



Conseil d'administration

352^e session, Genève, 28 octobre-7 novembre 2024

Section institutionnelle

INS

Date: 24 septembre 2024

Original: anglais

Sixième question à l'ordre du jour

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

Objet du document

Le présent document constitue le deuxième 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^e session (octobre-novembre 2020). Il contient des informations sur les progrès réalisés et les points à améliorer en matière d'inclusion du handicap, y compris en ce qui concerne la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies par l'OIT; l'évaluation indépendante de la politique et stratégie de l'OIT réalisée en 2023; l'enquête menée en 2023 auprès du personnel du BIT sur l'inclusion du handicap; et l'élaboration de la nouvelle Stratégie de l'OIT pour l'inclusion du handicap (2024-2027).

Le Conseil d'administration est invité à demander au Directeur général de mettre en œuvre la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion du handicap (2024-2027) en tenant compte de ses orientations. Il est également invité à prendre note des mesures prises pour continuer d'améliorer l'accessibilité de l'OIT, notamment de toutes ses sessions. Il est enfin invité à charger le Bureau de mener des activités de suivi et de lui rendre régulièrement compte des progrès accomplis et des points à améliorer; et à demander au Directeur général de tenir compte de ses orientations dans son action visant à promouvoir, conformément au mandat de l'OIT, l'inclusion du handicap dans l'exécution des plans stratégiques de l'OIT et des programmes et budgets correspondants et de faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires (voir projet de décision au paragraphe 42).

Objectif stratégique pertinent: Tous.

Principal résultat: Résultat 5: Égalité des genres, égalité de traitement et égalité des chances pour tous.

Incidences sur le plan des politiques: Renforcer la capacité de l'OIT à accélérer les progrès pour une inclusion accrue et véritable du handicap.

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.346/INS/INF/5](#); [GB.340/INS/9](#).

► Contexte

1. À sa 340^e session (octobre-novembre 2020), le Conseil d'administration a examiné le document GB.340/INS/9, qui portait sur la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées et présentait les éléments pouvant servir de base à l'élaboration de stratégies pluriannuelles sur cette question, fondées sur le cadre de responsabilité de la [Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap](#) (Stratégie des Nations Unies). Le document contenait en outre un projet de politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées, présenté au Conseil d'administration pour approbation.
2. Dans sa décision, le Conseil d'administration a demandé au Directeur général de finaliser et de mettre en œuvre la politique proposée en tenant compte de ses orientations. Il a en outre chargé le Bureau d'élaborer, à la lumière de la Stratégie des Nations Unies, des stratégies pluriannuelles pour la mise en œuvre de la politique de l'OIT, à partir de la période 2020-2023, d'assurer le suivi de cette mise en œuvre et de lui présenter pour information un rapport biennal sur les progrès réalisés et les points à améliorer ¹.
3. Conformément à cette décision, le Bureau a publié la «[Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées \(2020-2023\)](#)», qui lui a servi de cadre principal pour son action dans ce domaine ², puis a présenté, pour information, son premier rapport biennal sur la mise en œuvre du texte à la 346^e session (octobre novembre 2022) du Conseil d'administration ³.
4. Le présent document constitue le deuxième rapport biennal sur la mise en œuvre de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2020-2023). Il fait état des progrès réalisés et des points à améliorer en matière d'inclusion du handicap, y compris en ce qui concerne la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies par l'OIT. Il souligne les principaux éléments marquants de 2023-24, en particulier l'évaluation indépendante de la politique et stratégie réalisée en 2023; l'enquête menée en 2023 auprès du personnel du BIT sur l'inclusion du handicap; et l'élaboration d'une nouvelle stratégie pluriannuelle de l'OIT pour l'inclusion du handicap (2024-2027).

► Rapports et autoévaluation de l'OIT concernant la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap sur la période 2019-2023

5. Dans le cadre de l'établissement des rapports annuels sur la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies, les organismes des Nations Unies procèdent à des autoévaluations en se fondant sur un cadre de responsabilité destiné aux entités comptant 15 indicateurs répartis

¹ GB.340/PV, paragr. 74.

² 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).

³ GB.346/INS/INF/5.

dans les quatre catégories suivantes: rôle directeur, planification stratégique et gestion; inclusivité; programmation; culture institutionnelle.

6. 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 l'autoévaluation de la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies favorise l'appréciation réaliste et sincère des performances, l'inclusion du handicap étant envisagée comme un processus continu d'amélioration. Il est donc probable que les mentions «aucune donnée» et «se rapproche des attentes» soient davantage utilisées pour les premières années de la mise en œuvre.
7. L'OIT souscrit à ces principes stricts d'autoévaluation et applique scrupuleusement les prescriptions associées aux indicateurs de la Stratégie des Nations Unies ainsi que les notes techniques et les lignes directrices y afférentes⁴. Le secrétariat de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap continue de saluer la sincérité dont l'OIT fait preuve dans ses rapports annuels de mise en œuvre. On trouvera dans le tableau ci-après les autoévaluations de l'OIT pour la période 2019-2023.

