



# Conseil d'administration

346<sup>e</sup> session, Genève, octobre-novembre 2022

Section institutionnelle

INS

**Date:** 5 octobre 2022

**Original:** anglais

## Rapport sur la mise en œuvre de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2020-2023)

**Résumé:** Le présent document constitue le premier rapport du Bureau sur la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap et de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2020-2023) et a été établi conformément à la demande formulée par le Conseil d'administration à sa 340<sup>e</sup> session (novembre 2020). Il rend compte des progrès réalisés et des points à améliorer en matière d'inclusion du handicap et contient un résumé du rapport annuel sur la mise en œuvre de cette stratégie présenté à l'Organisation des Nations Unies depuis 2021.

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

**Documents connexes:** [GB.340/INS/9](#).

## ► Contexte

---

1. À sa 340<sup>e</sup> session (novembre 2020), le Conseil d'administration a examiné le document GB.340/INS/9, intitulé «Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées». Ce document donnait une vue d'ensemble des activités que l'OIT mène de longue date afin de promouvoir l'inclusion du handicap et du rôle moteur qu'elle joue dans la mise en œuvre de la [Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap](#). Ce document exposait en outre un certain nombre d'éléments susceptibles de figurer dans les futures stratégies pluriannuelles d'inclusion des personnes en situation de handicap compte tenu du cadre de responsabilité prévu par la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, et contenait un projet de politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, qui devait être approuvé par le Conseil d'administration.
2. Ce projet de politique et stratégie était fondé sur les activités menées par l'OIT dans le domaine de la promotion de la justice sociale et du travail décent ainsi que sur la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap. Il constituait l'aboutissement de consultations approfondies avec les directeurs du Bureau international du Travail (BIT), les départements chargés de la mise en œuvre de certains indicateurs définis dans la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (ou «garants de la mise en œuvre des indicateurs de la stratégie pour l'OIT»), le Syndicat du personnel de l'OIT et des fonctionnaires du BIT en situation de handicap ou ayant des personnes à charge en situation de handicap.
3. À cette même session, des membres du Conseil d'administration ont manifesté leur ferme soutien au projet et ont contribué à le renforcer par leurs observations, appelant l'attention sur certains points tels que l'expérience des partenaires tripartites en situation de handicap et l'importance du dialogue social. Dans sa décision, le Conseil d'administration a demandé au Directeur général de finaliser et de mettre en œuvre la politique en tenant compte des orientations fournies. En outre, il a chargé le Bureau d'élaborer des stratégies pluriannuelles pour la mise en œuvre de ce document à partir de 2020-2023, à la lumière de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap. Enfin, il a chargé le Bureau d'assurer le suivi de la mise en œuvre de la stratégie et de présenter pour information un rapport biennal sur les progrès réalisés et les points à améliorer <sup>1</sup>.
4. Le présent document constitue le premier rapport de ce type. Il rend compte des progrès réalisés et des points à améliorer dans le domaine de l'inclusion du handicap et contient un résumé du dernier rapport sur la mise en œuvre par le BIT de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap demandé par le Conseil d'administration.
5. À l'issue de la 340<sup>e</sup> session, le Bureau a incorporé dans le projet de politique les observations qui avaient été formulées par des membres du Conseil d'administration, en consultation avec le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) ainsi qu'avec des représentants du Directeur général, afin de s'assurer que les points soulevés avaient été bien pris en compte. Parallèlement, des travaux ont été lancés en collaboration avec les départements et bureaux concernés en vue de l'élaboration de la première stratégie pluriannuelle de l'OIT, qui contiendra des indicateurs et des cibles propres à l'OIT.

---

<sup>1</sup> GB.340/INS/9/décision.

6. En juillet 2021, l'équipe de direction a approuvé la version finale de la politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées ainsi que de la stratégie pertinente. La politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées a été publiée le 16 septembre 2021 dans un avis du Directeur général (IGDS n° 590). Le Bureau a ensuite publié la Politique et la stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées 2020-2023, qui sont réunies dans un seul document et précédées d'un avant-propos du Directeur général, dans lequel celui-ci souligne qu'une plus grande inclusion des personnes en situation de handicap dans l'OIT constitue «une obligation morale pour chacun d'entre nous»<sup>2</sup>.

