

► Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027)





► **Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027)**



► Table des matières

Avant-propos du Direction général de l'OIT, Gilbert Houngbo	v
Introduction	vii
Comment interpréter la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027)	ix
Les domaines de la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées	x
A. Les cadres supérieurs encouragent activement l'inclusion des personnes handicapées	1
B. Inclusion du handicap dans le cadre stratégique de l'OIT	4
C. Un réseau de points focaux favorise l'inclusion des personnes handicapées au siège et dans les bureaux de pays	7
D. Les consultations avec les organisations de personnes handicapées renforcent l'action de l'OIT	10
E. Les obstacles rencontrés dans les environnements de travail, les réunions, la technologie et les publications sont éliminés	13
F. L'OIT devient un employeur de choix pour les personnes handicapées	21
G. Les biens et les services pertinents sont disponibles grâce à des systèmes d'achats accessibles	25
H. Les programmes et les projets de l'OIT systématisent l'inclusion du handicap	29
I. Le processus et les produits d'évaluation de l'OIT tiennent compte de la question du handicap	32
J. Les résultats attendus des programmes par pays de promotion du travail décent tiennent compte de la question du handicap	35
K. L'OIT collabore activement à l'inclusion du handicap au sein du système des Nations Unies	38
L. Les fonctionnaires du BIT ont plus d'occasions de se familiariser avec les questions relatives à l'inclusion du handicaps	40
M. Les communications internes/externes sont respectueuses des personnes handicapées	44



► Avant-propos du Direction général de l'OIT, Gilbert Houngbo

Je souhaite que l'OIT devienne un employeur de choix pour les personnes handicapées.

Pour devenir un employeur de choix, il faut des lieux de travail accessibles et inclusifs, et entretenir une image positive du handicap et de la diversité humaine. Il faut également considérer l'expérience vécue du handicap comme un atout pour l'organisation.

Mais un employeur de choix, c'est plus que cela : cela signifie également que toutes les personnes handicapées, prennent part à toutes nos activités, depuis leur conception jusqu'à leur mise en œuvre.

Pour ce faire, nous devons attirer un éventail plus large et divers de candidats et candidates qualifié-e-s handicapées. Nous devons accroître la satisfaction de nos fonctionnaires handicapées ou ayant des personnes à charge handicapées et leur offrir davantage de possibilités d'agir concrètement et dans des conditions d'égalité. Il nous faut également prendre en compte les questions d'intégration du handicap dans nos projets et programmes de développement.

C'est pourquoi nous devons faire preuve d'audace et d'innovation. Nous devons veiller à ce que l'inclusion du handicap fasse partie intégrante de toutes nos activités de promotion de la justice sociale et du travail décent. Comme le stipule la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (IGDS 590), nous devons « incorporer effectivement, dans l'ensemble de nos travaux de recherche, politiques, programmes, projets et opérations, une approche qui tienne compte du handicap ».¹

Lors de sa 340^e session (octobre 2020), le Conseil d'administration du BIT nous a enjoint de mettre en pratique les valeurs prônées dans la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées dans le cadre d'une série de stratégies pluriannuelles. La première [Politique et stratégie de l'OIT 2020-23 pour l'inclusion des personnes handicapées](#) reprend donc les 15 indicateurs de la [Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion des personnes handicapées](#) (UNDIS), qui concernent notamment des questions clés comme la direction, l'emploi, la programmation, les communications, les achats et les réunions.

Lors des quatre années suivant son adoption, la Stratégie des Nations Unies nous a aidé à progresser dans nos propres mesures en faveur de l'inclusion des personnes handicapées, et à améliorer notre appui aux mandants et à d'autres parties prenantes, pour qu'ils suivent notre exemple.

Nous avons maintenant un Groupe-ressource indépendant des employés (GRE) sur l'inclusion des personnes handicapées, composé de fonctionnaires handicapées ou ayant des personnes handicapées à charge, ou les deux. Nous avons un réseau de référents sur les questions de handicap qui rassemble des collègues de tous les bureaux de l'OIT œuvrant en faveur de l'inclusion des personnes handicapées. Par ailleurs, une série de nouvelles options de formation, de politiques et d'orientations ouvrent la voie du progrès et du changement.