Indicateur	2019	2020	2021	2022	2023
1. Rôle directeur	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Satisfait aux attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes
2. Planification stratégique	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
3. Politique ou stratégie relative au handicap	Aucune donnée	Se rapproche des attentes	Satisfait aux attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes
4. Configuration institutionnelle	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Satisfait aux attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes
5. Consultation des personnes en situation de handicap	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
6. Accessibilité	Aucune donnée	Aucune donnée	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
6.1. Accessibilité des conférences et des manifestations	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée	Se rapproche des attentes
7. Aménagement raisonnable	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
8. Achats	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
9. Programmes et projets	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes

⁴ 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	2019	2020	2021	2022	2023
10. Évaluations	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
11. Descriptifs des programmes de pays	Aucune donnée	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
12. Initiatives conjointes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes
13. Emploi	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
14. Renforcement des capacités du personnel	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Satisfait aux attentes	Dépasse les attentes
15. Communication	Aucune donnée	Aucune donnée	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes

Source: Rapports annuels sur la mise en œuvre par l'OIT de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap établis pour les années 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023.

8. D'après le tableau ci-dessus, l'OIT a accompli des progrès réguliers en matière d'inclusion du handicap au cours des cinq dernières années. Les mentions «données manquantes» sont ainsi progressivement passées de 8 en 2019 à 1 en 2023, et le nombre de mentions «dépasse les attentes» a augmenté, passant à 5 en 2023. Toutefois, pour la plupart des indicateurs, l'OIT déclare qu'elle «se rapproche des attentes».

► 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 (2020-2023)

9. Cette section présente brièvement les avancées réalisées et les défis rencontrés par l'OIT en matière d'inclusion du handicap, ainsi que les prochaines étapes. Elle se fonde sur le rapport annuel que l'Organisation a soumis pour 2023 au secrétariat de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap. Les informations sont regroupées par indicateur de la Stratégie des Nations Unies et renvoient aux différents domaines de la stratégie de l'OIT pour 2020-2023.

Rôle directeur: indicateur 1 de la Stratégie des Nations Unies (domaine «A» de la stratégie de l'OIT)

10. La dynamique volontariste impulsée par l'équipe de direction, y compris le Directeur général, a grandement contribué aux progrès accomplis par l'OIT en matière d'inclusion du handicap. En 2023, le Directeur général a ainsi pris la parole à la dixième conférence annuelle mondiale du Réseau mondial entreprises et handicap de l'OIT. Il a également été le premier Directeur général à rencontrer les membres du Groupe-ressource des employés de l'OIT sur l'inclusion

des personnes handicapées⁵, un groupe officiel de fonctionnaires ayant à leur charge des personnes en situation de handicap ou étant eux-mêmes dans cette situation. Une rencontre entre ce groupe, le Directeur général et l'équipe globale de direction a ensuite été organisée et a donné aux membres du groupe l'occasion d'évoquer les obstacles qu'ils rencontrent sur leur lieu de travail et les activités de développement professionnel dont ils ont besoin de bénéficier au BIT. Peu après, les membres de l'équipe globale de direction ont pris, chacun en fonction de son mandat, des engagements en faveur de l'inclusion du handicap au siège et sur le terrain, engagements qui ont guidé l'élaboration de la nouvelle Stratégie de l'OIT pour l'inclusion du handicap (2024-2027). C'est grâce à l'action déterminée de l'équipe de direction que l'OIT dépasse les attentes au titre de cet indicateur depuis 2022. Pour la suite, les responsables et les superviseurs devront prendre une part plus active aux efforts menés pour l'inclusion du handicap.

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

11. Le Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025, approuvé par le Conseil d'administration à sa 340^e session (octobre-novembre 2020), met entre autres l'accent sur la nécessité de protéger et d'autonomiser les personnes appartenant à des groupes déjà défavorisés ou en situation de vulnérabilité, en particulier celles qui ont été le plus durement touchées par la pandémie de COVID-19. Les deux programmes et budgets pour la période considérée, adoptés par la Conférence internationale du Travail à ses sessions de juin 2019 et juin 2021, contiennent des indicateurs d'impact, de produit et de résultat relatifs au handicap. Toutefois, ces documents essentiels en matière de planification stratégique ne contiennent dans leur présentation d'ensemble ou leur préambule aucun engagement précis de l'Organisation en faveur de l'inclusion du handicap, contrairement à ce qui est prescrit par la Stratégie des Nations Unies. Cet indicateur est par conséquent le seul pour lequel l'OIT n'a encore présenté «aucune donnée». Pour pouvoir «se rapprocher des attentes», l'OIT entend proposer l'inclusion d'un engagement dans le prochain plan stratégique, qui portera sur la période 2026-2029 et sera mis en œuvre au moyen des programmes et budgets correspondants.