## ► Consultation et collaboration

---

7. La consultation et la collaboration sont représentatives de l'approche globale adoptée par l'OIT en matière d'inclusion du handicap, qui est d'inclure davantage les personnes en situation de handicap – en particulier les fonctionnaires du BIT en situation de handicap ou ayant des personnes à charge en situation de handicap. Cette approche est dans la droite ligne du slogan «rien sur nous sans nous» adopté par la communauté des personnes en situation de handicap.
8. La création de nouveaux réseaux et mécanismes de soutien composés de fonctionnaires du BIT constitue une illustration concrète de cette approche. Depuis 2019, les garants de la mise en œuvre des indicateurs de la Stratégie des Nations Unies pour l'OIT contribuent à la mise en œuvre de ces indicateurs et à l'établissement des rapports pertinents. Le réseau des ambassadeurs du handicap a été créé en décembre 2021. Il s'agit d'un réseau composé d'un groupe de fonctionnaires qui s'emploient à promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'ensemble de l'Organisation et qui servent de catalyseurs en contribuant à ce que le handicap soit pris en compte au siège et dans les bureaux extérieurs. Tout récemment, en juin 2022, le groupe de ressources pour les employés chargé de l'inclusion des personnes en situation de handicap a été créé. Ce groupe indépendant composé de fonctionnaires du BIT qui sont en situation de handicap ou qui ont des personnes à charge en situation de handicap, ou qui sont dans l'un et l'autre cas, contribue à promouvoir la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail en s'appuyant sur l'expérience personnelle de ses membres.
9. La collaboration entre ces nouveaux réseaux qui sont constitués dans toute l'Organisation témoigne de l'engagement du personnel du BIT en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap et de son attachement à cette cause, ce qui, grâce au solide appui des directeurs, est fondamental pour la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, comme on le verra ci-après.

---

<sup>2</sup> OIT, *Politique et stratégie de l'OIT 2020-2023 pour l'inclusion des personnes handicapées*, 2021, 1.

## ► Rapports et autoévaluation du BIT concernant la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap

10. Dans le cadre de l'établissement des rapports annuels sur la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, les entités des Nations Unies procèdent à des autoévaluations en se fondant sur un cadre de responsabilité destiné aux entités comptant 15 indicateurs répartis dans les quatre catégories suivantes: direction, planification stratégique et gestion; inclusivité; programmation; culture institutionnelle.
11. Les entités évaluent la façon dont elles ont mis en œuvre les indicateurs en utilisant les mentions suivantes: «sans objet», «aucune donnée», «se rapproche des attentes», «satisfait aux attentes» et «dépasse les attentes». Le système de valeurs qui sous-tend la procédure d'autoévaluation de la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap favorise l'appréciation réaliste et franche des performances, l'inclusion des personnes en situation de handicap étant envisagée comme un processus continu d'amélioration. En conséquence, il faut s'attendre à ce que les mentions «aucune donnée» et «se rapproche des attentes» soient davantage attribuées pendant les premières années de la mise en œuvre de ladite stratégie puisque plusieurs indicateurs impliquent l'élaboration de politiques, d'enquêtes, d'études et d'autres produits, sans quoi les critères minimaux ne peuvent pas être remplis.
12. L'OIT souscrit à ces principes stricts d'autoévaluation, appliquant scrupuleusement les prescriptions associées aux indicateurs de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap ainsi que les notes techniques et les lignes directrices y afférentes<sup>3</sup>. Le secrétariat de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap a salué la franchise dont l'OIT avait fait preuve dans les trois rapports annuels sur la mise en œuvre de la stratégie qu'elle a soumis à ce jour, qui couvrent les activités menées en 2019, 2020 et 2021. On trouvera dans le tableau ci-après les autoévaluations de l'OIT pour les années concernées.

### ► Autoévaluation de la mise en œuvre des indicateurs de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (2019, 2020 et 2021)

Indicateur de la stratégie	2019	2020	2021
1. <b>Direction</b>	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Satisfait aux attentes
2. <b>Planification stratégique</b>	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
3. <b>Politique ou stratégie relative au handicap</b>	Aucune donnée	Se rapproche des attentes	Satisfait aux attentes
4. <b>Culture institutionnelle</b>	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Satisfait aux attentes

<sup>3</sup> Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, [Mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap: outils et ressources](#).