Gilbert Houngbo
Direction général

¹ <https://www.ilo.org/resource/gb/340/ilo-disability-inclusion-policy-and-stratégie>

Mais nous avons encore beaucoup à faire pour valoriser et promouvoir véritablement les compétences et les talents des personnes handicapées. L'évaluation indépendante de la Politique et stratégie 2020-23 pour l'inclusion des personnes handicapées indique que nos initiatives sont souvent menées au siège et se limitent à quelques départements techniques. De plus, elles ne s'inspirent pas suffisamment de l'expérience de nos partenaires tripartites.

La nouvelle Stratégie pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027), présentée dans les pages qui suivent, vise à combler ces lacunes au moyen d'une approche plus inclusive et ambitieuse.

Dans le cadre de cette stratégie actualisée, la prochaine phase de notre action pour l'inclusion des personnes handicapées s'articule autour de trois éléments clés. Premièrement, la stratégie mettra en évidence les activités des départements du BIT chargés des politiques; deuxièmement, les idées et les besoins exprimés par les bureaux régionaux seront pris en compte; et troisièmement, nous nous inspirerons de l'expérience de nos partenaires tripartites, en particulier pour consolider les projets et les programmes qui visent à systématiser l'inclusion du handicap. Il en résultera une approche transversale à l'inclusion des personnes handicapées dans l'ensemble de l'Organisation et l'esprit d'unité sera promu au nom du principe « Une seule OIT ».

Pour garder le cap, il nous faudra pouvoir compter sur des données fiables et pertinentes. L'OIT a déjà réalisé des avancées importantes en recueillant des statistiques sur la main-d'œuvre relatives aux travailleurs en situation de handicap. Mais nous devons aller plus loin notamment en améliorant nos moyens de collecte de données auprès des fonctionnaires du BIT de manière à mieux comprendre l'expérience vécue du handicap au travail.

J'aimerais remercier tous les collègues, au siège et dans les bureaux extérieurs, qui ont aidé l'OIT à atteindre le niveau actuel d'inclusion des personnes handicapées. Grâce à votre détermination sans faille, nous pouvons faire davantage pour améliorer la qualité de vie et de travail des personnes handicapées dans le monde – qu'il s'agisse de nos collègues, mandants ou bénéficiaires.

Nous y gagnerons tous. Et nous nous mériterons le titre d'employeur de choix pour les personnes handicapées.





► Introduction

La Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027) est le plan d'action pour la mise en œuvre de sa politique en faveur de l'inclusion des personnes handicapées au sein de l'Organisation au cours des quatre années à venir. Elle s'appuie sur les réalisations accomplies dans le cadre de la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2020-2023) pour viser plus haut et plus loin.

La nouvelle stratégie promeut les principes de la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (IGDS 590). Elle est le résultat d'un dialogue approfondi à l'échelle de l'Organisation, tant au siège que dans les bureaux extérieurs. Elle remporte l'adhésion de tous : cadres supérieurs, bureaux, départements et services s'engagent à agir conformément à cette stratégie dans le cadre de leurs mandats respectifs.

Le Bureau est responsable en dernier ressort de l'application de la Stratégie, mais d'autres acteurs sont mobilisés et jouent un rôle essentiel à l'appui de l'inclusion du handicap au sein de l'OIT – par exemple, le Syndicat du personnel de l'OIT, le Groupe-ressource des employés (ERG) de l'OIT sur l'inclusion des personnes handicapées, le Réseau de référents de l'OIT sur les questions de handicap (RRQH) et le Réseau mondial entreprises et handicap de l'OIT. Force est de reconnaître que l'inclusion du handicap est l'affaire de tous au sein de l'OIT, en conformité avec les principes suivants de la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées :

- 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.
- Consulter et faire participer de manière effective, y compris par l'intermédiaire du Syndicat du personnel, les fonctionnaires handicapés et les fonctionnaires ayant à charge des personnes handicapées, au siège de l'OIT et sur le terrain, en particulier pour les questions concernant leur évolution de carrière, leur bien-être, leurs avantages sociaux et leur couverture santé.²

Ainsi, le Bureau réitère son engagement en faveur d'un dialogue social constructif, conformément aux dispositions de l'accord de reconnaissance et de procédure signé le 27 mars 2000 avec le Syndicat du personnel.

Lien entre la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées et les indicateurs de la stratégie UNDIS

Comme la première Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2020-2023), la nouvelle Stratégie (2024-2027) s'articule autour des 15 indicateurs de résultats de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion des personnes handicapées (UNDIS). Ce cadre de responsabilité concerne tous les domaines d'action de l'OIT - direction, planification stratégique et gestion; inclusivité; programmation; et culture organisationnelle.