Politique ou stratégie relative au handicap: indicateur 3 de la Stratégie des Nations Unies⁶

12. La Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2020-2023) est la première des stratégies pluriannuelles sur cette question. Le premier rapport biennal sur sa mise en œuvre a été soumis au Conseil d'administration à sa 346^e session (octobre-novembre 2022), et une évaluation indépendante a eu lieu en 2023 (voir paragraphes 30 à 33). La direction a formulé des réponses détaillées sur les moyens de répondre aux questions soulevées dans l'évaluation. Ces réponses ont guidé l'élaboration de la deuxième stratégie pluriannuelle – la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion du handicap (2024-2027) –, aux fins de laquelle des consultations approfondies ont été menées avec les services et départements du BIT et les bureaux extérieurs de l'OIT, ainsi qu'avec le Syndicat du personnel de l'OIT et le Groupe-ressource des employés de l'OIT sur l'inclusion des personnes handicapées. La nouvelle

⁵ Le Groupe-ressource des employés de l'OIT sur l'inclusion des personnes handicapées est une association indépendante de fonctionnaires du BIT ayant des personnes à charge handicapées ou étant eux-mêmes en situation de handicap.

⁶ La stratégie de l'OIT ne comprend pas de domaine correspondant à l'indicateur 3, car son existence même permet à l'Organisation de satisfaire aux attentes fixées.

stratégie et le présent rapport soumis au Conseil d'administration permettent à l'OIT de continuer à «dépasser les attentes» pour ce qui est de l'indicateur 3 de la Stratégie des Nations Unies.

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

13. Afin de satisfaire aux attentes au titre de cet indicateur, l'OIT a constitué une équipe de spécialistes des questions de 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). Cette équipe apporte un appui sur tout un éventail de sujets ayant trait à l'inclusion des personnes en situation de handicap et coordonne notamment le Réseau mondial entreprises et handicap de l'OIT et un réseau de référents de l'OIT sur les questions de handicap⁷. Il est à noter que, en 2023, grâce au dialogue qu'il a noué avec un groupe d'étudiants sourds, le réseau de référents a contribué à l'embauche du premier stagiaire sourd du BIT, affecté au Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique. Au niveau des Nations Unies, l'équipe spécialisée de l'OIT a poursuivi sa collaboration avec l'équipe chargée de l'inclusion du handicap relevant du Cabinet du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) et avec le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin), dans le but de proposer aux coordonnateurs de la Stratégie des Nations Unies dans tout le système onusien un module de formation de cinq semaines. Par conséquent, l'OIT continue de remplir – et remplit depuis 2022 – les critères correspondant à la mention «dépasser les attentes».

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

14. La consultation des personnes en situation de handicap est essentielle pour mettre en œuvre la Stratégie des Nations Unies. C'est en outre un excellent moyen pour les mandants de connaître les besoins de ces personnes. Les syndicats travaillent de plus en plus avec des organisations de personnes handicapées, et le Réseau entreprises et handicap de l'OIT compte une de ces organisations parmi ses membres – l'International Disability Alliance, membre du comité directeur. De surcroît, le Directeur général a continué d'agir pour promouvoir la consultation des fonctionnaires du BIT en situation de handicap ou ayant des personnes à charge handicapées, et a ainsi rencontré à plusieurs reprises les membres du Groupe-ressource des employés de l'OIT sur l'inclusion des personnes handicapées. En 2022, la mise au point d'un cours en ligne intitulé «Comment consulter les organisations de personnes handicapées (OPH): Conseils et outils pour les collègues de l'OIT»⁸ a permis à l'Organisation de se prévaloir de la mention «se rapproche des attentes» au titre de cet indicateur. Pour la suite, il sera important de proposer largement ce cours afin de favoriser une programmation plus inclusive.

⁷ Le réseau de référents est aujourd'hui composé d'environ 100 fonctionnaires du BIT qui œuvrent à l'inclusion des personnes handicapées dans toute l'Organisation.

⁸ Ce cours complet tient compte de la spécificité du mandat de l'OIT et, en particulier, de l'importance du dialogue social.