Indicateur de la stratégie	2019	2020	2021
<b>5. Consultation des personnes en situation de handicap</b>	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
<b>6. Accessibilité</b>	Aucune donnée	Aucune donnée	Se rapproche des attentes
<b>6.1. Accessibilité des conférences et des manifestations</b>	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
<b>7. Aménagements raisonnables</b>	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
<b>8. Achats</b>	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
<b>9. Programmes et projets</b>	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
<b>10. Évaluation</b>	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
<b>11. Descriptifs de programmes de pays</b>	Aucune donnée	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
<b>12. Initiatives conjointes</b>	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes
<b>13. Emploi</b>	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
<b>14. Développement des capacités du personnel</b>	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
<b>15. Communication</b>	Aucune donnée	Aucune donnée	Se rapproche des attentes

Source: Rapports annuels de l'OIT, 2019, 2020 et 2021, sur la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

- 13.** D'après le tableau ci-dessus, au cours des trois années considérées, l'OIT a accompli des progrès réguliers en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap. En particulier, le nombre d'indicateurs pour lesquels la mention «aucune donnée» a été attribuée est passé de huit en 2019 à six en 2020, puis à quatre en 2021. Afin de remplir les conditions voulues pour obtenir la mention «se rapproche des attentes» s'agissant de ces quatre indicateurs, le BIT élabore actuellement un certain nombre de politiques et de lignes directrices conformément à la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap. Des progrès notables devraient être accomplis à cet égard avant la fin de 2023.

## ► Synthèse de la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap et de la politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées

---

14. La présente section contient un bref tour d'horizon des progrès les plus récents accomplis à l'OIT en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, qui a été élaboré sur la base du rapport 2021 de l'OIT sur la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap<sup>4</sup>. Les informations retenues ont été regroupées par indicateur et renvoient aux domaines correspondants de la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées 2020-2023<sup>5</sup>. On trouvera ci-après un aperçu des réalisations importantes accomplies, des difficultés rencontrées et des mesures envisagées pour l'avenir.

### Direction: indicateur 1 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (domaine «A» de la stratégie de l'OIT)

15. Pendant les trois années au cours desquelles la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap a été mise en œuvre, les directeurs du BIT – y compris, en particulier, le Directeur général – se sont montrés fermement déterminés à assurer l'inclusion des personnes en situation de handicap et ont joué un rôle de premier plan à cet égard. En particulier, l'année 2021 a marqué un tournant, les cadres supérieurs ayant fait des déclarations publiques et des présentations cruciales dans lesquelles ils ont plaidé en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein du BIT et à l'extérieur de celui-ci<sup>6</sup>. Ces activités ont atteint un point culminant avec la publication en septembre 2021 dans un avis du Directeur général (IGDS n° 590) de la politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées. Dans cet avis, le Directeur général a précisé que cette politique visait principalement à «faire en sorte que l'OIT soit une organisation inclusive et pleinement accessible, pour laquelle le handicap est une expression de la diversité humaine»<sup>7</sup>. Les directeurs du BIT ont également fait preuve d'initiative en encourageant les fonctionnaires à devenir membres du réseau des ambassadeurs du handicap. Ils devront continuer de jouer un rôle moteur dans ce domaine ainsi que dans d'autres domaines afin que des progrès puissent être réalisés pour l'ensemble des indicateurs de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

---

<sup>4</sup> Toutes les entités et équipes de pays des Nations Unies participant à la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap soumettent des rapports annuels au secrétariat de la stratégie; les données ainsi recueillies sont compilées et exploitées afin d'élaborer un rapport couvrant l'ensemble du système, qui est transmis au Secrétaire général de l'ONU afin que celui-ci le soumette à l'Assemblée générale.

<sup>5</sup> La Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées traite de toutes les questions couvertes par les indicateurs définis dans la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap. Dans certains cas, des domaines particuliers de la stratégie de l'OIT couvrent plusieurs questions visées dans la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap. Par exemple, le domaine F («L'OIT devient un employeur de choix pour les personnes handicapées»), couvre aussi bien l'indicateur 7 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (Aménagements raisonnables) que l'indicateur 13 (Emploi).

<sup>6</sup> Le message vidéo du Directeur général (OIT, «ILO Director-General message on ILO Disability Inclusion Policy and Strategy», 27 septembre 2021) constitue un bon outil de promotion de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'ensemble de l'Organisation.

<sup>7</sup> Voir IGDS n° 590, paragr. 2.