2 Principes iii et iv de la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (IGDS 590).

Dans son rapport annuel sur la stratégie, l'OIT mesure les progrès réalisés par rapport aux indicateurs UNDIS à l'aide de quatre autoévaluations (« Données manquantes », « Se rapproche des attentes », « Satisfait aux attentes » et « Dépasse les attentes »), fondées sur les orientations fournies dans les [Notes techniques UNDIS](#)

Depuis qu'elle a commencé à mettre en œuvre la stratégie UNDIS, en 2019, l'OIT fait des progrès constants. Ainsi, le nombre d'autoévaluations « Données manquantes » par rapport aux indicateurs UNDIS est passé de huit en 2019 à une seule en 2023, et le nombre d'autoévaluations « Dépasse les attentes » est passé de une en 2019 à cinq en 2023. Cependant, depuis 2024, 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 concertées ne sont pas prises. C'est pourquoi la Stratégie pour 2024- 2027 présente des actions précises pour maintenir l'élan dynamique en faveur de l'inclusion des personnes handicapées





► Comment interpréter la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027)

La Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027) est divisée en treize domaines d'action.

Pour plus de facilité, chaque domaine d'action de l'OIT est associé au(x) domaine(s) UNDIS correspondant(s), et aux notations UNDIS passées et prévues. Par exemple, comme le montre la figure ci-dessous, la section « A » de la Stratégie de l'OIT intitulée « Les cadres supérieurs encouragent activement l'inclusion des personnes handicapées » est associée au domaine UNDIS 1, « Rôle directeur ». En 2023, la notation de l'OIT pour cet indicateur était « Dépasse les attentes » et restera la même concernant les cibles biennales définies pour 2024-2025 et 2026-2027.

A: Les cadres supérieurs encouragent activement l'inclusion des personnes handicapées

UNDIS - Domaine 1 – Rôle directeur

► UNDIS – Évaluation des résultats de l'OIT:

Atteint en 2023: « Dépasse les attentes »

Cible 2024-2025: « Dépasse les attentes »

Cible 2026-2027: « Dépasse les attentes »

Sous chaque domaine, cette section d'évaluation est suivie par:

► Activités réalisées à ce jour

Résumé des actions menées par l'OIT dans ce domaine.

► Lien avec la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées

Contribution des actions menées dans ce domaine à la promotion des principes de la Politique de l'OIT.

► Les actions à mener pour atteindre le niveau de notation UNDIS suivant

Initiatives précises que doit prendre l'OIT pour atteindre le prochain niveau d'autoévaluation UNDIS – par exemple, pour passer de la notation « Se rapproche des attentes » à la notation « Satisfait aux attentes ».

► Actions

Acteurs responsables des bases de référence et des cibles se rapportant à un domaine particulier et qui s'engagent à prendre des mesures concrètes à l'appui de l'inclusion des personnes handicapées au cours des quatre années à venir.

Les domaines de la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027):





► A. Les cadres supérieurs encouragent activement l'inclusion des personnes handicapées

UNDIS – Domaine: 1 – Rôle directeur
► UNDIS – Évaluation des résultats de l'OIT Réalisé en 2023: « Dépasse les attentes »
► Cible 2024-2025: « Dépasse les attentes » 2026-2027: « Dépasse les attentes »


Activités réalisées à ce jour

Les cadres supérieurs de l'OIT ont joué un rôle directeur dans l'élaboration et la mise en œuvre de la première Stratégie pluriannuelle pour l'inclusion des personnes handicapées (2020-2023), et dans l'élaboration de la nouvelle Stratégie pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027). Lors de sa 340e session (octobre-novembre 2020), le Conseil d'administration a chargé le Directeur général de rendre compte tous les deux ans de l'avancement de l'inclusion du handicap et des points à améliorer au titre des indicateurs UNDIS. Le Bureau a donc rédigé le [Rapport biennal sur la mise en œuvre de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées \(2020-2023\)](#) qui a été soumis pour information à la 346e session du Conseil d'administration (octobre-novembre 2022). En 2023, le Directeur général a fait plusieurs déclarations publiques sur l'engagement de l'OIT en faveur de l'inclusion du handicap et a rencontré à deux reprises le Groupe-ressource des employés de l'OIT sur l'inclusion des personnes handicapées (qui est composé de fonctionnaires handicapés du BIT ou ayant à charge des personnes handicapées, et de personnes partageant la même vision).