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

15. L'OIT continue d'améliorer l'accessibilité pour ce qui est de ses locaux, processus, produits et opérations. Ses publications, en particulier les rapports phares, sont de plus en plus accessibles. Le Centre de Turin, qui a récemment commencé à soumettre des rapports sur la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies, a suivi la même optique avec ses cours. Le site Web public de l'OIT a été refondu de sorte à obtenir le niveau de conformité AA défini par les Directives pour l'accessibilité des contenus Web ⁹. Les exigences en matière d'accessibilité font aujourd'hui partie intégrante des termes de référence pour la conception de tout nouveau site Web ou toute nouvelle application. En outre, la cible et le niveau de conformité réel de chaque application ont été recensés. Pour ce qui est des locaux, la construction d'un nouveau périmètre de sécurité au siège, ainsi que les bâtiments et les voies piétonnes que cela suppose de créer, doivent aussi répondre à des prescriptions d'accessibilité. Par ailleurs, pour évaluer leurs locaux et faire en sorte qu'ils soient aussi accessibles et inclusifs que possible, y compris en cas de procédure d'urgence, les bureaux extérieurs peuvent s'aider des formations, lignes directrices et listes de points à vérifier mises à leur disposition. Nombre d'entre eux ont procédé à des améliorations majeures. En 2023, l'OIT s'est «rapprochée des attentes» correspondant à l'indicateur 6.1, en grande partie du fait des mesures prises pour améliorer l'accessibilité en vue de la Conférence internationale du Travail. Toutefois, d'importants défis subsistent, en particulier en ce qui concerne l'accessibilité des locaux n'appartenant pas à l'OIT ainsi que celle des conférences et des réunions, pour lesquelles le recours au sous-titrage pour sourds et malentendants et l'interprétation en langue des signes internationale doivent encore se généraliser. L'OIT envisage d'élaborer des lignes directrices sur l'accessibilité des conférences et des réunions, y compris des sessions de la Conférence et du Conseil d'administration, en se fondant sur les bonnes pratiques suivies par le Réseau mondial entreprises et handicap de l'OIT et au sein du système des Nations Unies.

Aménagement raisonnable/Emploi: indicateurs 7 et 13 de la Stratégie des Nations Unies (domaine «F» de la stratégie de l'OIT)

16. L'ambition du Directeur général pour l'OIT en tant qu'employeur – faire de l'OIT un employeur de choix pour les personnes en situation de handicap – suppose de recruter davantage de fonctionnaires, de jeunes experts associés et de stagiaires en situation de handicap; d'augmenter leur niveau de satisfaction au travail ¹⁰; et d'améliorer la mise en place d'aménagements raisonnables ¹¹. À cette fin, l'OIT va actualiser sa politique relative à l'emploi des personnes en situation de handicap, énoncée dans la circulaire n° 6/655 du 19 juillet 2005 et dans la note d'information intitulée «Réserve pour aménagement raisonnables», IGDS numéro 133 (version 1) du 3 décembre 2009, au moyen de la publication d'un nouveau

⁹ La version 2.1 des Directives pour l'accessibilité des contenus Web définit trois niveaux d'accessibilité des contenus Web, à savoir (du niveau le plus faible au niveau le plus élevé): A, AA et AAA.

¹⁰ Pour satisfaire aux attentes pour l'indicateur 13, «les employé(e)s en situation de handicap [doivent faire] état d'un niveau de satisfaction comparable à celui des autres employés». Voir Nations Unies, [United Nations Disability Inclusion Strategy Entity Accountability Framework Technical Notes](#), p. 97.

¹¹ Les aménagements ou ajustements raisonnables sont des modifications apportées au milieu de travail d'une personne en situation de handicap afin que celle-ci puisse travailler dans des conditions d'égalité avec les autres. Il peut par exemple s'agir de demander la mise à disposition d'un logiciel de reconnaissance vocale pour un fonctionnaire du BIT malvoyant.

document IGDS, actuellement en cours d'élaboration. Le processus, auquel participe le Syndicat du personnel de l'OIT au titre du dialogue social, est piloté par le Département du développement des ressources humaines, qui consulte en outre le Groupe-ressource des employés de l'OIT sur l'inclusion des personnes en situation de handicap. Après publication du document IGDS actualisé ¹², l'OIT remplira les critères pour être considérée comme «satisfaisant aux attentes» pour l'indicateur 7 sur les aménagements raisonnables. Pour mettre en œuvre la nouvelle politique sur l'emploi des personnes handicapées, il sera essentiel de sensibiliser davantage le personnel à la question des aménagements raisonnables et de l'encourager à se saisir des possibilités offertes à cet égard. En ce qui concerne l'indicateur 13, relatif à l'emploi, l'OIT ne dépassera le stade «s'approche des attentes» que lorsque le niveau de satisfaction des fonctionnaires en situation de handicap aura considérablement augmenté ¹³. Le Bureau organisera des consultations avec ces fonctionnaires et d'autres acteurs intéressés afin de mieux comprendre quels obstacles sont susceptibles d'empêcher le recrutement d'un plus grand nombre de personnes en situation de handicap et comment accroître les niveaux de satisfaction.