## Planification stratégique: indicateur 2 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (domaine «B» de la stratégie de l'OIT)

16. L'actuel programme et budget de l'OIT pour la période biennale 2022-23 est le document sur lequel repose la programmation des activités visant à inclure les personnes en situation de handicap. En effet, les questions liées aux personnes en situation de handicap sont intégrées dans les sections traitant de l'impact à long terme, des résultats stratégiques et des résultats. L'OIT entend se servir de ce document comme base pour renforcer les orientations données à l'échelle du Bureau ainsi que les activités pertinentes de formation des capacités pendant la période 2022-23. Pour ce qui est de l'avenir, l'Organisation compte exprimer son engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la section «Vue d'ensemble» des Propositions de programme et de budget 2024-25 du Directeur général. D'après la stratégie de l'OIT, l'Organisation entend manifester son attachement à la cause de l'inclusion des personnes en situation de handicap en incorporant dans le nouveau programme et budget des énoncés des résultats ou des indicateurs et compte s'engager expressément à y faire figurer des données ventilées par handicap si nécessaire. L'expression d'un tel engagement permet de considérer que les critères fixés pour l'obtention de la mention «se rapproche des attentes» sont réunis s'agissant de cet indicateur.

## Politique ou stratégie relative au handicap: indicateur 3 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap <sup>8</sup>

17. En 2021, l'OIT a publié sa politique pour l'inclusion des personnes handicapées et sa première stratégie pluriannuelle pour l'inclusion des personnes handicapées 2020-2023, qui ont été réunies dans un seul document. Ces documents d'orientation, qui constituent le cadre fondamental de la mise en œuvre de la politique d'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'ensemble de l'OIT, couvrent tous les domaines visés par la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, y compris des questions telles que la programmation, l'emploi, la communication et les achats. En soumettant le présent rapport au Conseil d'administration, le BIT remplit les critères fixés pour obtenir la meilleure mention s'agissant de la mise en œuvre de cet indicateur pour l'année 2022 <sup>9</sup>.

## Configuration institutionnelle: indicateur 4 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (domaine «C» de la stratégie de l'OIT)

18. Conformément à la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, l'OIT a constitué une équipe spécialisée dans les questions de handicap (ci-après «l'équipe Handicap») au sein du Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI) du Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY). En 2021, l'équipe Handicap a joué un rôle important en collaborant avec des directeurs et des départements en vue du lancement de la politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées. En outre, elle a participé à la création du réseau des ambassadeurs du handicap de l'OIT, dont sont actuellement membres plus de 60 fonctionnaires du siège ou des bureaux

<sup>8</sup> La stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées ne prévoit pas de domaine correspondant à l'indicateur 3 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap puisque l'existence même de cette stratégie répond aux critères associés à cet indicateur.

<sup>9</sup> Pour obtenir la meilleure mention, à savoir «Dépasse les attentes», pour cet indicateur de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, toute entité des Nations Unies doit mettre en œuvre sa politique ou stratégie et rendre compte au moins tous les deux ans de sa mise en œuvre devant son organe directeur.

extérieurs. Le BIT compte renforcer et étendre ce réseau en encourageant les fonctionnaires à y adhérer et en élargissant sa couverture régionale.

## Consultation des personnes en situation de handicap: indicateur 5 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (domaine «D» de la stratégie de l'OIT)

19. La consultation des personnes en situation de handicap constitue un pilier de la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap. Pour l'OIT, les échanges avec les personnes en situation de handicap et les organes qui défendent leurs intérêts sont essentiels pour comprendre leurs besoins, leurs préoccupations et leurs difficultés et permettent aux mandants de l'OIT d'aborder ces questions dans divers contextes de dialogue social, raison pour laquelle elle établit des partenariats avec des organisations de personnes en situation de handicap et collabore avec celles-ci<sup>10</sup>. Les syndicats mènent de plus en plus d'activités en collaboration avec ces organisations, notamment dans le domaine du travail décent des personnes en situation de handicap. En outre, l'International Disability Alliance est membre du comité directeur du Réseau mondial «Entreprises et handicap» de l'OIT. Un certain nombre de bureaux extérieurs de l'OIT ont noué des relations de collaboration avec des organisations de personnes handicapées, généralement dans le cadre de projets particuliers de coopération pour le développement. Toutefois, ces efforts de collaboration n'ont pas été systématiquement déployés à l'échelle de l'OIT; en conséquence, l'Organisation entend se saisir de cette question en 2022 et élaborer un document d'orientation précisant les modalités de consultation des organisations de personnes handicapées compte tenu de la spécificité de son mandat et, en particulier, de l'importance du dialogue social. La publication d'un tel document contribuerait à ce que les critères fixés dans la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap pour l'obtention de la mention «se rapproche des attentes» soient réunis s'agissant de cet indicateur.