Au début de 2024, l'équipe globale de direction de l'OIT a suivi un cours spécialisé sur l'inclusion du handicap, à l'issue de laquelle tous les membres de l'équipe globale de direction ont pris des engagements en faveur de l'inclusion des personnes handicapées, qui sont pris en compte dans la Stratégie actuelle.

Lien avec la Politique pour l'inclusion des personnes handicapées

Les cadres supérieurs jouent un rôle directeur dans la mise en œuvre de la stratégie UNDIS, en conformité avec la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées. Dans le contexte de la promotion du travail décent, le paragraphe 4 de la Politique de l'OIT stipule que « l'OIT doit montrer l'exemple ». En outre, en encourageant activement, au BIT et au-delà, l'inclusion des personnes handicapées, le Directeur général a fixé un objectif clair, conformément au paragraphe 4 de l'introduction de la Politique de l'OIT, à savoir que « l'OIT s'efforce d'être un employeur de choix pour les personnes handicapées ».

Ce qu'il faut pour maintenir le niveau de dotation actuel pour UNDIS

« Dépasse les attentes »

- Les cadres supérieurs encouragent activement, au BIT et au-delà, l'inclusion des personnes handicapées.
- Les cadres supérieurs continuent de faire le point sur l'application de la Politique et la stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027), et des mesures correctives sont prises le cas échéant.
- Un mécanisme spécifique de haut niveau est en place pour assurer la transparence de l'action menée en faveur de l'inclusion des personnes handicapées.

Actions

Période	Description	Responsabilité
Plan d'action pluriannuel ou annuel	Le Directeur général rencontre au moins une fois par an des représentants du Groupe-ressource des employés de l'OIT sur l'inclusion des personnes handicapées.	CABINET GEDI HRD
	Les directeurs régionaux et le directeur du CIF-OIT rencontrent au moins une fois par an des fonctionnaires en situation de handicap ou ayant à charge des personnes handicapées.	Directeurs régionaux Directeur CIF-OIT
	L'Équipe de direction (SMT) charge l'un de ses membres de présider une réunion annuelle des responsables des indicateurs ILO/UNDIS.	SMT CABINET
	Le Directeur général, les directeurs régionaux et le directeur du CIF-OIT font au moins une déclaration annuelle au personnel de l'OIT et du CIF-OIT sur l'engagement de l'OIT en faveur de l'inclusion du handicap.	CABINET Directeurs régionaux Directeur CIF-OIT
2024	Le Directeur général nomme un haut responsable parrain du Groupe-ressource des employés de l'OIT sur l'inclusion des personnes handicapées.	CABINET SMT
	Le Bureau présente son rapport biennal sur la mise en œuvre de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées au Conseil d'administration.	GEDI
2025	L'Équipe de direction fait le point sur la mise en œuvre de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées, et des mesures correctives sont prises le cas échéant;	SMT
	L'Équipe de direction fait le point sur la mise en œuvre de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées, et des mesures correctives sont prises le cas échéant;	GEDI Directeurs régionaux de l'OIT

	Un outil d'évaluation est conçu et mis à la disposition des cadres pour faire le point sur l'inclusion des personnes handicapées et sur l'accessibilité dans leurs équipes.	GEDI Départements et bureaux de l'OIT choisis HRD
	Une étude de faisabilité est menée concernant l'établissement d'un budget central de l'OIT consacré à l'accessibilité.	TR/CF GEDI
	Le Bureau présente son rapport biennal sur la mise en œuvre de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées au Conseil d'administration.	GEDI CABINET
2026	Les cadres font le point sur l'inclusion des personnes handicapées et l'accessibilité dans leurs équipes à l'aide de l'outil d'évaluation précité.	GEDI Départements et bureaux de l'OIT choisis HRD
	L'équipe globale de direction fait le point sur la mise en œuvre de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées, et des mesures correctives sont prises le cas échéant.	GMT
2027	Les résultats de l'évaluation menée par les cadres concernant l'inclusion des personnes handicapées et l'accessibilité sont examinés et les enseignements tirés sont recueillis et communiqués aux départements compétents.	GEDI Départements et bureaux de l'OIT choisis HRD

