans le monde du travail, et qu'elle doit montrer l'exemple.
5. À cette fin, l'OIT veillera à ce que:
 - a) les personnes handicapées, notamment celles qui font partie de son personnel, de ses mandants tripartites et des bénéficiaires de ses programmes, puissent contribuer pleinement à ses travaux sur la base de l'égalité avec les autres;
 - b) ses politiques, projets, programmes et opérations englobent une approche de l'inclusion des personnes handicapées qui soit fondée sur les droits de l'homme et qui tienne compte de la problématique hommes-femmes.

6. La politique pour l'inclusion des personnes handicapées sera mise en œuvre au moyen de stratégies pluriannuelles globales qui établissent des indicateurs et des cibles pour tous les domaines pertinents, au regard desquels les progrès seront évalués et les lacunes corrigées, ainsi qu'en élaborant, examinant et appliquant des politiques générales et des politiques spécifiques aux personnes handicapées.

Principes directeurs

7. Les principes ci-après guideront la mise en œuvre de la présente politique au moyen des stratégies pluriannuelles susmentionnées.

Consultation et dialogue social

- i) Veiller au respect du dialogue social et consulter le Syndicat du personnel aux fins de l'application de la présente politique, dans la mesure où elle a une incidence sur les conditions d'emploi des fonctionnaires du BIT.
- ii) Consulter et faire participer de manière effective les fonctionnaires handicapés et les fonctionnaires ayant à charge des personnes handicapées, en particulier pour les questions concernant leur évolution de carrière, leur bien-être, leurs avantages sociaux et leur couverture santé.

Emploi et non-discrimination

- iii) Attirer, recruter et fidéliser des personnes handicapées et favoriser le développement de leur carrière, notamment par la mise en place d'aménagements raisonnables sur le lieu de travail.
- iv) Prévenir et combattre toutes les formes de stigmatisation, de discrimination, de violence et de harcèlement fondées sur le handicap, y compris la discrimination multiple et croisée et la discrimination par association.

Accessibilité

- v) Promouvoir l'accessibilité physique et numérique, tant au siège que dans les bureaux extérieurs, par la mise en œuvre de principes de conception universelle, y compris lors de l'achat de biens et de services, et par la suppression des obstacles existants.
- vi) Assurer l'accessibilité à toutes les réunions, conférences et manifestations de l'OIT, aussi bien au siège de l'Organisation que dans les bureaux extérieurs.

Intégration et ciblage

- vii) Systématiser l'inclusion du handicap dans les projets, programmes et opérations de l'OIT, et procéder à titre complémentaire à des interventions ciblées en faveur des personnes handicapées.

Renforcement des capacités et communication

- viii) Renforcer les capacités en matière d'inclusion des personnes handicapées, notamment par la sensibilisation et la formation du personnel à tous les niveaux, afin de contribuer à la diffusion d'une culture organisationnelle qui valorise toutes les personnes.
- ix) Veiller à ce que la communication interne et externe soit inclusive et respectueuse des personnes handicapées et disponible dans des formats accessibles.

Suivi et évaluation

- x) Collecter des données ventilées par handicap afin d'éclairer la conception, la mise en œuvre et le suivi des politiques, projets, programmes et activités opérationnelles.
- xi) Suivre et évaluer régulièrement l'application de la présente politique et des stratégies pluriannuelles au moyen desquelles elle sera mise en œuvre.

Ressources humaines et financières

- xii) Veiller, aux fins de la mise en œuvre de la présente politique et des stratégies pluriannuelles, à ce que les programmes et budgets biennaux prévoient des ressources humaines et financières suffisantes pour l'inclusion des personnes handicapées.

Révision de la politique

- xiii) Procéder à des examens périodiques de la présente politique et, si nécessaire, la réviser de manière à combler les lacunes constatées et à répondre aux besoins futurs.