## Accessibilité/Accessibilité des conférences et des manifestations: indicateurs 6 et 6.1 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (domaine «E» de la stratégie de l'OIT)

20. Garantir l'accessibilité à tous les aspects des processus, produits et opérations de l'OIT signifie que des efforts doivent être déployés en continu et en collaboration étroite avec toute une série de départements. Le BIT a procédé à des évaluations de l'accessibilité et a élaboré des lignes directrices dans des domaines tels que les locaux, le transport et l'accréditation, la sécurité, les technologies de l'information et les publications. Par exemple, l'accessibilité de la plateforme de recrutement en ligne de l'OIT – ILO Jobs – a été évaluée à la fin de 2021 dans le cadre d'un projet conjoint de l'OIT mené en collaboration avec l'Union internationale des télécommunications. Sur demande, le BIT fournit des services de sous-titrage et d'interprétation en langue internationale des signes pour les réunions de haut niveau. Les publications de l'OIT, en particulier les rapports phares, sont devenus de plus en plus accessibles et une formation a été dispensée à certains fonctionnaires du BIT sur les moyens de rendre ces publications accessibles aux personnes handicapées. Certaines des

---

<sup>10</sup> Aux termes des *Lignes directrices pour la consultation des personnes handicapées: Indicateur 5* de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (Nations Unies, mai 2021), «[L]es organisations de personnes handicapées sont des organisations non gouvernementales dirigées et régies par des personnes handicapées, qui doivent en principe constituer une nette majorité de leurs membres», 11.

améliorations les plus importantes qui ont été apportées concernent l'accessibilité physique des locaux du siège de l'OIT à Genève et d'un nombre croissant de bureaux extérieurs. Pour obtenir la mention «se rapproche des attentes» s'agissant de l'indicateur 6.1 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, il faudrait impérativement procéder à un état des lieux de l'accessibilité actuelle des conférences et des manifestations de l'OIT et définir les mesures à prendre en priorité pour pallier les lacunes éventuelles. Dans le cadre de ce processus multidimensionnel, il faudrait ensuite élaborer un projet de stratégie sur l'accessibilité de tous les locaux du BIT et entamer la rédaction d'un projet de lignes directrices sur l'accessibilité des conférences et des manifestations, y compris des sessions de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration.

## **Aménagements raisonnables/Emploi: indicateurs 7 et 13 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (domaine «F» de la stratégie de l'OIT)**

21. L'OIT s'est dotée d'une politique relative à l'emploi des personnes handicapées, qui figure dans la circulaire n° 6/655 du 19 juillet 2005, et a publié une note d'information sur la réserve pour aménagements raisonnables (IGDS n° 133)<sup>11</sup>. Ces documents d'orientation offrent une bonne base stratégique, mais devraient être actualisés. Le BIT a donc lancé des travaux afin d'élaborer un projet de document stratégique révisé qui constituerait la synthèse de ces deux documents. Dans le cadre de ces travaux, qui ont été lancés à l'initiative du Département du développement des ressources humaines (HRD), le nouveau groupe de ressources pour les employés chargé de l'inclusion des personnes en situation de handicap sera consulté et un dialogue social avec le Syndicat du personnel de l'OIT sera organisé. L'objet de cette révision est inscrit à l'ordre du jour du Comité de négociation paritaire pour 2022. En outre, le BIT collecte actuellement des données pour se faire une idée plus précise du nombre de ses fonctionnaires qui sont en situation de handicap ou qui ont des personnes à charge en situation de handicap ainsi que des obstacles éventuels à l'inclusion auxquels se heurtent ces fonctionnaires<sup>12</sup>. Des données supplémentaires sont nécessaires pour établir une estimation de départ du nombre de fonctionnaires du BIT en situation de handicap, question qui fera l'objet d'un examen plus approfondi dans le cadre des enquêtes que doit mener HRD pendant la période 2022-23. Grâce à cette révision du cadre réglementaire et de l'actualisation des données, l'OIT sera en mesure d'atteindre l'objectif qu'elle s'est fixé, à savoir devenir «un employeur de choix pour les personnes handicapées»<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> La réserve est utilisée pour financer des aménagements raisonnables (ou «adaptations raisonnables») lorsque de tels aménagements sont demandés par un membre du personnel en situation de handicap. Ces aménagements peuvent consister dans un certain nombre d'adaptations de l'environnement de travail, notamment la mise à disposition d'un lecteur d'écran ou d'un logiciel conçu à l'intention des personnes présentant une déficience visuelle.

<sup>12</sup> Par exemple, en 2021, une enquête fondée sur l'Indice de santé organisationnelle (OHI) a été menée auprès du personnel de l'Organisation afin de déterminer la façon dont la culture d'entreprise avait évolué; des questions y étaient posées sur le handicap et les résultats y étaient ventilés par handicap, entre autres critères.