Indicateurs et cibles

 Indicateurs	 Base de référence (2023)	 Cible (2027)	 Responsabilité	 Moyen de vérification
Nombre de départements et bureaux de pays du BIT utilisant l'outil d'évaluation de l'inclusion des personnes handicapées et l'accessibilité dans leurs équipes	S/O	À déterminer une fois l'outil d'autoévaluation élaboré	GEDI Départements du BIT Bureaux régionaux du BIT Bureaux de pays du BIT HRD	Compte rendu des résultats de l'évaluation



► B. Inclusion du handicap dans le cadre stratégique de l'OIT

UNDIS Domaine:
2 – Planification stratégique

► UNDIS – Évaluation des résultats de l'OIT

Réalisé en 2023:

« Données manquantes »

► Cible

2024-2025:

« Données manquantes »

2026-2027:

« Se rapproche des attentes »



Activités réalisées à ce jour:

Le Plan stratégique et le Programme et budget t (P&B) sont les principaux documents de planification stratégique de l'OIT. Le Plan stratégique pour 2022-25, que le Conseil d'administration de l'OIT a approuvé à la séance d'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. Le P&B pour l'exercice biennal 2024-25, que la Conférence internationale du Travail a adopté en juin 2023, englobe les questions relatives au handicap, qui relèvent du résultat stratégique 5 (Égalité des genres, égalité de traitement et égalité des chances pour tous), du résultat stratégique 6 (Protection pour tous les travailleurs) et du résultat stratégique 7 (Protection sociale universelle). L'inclusion du handicap a également été évaluée en fonction de plusieurs indicateurs de performance aux trois niveaux – impact, résultat et produit.

Lien avec la Politique pour l'inclusion des personnes handicapées

Cet Indicateur UNDIS est lié au principe directeur énoncé au paragraphe 7(xiv) de la Politique « Veiller, aux fins de la mise en œuvre de la présente politique, à ce que les programmes et budgets biennaux prévoient des ressources humaines et financières suffisantes pour l'inclusion des personnes handicapées. » Il est également lié au paragraphe 1 de la Politique de l'OIT :

L'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.

Ce qu'il faut pour atteindre le niveau suivant de notation UNDIS

« Se rapproche des attentes »:

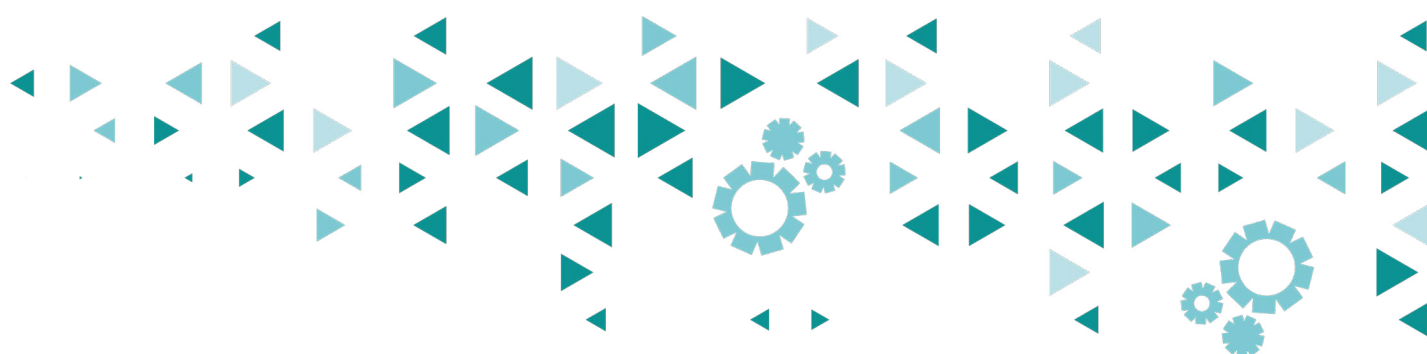
- Le préambule/aperçu présenté dans le principal document de planification stratégique fait expressément mention de l'engagement de l'Organisation en faveur de l'inclusion du handicap.