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

17. L'OIT améliore continuellement l'accès de tous les utilisateurs, y compris les personnes en situation de handicap, à ses biens, locaux, équipements, technologies et services. En 2023, elle a publié deux outils importants, le guide «Achats inclusifs des personnes handicapées» (série de guides de l'OIT sur les achats durables) et le «Manuel des achats révisé», qu'elle a testés et mis à disposition dans un format accessible aux utilisateurs de lecteur d'écran. Grâce aux progrès accomplis sur ce sujet complexe, l'OIT «se rapproche des attentes» pour cet indicateur depuis 2022. L'Organisation continuera de promouvoir, en interne et en externe, l'inclusion du handicap dans les achats et de jouer un rôle moteur au sein du système des Nations Unies, notamment dans les discussions sur la mise en œuvre des indicateurs en matière d'achats durables définis à l'échelle du système. L'OIT devrait prochainement pouvoir se prévaloir de la mention «satisfait aux attentes», compte tenu du déploiement de sa plateforme de recherche de fournisseurs en ligne, qui donne des informations claires sur la mise en œuvre des indicateurs en matière d'achats durables, y compris ceux relatifs à l'inclusion du handicap. Pour continuer à satisfaire aux attentes définies pour l'indicateur 7, l'OIT devrait investir davantage dans l'inclusion du handicap dans les achats, notamment à l'appui des régions, des bureaux de pays et des projets.

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

18. Pour intégrer et évaluer l'inclusion du handicap dans ses programmes et projets, l'OIT a mis au point des outils pratiques, tels que le marqueur sur l'inclusion du handicap établi en 2023. Ce marqueur détermine la contribution attendue des programmes et projets de coopération pour le développement de l'OIT à l'inclusion du handicap. En sensibilisant à l'importance de cette question, le marqueur peut permettre d'élever les ambitions en matière d'inclusion du handicap dans les phases de conception et d'évaluation des programmes et projets. Il favorise

¹² La politique devrait être actualisée courant 2024.

¹³ Les résultats de l'enquête sur l'inclusion des personnes handicapées menée auprès du personnel en 2023 indiquent que les fonctionnaires du BIT en situation de handicap sont moins satisfaits que les autres.

également la transparence, ce qui permet à l'OIT de mesurer plus efficacement les progrès accomplis par rapport à l'indicateur. Pour cet indicateur, l'OIT continuera de «se rapprocher des attentes» jusqu'à ce qu'elle ait fixé un nombre minimum de programmes ou projets qui systématisent l'inclusion du handicap et que ce nombre soit atteint.

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

19. Le Bureau de l'évaluation du BIT (EVAL) continue d'améliorer tous ses processus d'évaluation. En 2022-23 (dernières données disponibles), il a été constaté que, dans 72,7 pour cent des cas, les questionnaires utilisés pour établir les rapports d'évaluation traitaient des questions relatives aux personnes handicapées de manière «satisfaisante» (40,9 pour cent) ou «très satisfaisante» (31,8 pour cent)¹⁴. Cette progression de 44,5 pour cent par rapport à 2020 démontre que les responsables de l'évaluation sont davantage sensibilisés à ces questions, grâce notamment aux documents d'orientation et aux formations d'évaluation spécifiques mis à leur disposition. L'inclusion du handicap a également été incorporée dans la série annuelle d'EVAL, *Decent work results and effectiveness of ILO operations: An ex-post meta-analysis of development cooperation evaluations*, qui a ajouté à ses critères de performance l'inclusion du handicap dans les interventions de l'OIT en 2022. En outre, l'OIT a été l'une des seules institutions des Nations Unies à réaliser une évaluation indépendante de sa stratégie d'inclusion des personnes en situation de handicap en 2023. Grâce à ces progrès, et notamment à une analyse récente visant à recenser les documents d'orientation sur l'évaluation dans lesquels cette thématique pourrait être mieux intégrée, l'OIT devrait prochainement «dépasser les attentes» pour cet indicateur.

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

20. Les orientations sur l'inclusion du handicap dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) de l'OIT et les outils connexes ont été actualisées en 2020 pour tenir compte des directives relatives au Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable¹⁵ et des attentes énoncées dans la Stratégie des Nations Unies, et ont été suivies pour l'élaboration et l'évaluation des nouveaux PPTD. Le système de marqueurs permettant d'assurer le suivi des progrès réalisés en matière d'égalité des genres et de non-discrimination dans tous les domaines d'intervention de l'OIT a été utilisé pour rendre compte des résultats en matière d'inclusion du handicap obtenus pendant la période biennale 2022-23. En 2023, l'OIT a procédé à un examen interne du système de marqueurs pour améliorer son application à différentes sources de financement et accroître la qualité des données ainsi que leur compatibilité avec la plateforme UN INFO¹⁶ pour la période biennale 2024-25. À l'heure actuelle, l'OIT «se rapproche des attentes» pour cet indicateur. Elle est en train d'étudier comment intégrer dans tous les PPTD une analyse de l'inclusion du handicap, assortie de la programmation correspondante. Une fois que cela sera fait, elle devrait pouvoir se prévaloir de la mention «satisfait aux attentes».

¹⁴ OIT, EVAL, «Quality Appraisal of ILO Review 2022: Quality Appraisal Summary Report July 2023» (non publié).

¹⁵ Groupe des Nations Unies pour le développement durable, *Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable – Directives internes*, 3 juin 2019.