<sup>13</sup> Voir IGDS n° 590, paragr. 4, dans lequel le Directeur général indique qu'«[a]vec cette politique, l'OIT s'efforce d'être un employeur de choix pour les personnes handicapées et d'apporter aux mandants un appui au plus haut niveau pour les accompagner dans les efforts qu'ils déploient en faveur de l'inclusion des personnes handicapées».

## Achats: indicateur 8 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (domaine «G» de la stratégie de l'OIT)

22. Les achats revêtent une importance cruciale au regard de l'engagement que l'OIT a pris de garantir aux personnes en situation de handicap l'accès aux biens, aux locaux, au matériel, à la technologie et aux services dans les mêmes conditions que les autres personnes. L'OIT collabore avec des partenaires de tout le système des Nations Unies dans le domaine des achats et a notamment participé à l'élaboration des *Guidelines on the Implementation of Indicator 8 – Procurement*. Au BIT, les achats sont effectués compte tenu des principes d'équité, d'accès dans des conditions d'égalité aux débouchés commerciaux et de non-discrimination, qui sont incorporés dans les clauses et conditions énoncées dans tous les contrats du BIT. Le BIT applique actuellement des lignes directrices sur les achats qui prennent en considération la question de l'accessibilité des personnes en situation de handicap dans certains secteurs, dont l'hôtellerie et les services liés aux manifestations. Dans le cadre de ses travaux liés aux achats responsables, il collabore avec l'équipe Handicap afin de donner des orientations sur la prise en compte des personnes en situation de handicap dans le contexte des achats. Les travaux susmentionnés d'élaboration des politiques contribuent à ce que les critères fixés pour l'obtention de la mention «se rapproche des attentes» soient réunis s'agissant de cet indicateur.

## Programmes et projets: indicateur 9 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (domaine «H» de la stratégie de l'OIT)

23. Des mesures et des méthodes applicables à l'échelle du Bureau ont été définies afin de préciser la façon dont il faudrait assurer le suivi et rendre compte de l'incorporation des politiques d'inclusion des personnes en situation de handicap dans les programmes et projets de coopération pour le développement du BIT. Le BIT a mis au point des outils pratiques afin d'intégrer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le cycle des projets, en accordant une attention particulière à la phase d'élaboration. Cela étant, les données disponibles montrent que les questions d'inclusion des personnes en situation de handicap ne sont pas suffisamment prises en compte dans les projets du BIT<sup>14</sup>. Des efforts concertés devraient être fournis en matière de coopération pour le développement, de création de partenariats, de programmation et d'évaluation afin que des progrès notables puissent être réalisés dans ce domaine. Des discussions sont en cours pour déterminer comment assurer le suivi et rendre compte de la prise en compte de la question de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les programmes et projets à l'aide d'un cadre de ressources et de résultats intégrés.

---

<sup>14</sup> Dans le document intitulé *Decent work results and effectiveness of ILO operations: Ex-post meta-analysis of development cooperation evaluations, 2020 and 2021 (partial)* (OIT, 2021) (en anglais seulement), le Bureau d'évaluation de l'OIT s'est employé pour la première fois à déterminer la mesure dans laquelle les projets de l'OIT prenaient en considération l'inclusion des personnes en situation de handicap. Moins d'un quart (21 pour cent) des projets évalués en 2020 prévoyaient des mesures de promotion de l'inclusion des personnes en situation de handicap, raison pour laquelle ce critère est celui qui a obtenu l'appréciation la plus faible dans cette étude, 53.

## Évaluation: indicateur 10 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (domaine «I» de la stratégie de l'OIT)

24. Pour ce qui est des activités menées au sein du système des Nations Unies, l'OIT a participé aux travaux lancés par le Groupe des Nations Unies sur l'évaluation aux fins de l'élaboration des orientations sur la prise en compte de l'inclusion du handicap dans les évaluations – *Guidance on Integrating Disability Inclusion in Evaluations*. Elle a également participé aux travaux d'un groupe de travail afin de donner des orientations complémentaires sur cette question aux entités des Nations Unies. En ce qui concerne le BIT, les principes directeurs en matière d'évaluation de 2017, tels que révisés en 2020, prennent en compte l'inclusion des personnes en situation de handicap et contiennent des orientations détaillées. En outre, la formation dispensée aux responsables de l'évaluation du BIT couvre la question de l'inclusion des personnes en situation de handicap. D'après des appréciations régulières de l'évaluation de la qualité réalisées par une entité externe s'agissant de l'ensemble des évaluations de projet (avant le lancement de la politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées), beaucoup de progrès resteraient à faire dans le domaine de l'inclusion des personnes en situation de handicap<sup>15</sup>. Pour ce qui est de l'avenir (voir le paragraphe ci-dessus concernant l'indicateur 9 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap), il s'agira de préciser quels projets sont considérés comme inclusifs à l'égard des personnes en situation de handicap, compte tenu en particulier des liens entre ces projets et le cadre du programme et budget et les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), le but étant de faciliter le processus d'élaboration de rapports d'évaluation.