On pourrait envisager d'évoquer également l'adoption d'une approche transversale et/ou d'une approche à deux volets pour l'inclusion des personnes handicapées.³

Actions

Période	Description	Responsabilité
2024 - 2025	Le Plan stratégique pour 2026-29, soumis pour approbation au Conseil d'administration à sa session d'octobre-novembre 2024, fait expressément mention de l'engagement de l'Organisation en faveur de l'inclusion des personnes handicapées.	CABINET PROGRAM Équipes de rédaction P&B à l'échelle du Bureau
	Les résultats stratégiques escomptés contenus dans les propositions de programme et de budget 2026-27, soumises pour approbation au Conseil d'administration à sa session de mars 2025, concrétisent l'engagement de l'Organisation en faveur de l'inclusion des personnes handicapées.	
2026 - 2027	La lettre d'orientation pour le programme, publiée en 2026 annonçant les orientations stratégiques définies par le Directeur général pour l'exercice biennal 2028-29 fait mention de l'engagement de l'OIT en faveur de l'inclusion des personnes handicapées.	CABINET PROGRAM Équipes de rédaction P&B à l'échelle du Bureau
	Les résultats stratégiques escomptés contenus dans les propositions de programme et de budget pour 2028-2029, qui seront soumises à l'approbation du Conseil d'administration à sa session de mars 2027, concrétisent l'engagement de l'Organisation en faveur de l'inclusion des personnes handicapées.	

3 L'évaluation indépendante de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2020-2023) indique que « le Bureau fera expressément mention de l'inclusion des personnes handicapées dans les sections du fond du Programme & Budget 2026-2027, au titre de son engagement en faveur de la promotion de tous sur le lieu de travail et dans le monde du travail. Il sera notamment question de l'adoption d'une approche transversale et d'une approche à deux volets pour l'inclusion des personnes handicapées. ».



Indicateurs et cibles

				
Indicateurs	Base de référence (2023)	Cible (2027)	Responsabilité	Moyen de vérification
Pourcentage des résultats stratégiques du Programme et budget qui incluent la ventilation des données par handicap et/ou la mention de questions liées au handicap.	38%	40%	PROGRAM CABINET Équipes de rédaction à l'échelle du Bureau	Programme et Budget de l'OIT pour 2026-27 et pour 2028-29



► C. Un réseau de points focaux favorise l'inclusion des personnes handicapées au siège et dans les bureaux de pays

UNDIS – Domaine: 4 – Configuration institutionnelle
► UNDIS – Évaluation des résultats de l'OIT
Réalisé en 2023: « Dépasse les attentes »
► Cible
2024-2025: « Dépasse les attentes »
2026-2027: « Dépasse les attentes »


Activités réalisées à ce jour:

L'équipe handicap de l'OIT dirige les activités relatives au handicap, appuie la coopération au développement sur le terrain et fournit de l'assistance technique aux bureaux de pays du BIT sur les questions concernant l'inclusion des personnes handicapées. Cette équipe coordonne les activités du Réseau de référents de l'OIT sur les questions de handicap (RRQH) depuis 2021, et compte une centaine de membres dans l'ensemble de l'Organisation, incluant le Groupe-ressource des employés (GRE) sur l'inclusion des personnes handicapées et le Syndicat du personnel à titre d'observateurs permanents. Le Réseau de référents organise des événements importants, dont trois assemblées générales et trois ateliers de formation sur les questions du handicap. Le thème choisi par le Réseau de référents pour 2023 était les projets et programmes en matière d'inclusion du handicap, et un résultat important fut le lancement des directives de l'OIT « Faire de l'inclusion des personnes handicapées une réalité dans notre travail : objectifs concrets et simples conseils » et le programme de formation de l'OIT intitulé « Comment consulter les organisations de personnes handicapées (OPH) : conseils et outils pour les collègues de l'OIT ».

Lien avec la Politique pour l'inclusion des personnes handicapées

La création d'un réseau de points focaux (Réseau de référents de l'OIT sur les questions de handicap) contribue à la réalisation de plusieurs des objectifs de la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées, y compris les engagements de l'Organisation énoncés respectivement au paragraphe 1 : « incorporer effectivement, dans l'ensemble de ses recherches, politiques, projets, programmes et opérations, une approche qui tienne compte du handicap » et au paragraphe 5(c) s'assurer que « ses politiques, programmes, projets 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 ».

Ce qu'il faut pour maintenir le niveau de dotation actuel pour UNDIS.

« Dépasse les attentes »

- L'entité compte une unité ou une personne ayant de bonnes connaissances techniques sur une approche de l'inclusion du handicap qui soit fondée sur les droits de l'homme.
- L'entité coordonne un réseau de points focaux pour l'inclusion des personnes handicapées où sont représentés tous les départements et les bureaux de pays compétents.
- Le réseau de points focaux de l'entité se réunit au moins une fois par an.