¹⁶ UN INFO est une plateforme de planification, de suivi et de notification en ligne qui numérise les cadres de résultats des équipes de pays des Nations Unies (Plan-cadre pour l'aide au développement ou Plan-cadre de coopération pour le développement durable). Voir ONU, [Welcome to UN INFO](#).

Initiatives conjointes: indicateur 12 de la Stratégie des Nations Unies (domaine «K» de la stratégie de l'OIT)

21. L'OIT participe activement aux mécanismes, programmes et initiatives interinstitutions de coordination. Elle travaille actuellement avec d'autres institutions des Nations Unies sur deux programmes plurinationaux financés par le Partenariat des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées (UNPRPD). Elle devrait collaborer avec plusieurs organismes des Nations Unies à un nouveau programme plurinational de l'UNPRPD sur les activités de soin non rémunérées et les personnes en situation de handicap. Par ailleurs, l'OIT continue de travailler en partenariat avec le Cabinet du Secrétaire général de l'ONU et le Centre de Turin pour proposer le cours intitulé «Promoting Disability Inclusion: Make the Change Happen», qui se déroule sur cinq semaines. Sur la période 2023-24, elle organise deux cours par an pour les coordonnateurs de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap et les membres du personnel des Nations Unies travaillant sur cette question. Grâce à cette collaboration, l'OIT remplit depuis cinq ans les critères correspondant à la mention «surpasse les attentes» pour cet indicateur. De plus, tirant parti de sa fonction de secrétariat du Réseau mondial entreprises et handicap, l'OIT s'inspire de l'expérience des entreprises privées en matière d'inclusion du handicap pour éclairer sa nouvelle Stratégie pour l'inclusion du handicap (2024-2027), notamment en ce qui concerne l'accessibilité des réunions et les aménagements raisonnables.

Développement des capacités du personnel: indicateur 14 de la Stratégie des Nations Unies (domaine «L» de la stratégie de l'OIT)

22. Le BIT offre toute une série de possibilités d'apprentissage sur l'inclusion du handicap. La formation en ligne obligatoire «Inclusion des personnes en situation de handicap» est toujours accessible à l'ensemble du personnel. À la date de publication du présent rapport, 90 pour cent des fonctionnaires en activité l'avaient suivie. En outre, le Bureau a organisé deux séances de renforcement des capacités sur l'inclusion du handicap à l'intention de l'équipe globale de direction en 2023-24 et a dispensé une formation sur l'égalité et le handicap à tous les représentants régionaux du Syndicat du personnel de l'OIT. Le Bureau a également formé un groupe restreint de facilitateurs, comprenant des fonctionnaires du BIT et du Centre de Turin, à dispenser le cours en ligne «Building Disability Inclusion Together». Par ailleurs, en 2023-24, le BIT a été nettement plus représenté à la formation de cinq semaines sur la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, destinée au personnel des Nations Unies et intitulée «Promoting Disability Inclusion: Make the Change Happen»: 50 pour cent des participants à la session la plus récente étaient des fonctionnaires du BIT. Par conséquent, l'OIT «dépassé les attentes» pour cet indicateur en 2023.

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

23. L'OIT continue de créer des produits de communication innovants qui rendent compte du vécu des personnes en situation de handicap. En 2023, elle a produit et diffusé, dans ses langues officielles, une nouvelle «InfoStory» et de nouvelles cartes de médias sociaux, des récits d'impact et des témoignages marquants. Au moyen de plateformes de communication innovantes comme ILO Voices et Our impact, their stories, l'OIT a contribué à mieux faire entendre la voix des personnes en situation de handicap et à faire connaître plus largement leur expérience dans le monde du travail. Ces plateformes donnent l'occasion aux personnes en situation de handicap de présenter des récits parlants et des points de vue personnels, ce qui permet à des publics du monde entier de mieux comprendre les questions liées au

handicap. En 2024-25, l'OIT prévoit de mettre au point une méthode d'évaluation du caractère inclusif de ses produits de communication, dans le but d'en améliorer continuellement la qualité et de pouvoir s'attribuer la mention «satisfait aux attentes» pour cet indicateur.