## Descriptifs de programmes de pays: indicateur 11 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (domaine «J» de la stratégie de l'OIT)

25. Les orientations relatives aux PPTD de l'OIT et les outils connexes prennent en considération le Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable et les critères fixés dans la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap. Ces orientations sont actuellement utilisées pour élaborer et évaluer de nouveaux PPTD. Un système de marqueurs a été introduit en avril 2020 pour assurer le suivi et rendre compte des résultats obtenus en ce qui concerne le respect de l'égalité entre hommes et femmes et du principe de non-discrimination, y compris à l'égard des personnes en situation de handicap; le BIT entend réexaminer l'application de la fonctionnalité du marqueur. Un niveau de référence à atteindre en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap dans les PPTD a été défini sur la base d'une analyse des documents publiés depuis 2021, qui a montré que 71 pour cent des PPTD prévoient un ou plusieurs résultats liés à l'inclusion des personnes en situation de handicap (l'objectif visé par l'OIT étant d'atteindre 75 pour cent pendant la période 2022-23). D'après le tableau de bord des résultats enregistrés en matière de travail décent, 195 (soit 20 pour cent) des 972 résultats obtenus pendant la période biennale 2020-21 étaient liés à l'inclusion des personnes en situation de handicap (l'objectif visé étant d'atteindre 25 pour cent

---

<sup>15</sup> D'après les évaluations, seulement 28 pour cent des rapports ont été considérés comme satisfaisants, 71 pour cent des rapports ont obtenu une mention inférieure à l'appréciation «assez satisfaisant» s'agissant de l'inclusion des personnes en situation de handicap. En fait, 65 pour cent des évaluations réalisées en 2020 ont été considérées comme très insatisfaisantes pour ce qui est de l'incorporation d'éléments liés à l'inclusion des personnes en situation de handicap. Ces résultats montrent qu'il faudrait prendre en considération la question de l'inclusion des personnes en situation de handicap au stade de la conception des projets et que cette question devrait figurer expressément dans les projets afin que les évaluations puissent en tenir compte de manière appropriée.

pendant la période 2022-23). Pour ce qui est de l'avenir, il sera essentiel de promouvoir une plus grande inclusion des personnes en situation de handicap dans des projets et programmes de coopération pour le développement qui contribuent à la concrétisation des résultats en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap définis dans les PPTD.

## **Initiatives conjointes: indicateur 12 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (domaine «K» de la stratégie de l'OIT)**

26. Le BIT participe activement aux mécanismes, programmes et initiatives interinstitutionnels de coordination. En 2021, il a exécuté deux projets mondiaux relatifs aux systèmes de protection sociale incluant les personnes en situation de handicap, qui sont financés par le Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées. En outre, tirant parti de sa fonction de secrétariat du Réseau mondial «Entreprises et handicap», il s'inspire des expériences faites par les entreprises privées dans le domaine de l'inclusion des personnes en situation de handicap, en les adaptant au contexte de l'Organisation, notamment en soutenant la création du groupe de ressources pour les employés chargé des questions de handicap. En outre, l'équipe Handicap et le Centre international de formation de l'OIT, Turin, ont collaboré avec l'équipe chargée de l'inclusion des personnes en situation de handicap créée au sein du Cabinet du Secrétaire général de l'ONU en vue de la mise au point d'un cours interactif et complet de formation sur l'inclusion des personnes en situation de handicap, qui est destiné aux coordonnateurs de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap ainsi qu'à d'autres personnes spécialisées dans l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'ensemble du système des Nations Unies. En 2022, le siège de l'OIT et le Centre de Turin ont collaboré afin que le lancement de ce cours soit un succès. Ils ont prévu de proposer ensuite ce cours aux coordonnateurs de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap et de continuer de jouer un rôle directeur au sein du système des Nations Unies.

## **Renforcement des capacités du personnel: indicateur 14 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (domaine «L» de la stratégie de l'OIT)**

27. L'OIT offre toute une série de possibilités d'apprentissage sur l'inclusion des personnes en situation de handicap. Par exemple, son programme de formation en ligne sur l'«Inclusion des personnes en situation de handicap» vise à mieux faire connaître les questions de handicap et à renforcer la mobilisation du personnel du BIT en faveur de la promotion de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Plusieurs entités des Nations Unies se sont inspirées du programme de l'OIT pour élaborer leur propre programme. En août 2022, l'OIT a publié la note d'information IGDS n° 610, qui rend cette formation en ligne obligatoire pour l'ensemble du personnel du BIT, ce qui confère un caractère plus officiel à l'approche de l'OIT en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap et devrait contribuer à ce que les critères fixés pour l'obtention de la mention «satisfait aux attentes» soient réunis s'agissant de la mise en œuvre de l'indicateur 14 pour l'année 2022. À la date de publication du présent rapport, 946 fonctionnaires avaient suivi cette formation, ce qui représente 25 pour cent de l'ensemble du personnel. En outre, le réseau des ambassadeurs du handicap de l'OIT offre des possibilités d'apprentissage informel telles que des activités de formation entre pairs. De plus, le BIT continue de transformer ses ateliers interactifs de formation en présentiel sur l'égalité des personnes handicapées en cours à distance. Il prévoit de continuer d'offrir diverses possibilités d'apprentissage dans le domaine de l'inclusion des personnes en situation de handicap, y compris des cours personnalisés conçus pour les directeurs du BIT.

## Communication: indicateur 15 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (domaine «M» de la stratégie de l'OIT)

28. L'OIT innove en utilisant toute une série de produits de communication pour promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap et pour montrer ce que vivent les personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Par exemple, des témoignages sur l'inclusion des personnes en situation de handicap sont publiés dans *Voices*, la nouvelle plateforme multimédia de l'OIT, sur laquelle sont publiés des récits d'expériences fortes vécues par des personnes en situation de handicap dans le monde du travail, qui sont racontées à la première personne. En outre, sous la rubrique «Our impact, their stories» (notre impact, leurs récits), on peut lire des témoignages décrivant les effets des programmes et projets du BIT tels qu'ils sont perçus par les bénéficiaires, y compris les personnes en situation de handicap. Afin de garantir que tous les produits de communication de l'Organisation sont inclusifs et respectueux des personnes en situation de handicap, l'OIT a récemment élaboré et diffusé ses premières lignes directrices pour l'inclusion du handicap dans les communications; des travaux sont en cours en vue de mettre en place un mécanisme de suivi et d'évaluation.

### ► Principales pistes pour aller de l'avant

---

29. Au cours des trois dernières années, en particulier depuis le lancement de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2020-2023), l'OIT a réalisé des avancées considérables en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap. Toutefois, l'Organisation a atteint une étape charnière de ce processus, où ces avancées doivent être institutionnalisées afin de faire partie des «affaires courantes», faute de quoi les acquis seront perdus. En effet, progresser sur la voie de l'inclusion des personnes en situation de handicap ne signifie pas uniquement obtenir de nouvelles avancées, mais aussi maintenir et renforcer les acquis.
30. Une évaluation indépendante sera réalisée au cours de 2023 pour tirer des enseignements de la mise en œuvre de l'actuelle stratégie, procéder à des ajustements et contribuer à l'élaboration de la prochaine stratégie pluriannuelle pour la période 2024-2027. Ces mesures sont dans la droite ligne de la politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées, qui prévoit des activités régulières de suivi et d'évaluation ainsi que des examens périodiques.
31. En outre, l'engagement continu de tous les acteurs concernés – le personnel, les représentants du personnel et la direction du BIT – est indispensable pour maintenir l'élan dynamique en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, s'agissant en particulier de l'objectif déclaré de l'OIT, qui est de devenir un employeur de choix pour les personnes en situation de handicap.
32. Enfin, il existe un réel besoin d'améliorer la prise en compte de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans tous les programmes et projets de l'OIT et de continuer de soutenir le plus possible les activités menées par les mandants de l'OIT aux fins de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Des efforts concertés devraient être consentis à tous les niveaux – mobilisation des donateurs, création de projets, lancement et évaluation des projets – afin d'améliorer la situation actuelle. L'inscription expresse d'activités liées au handicap et des crédits nécessaires dans tous les programmes et budgets futurs de l'OIT constituerait un catalyseur puissant propre à susciter un tel changement.