► Enquête sur l'inclusion du handicap menée en 2023 auprès du personnel du BIT

24. En 2023, le BIT a invité tous les membres de son personnel à répondre à une enquête sur l'inclusion du handicap. Il s'agissait d'une première étape importante pour estimer le nombre de fonctionnaires en situation de handicap et de fonctionnaires ayant directement à leur charge des personnes dans cette situation, ainsi que pour identifier les éventuels obstacles à l'inclusion. Sur 874 répondants, 55 considéraient avoir un ou plusieurs handicaps, et 112 ont déclaré avoir une ou plusieurs personnes en situation de handicap directement à leur charge.
25. Du fait entre autres d'une potentielle méconnaissance de ce qu'est le handicap¹⁷, d'une possible sous-déclaration ou de la crainte éventuelle d'être stigmatisé ou discriminé, le nombre de fonctionnaires ayant directement à leur charge des personnes en situation de handicap ou étant eux-mêmes dans cette situation est sans doute sous-estimé, et les chiffres susmentionnés ne peuvent être extrapolés à l'ensemble du personnel du BIT. Ils constituent cependant une base de référence importante pour la future collecte de données et éclaireront les travaux de l'OIT sur l'inclusion du handicap.
26. D'après les résultats de l'enquête, les fonctionnaires en situation de handicap ont un niveau de satisfaction sensiblement inférieur à celui des fonctionnaires n'ayant pas de handicap et ont notamment le sentiment d'avoir moins de possibilités de progression de carrière. En outre, environ deux tiers des répondants ont indiqué ne pas avoir connaissance de la réserve pour les aménagements raisonnables du BIT, et beaucoup ne l'utilisent pas alors qu'ils auraient besoin de ce type d'aménagements.
27. Il ressort de l'enquête que les fonctionnaires en situation de handicap et les fonctionnaires n'ayant pas de handicap partagent les mêmes préoccupations quant aux conditions d'emploi. Ainsi, les fonctionnaires ayant directement à leur charge des personnes en situation de handicap ou étant eux-mêmes dans cette situation, tout comme les autres fonctionnaires, ont déclaré que leurs principales préoccupations étaient l'avancement professionnel et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
28. En ce qui concerne le recrutement, les principaux obstacles identifiés par l'enquête sont le manque d'ouverture en direction des candidats en situation de handicap et une faible sensibilité perçue chez les personnes participant au processus de recrutement. Le manque d'accessibilité a aussi été cité comme un obstacle important, tant au recrutement de fonctionnaires en situation de handicap qu'à la participation active des fonctionnaires handicapés en poste. De plus, les personnes en situation de handicap ayant participé à l'enquête ont signalé un manque de sensibilité et de sensibilisation des superviseurs aux questions de handicap qui, selon elles, a freiné leur avancement professionnel.

¹⁷ Par exemple, 82 personnes ont indiqué ne pas savoir si elles se trouvaient ou non en situation de handicap.

29. Les réponses à l'enquête montrent qu'il est important de renforcer l'engagement de la direction et de faire en sorte que les responsables et les superviseurs comprennent mieux les questions d'inclusion du handicap et mènent des actions concrètes dans ce domaine.

► Évaluation indépendante de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2020-2023)

30. En 2023, le Bureau d'évaluation du BIT a réalisé une [évaluation indépendante de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées \(2020-2023\)](#) afin de mesurer les progrès accomplis dans son application, de formuler des recommandations stratégiques et de fournir aux principales parties prenantes une base de réflexion et de dialogue.
31. Parmi les conclusions principales de l'évaluation, il a été souligné que la Politique et stratégie de l'OIT avait permis d'adopter une approche structurée et cohérente de l'inclusion du handicap et aidé l'Organisation à faire progresser ses objectifs d'inclusion en interne. Le rôle moteur que joue l'OIT en matière d'inclusion du handicap au sein du système des Nations Unies, notamment pour ce qui est des formations dispensées sur le sujet aux fonctionnaires des Nations Unies, a également été reconnu. En outre, comme indiqué dans la section ci-dessus, l'évaluation a montré que des progrès globaux avaient été accomplis dans la mise en œuvre des indicateurs de la Stratégie des Nations Unies, ce dont témoignent les différentes mentions attribuées, et mis en lumière certaines réussites, comme la création du Réseau de référents sur les questions de handicap et du Groupe-ressource des employés de l'OIT sur l'inclusion des personnes handicapées.
32. Il ressort toutefois de l'évaluation que beaucoup reste à faire. L'inclusion du handicap dans le programme et budget et dans les PPTD a été jugée «inconsistante», et la mise en œuvre de la stratégie n'a pas bénéficié de ressources budgétaires spécifiques. De plus, la collaboration entre les différents départements du BIT a été importante, mais pas systématique. Les conclusions de l'évaluation semblent indiquer que davantage d'efforts devraient être déployés pour accroître l'emploi des personnes en situation de handicap au sein du BIT, améliorer l'accessibilité des réunions et promouvoir une programmation tenant compte du handicap au niveau des régions et des pays.
33. L'évaluation a donné lieu à une série de recommandations, et le Bureau a communiqué une réponse détaillée de la direction ¹⁸, qui a éclairé l'élaboration de la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion du handicap (2024-2027), comme indiqué ci-après.

► Élaboration de la Stratégie pour l'inclusion du handicap (2024-2027)

34. Sur la base des résultats de la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2020-2023), des données recueillies dans le cadre de l'enquête menée en 2023 sur ce sujet auprès du personnel du BIT et des recommandations issues de l'évaluation indépendante de 2023, le Bureau a élaboré une nouvelle stratégie pour l'inclusion du handicap pour la période

¹⁸ Tableau de bord d'évaluation de l'OIT, [Recommendations and management responses](#), Evaluation No. 3657, 2023.

2024-2027. Ce projet a été rédigé à la lumière d'un vaste processus de consultation mené dans l'ensemble du Bureau, au siège et sur le terrain, auquel ont contribué les départements du BIT, la direction, le Syndicat du personnel et le Groupe-ressource des employés sur l'inclusion des personnes handicapées.

- 35.** Comme la stratégie précédente, la stratégie 2024-2027 reflète le cadre de responsabilité de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap et définit des étapes clés pour les quatre prochaines années. La nouvelle stratégie est aussi porteuse d'améliorations notables, car:
- a) elle inclut des engagements concrets du Directeur général et de l'équipe globale de direction sur l'inclusion du handicap;
 - b) elle tire parti de mesures innovantes de l'OIT qui vont au-delà des attentes de la Stratégie des Nations Unies;
 - c) elle définit des mesures et objectifs par région pour une meilleure application sur le terrain;
 - d) elle fait connaître les travaux sur l'inclusion du handicap menés par des acteurs clés qui n'étaient pas présentés dans la précédente stratégie, comme les départements techniques du BIT et le Centre de Turin.
- 36.** Cette deuxième stratégie pluriannuelle a été approuvée par l'équipe de direction en octobre 2024, et des travaux sont en cours en vue de sa mise en œuvre.

► Principales pistes pour aller de l'avant

- 37.** Depuis qu'elle a adhéré à la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap il y a cinq ans, l'OIT a fait des progrès notables dans ce domaine et continue de jouer un rôle moteur à l'échelle du système des Nations Unies. En ce qui concerne l'autoévaluation de la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies, le nombre de mentions «aucune donnée» a significativement diminué, tandis que le nombre de mentions «surpasse les attentes» a augmenté. Cependant, pour la plupart des indicateurs, l'OIT s'attribue la mention «se rapproche des attentes», ce qui donne à penser que l'action de l'Organisation en faveur de l'inclusion du handicap risque de marquer le pas si des mesures concrètes ne sont pas prises au titre de la nouvelle stratégie. Cela est particulièrement important pour ce qui est d'augmenter l'emploi des personnes en situation de handicap, d'élargir la mise en place d'aménagements raisonnables et d'améliorer l'accessibilité des locaux et des réunions de l'OIT.
- 38.** Pour donner suite à l'engagement pris par le Directeur général de faire en sorte que l'OIT devienne un employeur de choix pour les personnes en situation de handicap, il est prévu, dans l'immédiat, d'augmenter sensiblement le nombre de stagiaires du BIT dans cette situation et d'encourager les gouvernements à présenter davantage de candidats qui ont un handicap au programme de jeunes experts associés. Il peut s'avérer plus difficile d'augmenter le nombre de fonctionnaires du BIT qualifiés se trouvant en situation de handicap; il conviendra pour ce faire de continuer à collecter des données confidentielles, à identifier les obstacles rencontrés par les fonctionnaires en situation de handicap en poste, à former les membres des jurys de sélection aux questions de handicap et à élargir la réserve de candidats qualifiés pour inclure davantage de personnes en situation de handicap.

39. Par ailleurs, il est urgent d'améliorer la prise en compte de l'inclusion du handicap dans tous les programmes et projets de l'OIT et de collaborer plus étroitement avec les mandants de l'OIT, en particulier sur le terrain, pour tirer parti de leur expertise en la matière.
40. De plus, il est nécessaire d'élaborer et de mettre en œuvre des initiatives spécifiques pour promouvoir l'inclusion du handicap, et les financements correspondants doivent impérativement être augmentés. Par exemple, dans le cadre de la nouvelle stratégie, l'OIT réalisera une étude sur la faisabilité de dédier des ressources budgétaires spécifiques à l'accessibilité. L'inscription expresse d'activités liées au handicap et des crédits nécessaires dans les programmes et budgets futurs de l'OIT sera également cruciale.
41. Le maintien de la dynamique existante sur l'inclusion du handicap nécessite l'engagement constant de tous les acteurs, y compris les membres du personnel, les représentants du personnel, les superviseurs et l'équipe de direction du BIT, notamment les directeurs régionaux.

► **Projet de décision**

42. Le Conseil d'administration:

- a) **demande au Directeur général de mettre en œuvre la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion du handicap (2024-2027), en tenant compte des orientations fournies au cours de la discussion;**
- b) **prend note avec satisfaction des mesures prises pour continuer d'améliorer l'accessibilité des locaux, activités, processus et publications de l'OIT, notamment par l'établissement de normes minimales d'accessibilité pour toutes ses sessions;**
- c) **charge le Bureau d'effectuer un suivi et de le faire coïncider 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 lui présenter un rapport biennal sur les progrès réalisés et les points à améliorer comportant un résumé du rapport sur la mise en œuvre de cette stratégie présenté chaque année aux Nations Unies;**
- d) **demande au Directeur général de promouvoir, conformément au mandat de l'OIT, l'inclusion du handicap 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 pendant la discussion.**