Action

Période	Description	Responsabilité
Plan d'action pluriannuel ou annuel	Trois assemblées générales et au moins trois discussions thématiques sur l'inclusion des personnes handicapées ont lieu chaque année pour les membres du Réseau de référents sur les questions de handicap.	GEDI RRQH
	Des possibilités de formation sur l'inclusion des personnes handicapées sont offertes chaque année aux membres du Réseau de référents sur les questions de handicap, en fonction de leurs besoins.	GEDI RRQH
	Les représentants du Réseau de référents sur les questions de handicap et les membres des réseaux de points focaux de l'OIT sur l'égalité hommes-femmes et la lutte contre le VIH/sida contribuent à l'établissement d'un programme d'action commun.	GEDI GRE
2024 - 2025	Des groupes de travail régionaux sur l'inclusion des personnes handicapées sont constitués dans tous les bureaux régionaux, en liaison avec les bureaux de pays, dont les activités sont coordonnées par les points focaux régionaux pour l'inclusion des personnes handicapées.	GEDI Bureaux régionaux du BIT Bureaux de pays du BIT
	Le réseau des responsables des indicateurs de résultats de la stratégie à l'OIT est élargi pour inclure des représentants des départements chargés des politiques et des programmes d'action prioritaire;	GEDI Départements du BIT chargés des politiques Programmes d'action prioritaire de l'OIT
	Un système est créé qui permette de valoriser et de reconnaître les talents des défenseurs des droits des personnes handicapées et leurs contributions au Réseau.	GEDI RRQH DCOMM
	Les secrétariats du Réseau de référents sur les questions de handicap (RRQH) et du Réseau mondial entreprises et handicap de l'OIT collaborent sur les questions d'inclusion des personnes handicapées, comme l'organisation de réunions accessibles.	RRQH RMEH



► D. Les consultations avec les organisations de personnes handicapées renforcent l'action de l'OIT

UNDIS Domaine :

5 – Consultation des personnes handicapées

► Évaluation des résultats de l'OIT

Réalisé en 2023:

« Se rapproche des attentes »

► Cible

2024-2025:

« Se rapproche des attentes »

2026-2027:

« Se rapproche des attentes »⁴



Activités réalisées à ce jour:

L'OIT continue de travailler en partenariat avec des organisations de personnes handicapées (OPH) au niveau mondial. Par exemple, l'Alliance Internationale du Handicap est représentée au sein du comité directeur du Réseau mondial Entreprises et handicap de l'OIT. Pour faciliter ces partenariats, l'OIT a lancé en 2023 un cours en ligne intitulé « Comment consulter les organisations de personnes handicapées (OPH) : conseils et outils pour les collègues de l'OIT ». En interne, l'équipe de direction du BIT a souligné la nécessité de consulter les fonctionnaires en situation de handicap ou ayant à charge des personnes handicapées dans le cadre de réunions avec le Groupe-ressource des employés (GRE) sur l'inclusion des personnes handicapées ainsi que des représentants du Syndicat du personnel. En outre, les membres du GRE et du Syndicat du personnel ont été interrogés dans le cadre de l'évaluation indépendante de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2020-2023). Le GRE a également participé à l'élaboration de l'enquête sur l'inclusion du handicap menée en 2023 auprès du personnel, ainsi qu'à l'élaboration de la politique de l'OIT à venir sur l'insertion des personnes handicapées et les aménagements raisonnables.

Lien avec la Politique pour l'inclusion des personnes handicapées

Cette exigence au titre d'UNDIS est liée au principe directeur de l'OIT sur le dialogue social et la consultation figurant au paragraphe 7 :

iii. 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.

iv. Consulter et faire participer de manière effective, y compris par l'intermédiaire du Syndicat du personnel, les fonctionnaires handicapés et les fonctionnaires ayant à charge des personnes handicapées, au siège de l'OIT et sur le terrain, en particulier pour les questions concernant leur évolution de carrière, leur bien-être, leurs avantages sociaux et leur couverture santé.

4 Pour atteindre le niveau de notation « Satisfait aux attentes » pour cet indicateur, l'OIT devra consulter systématiquement les organisations de personnes handicapées sur les questions propres au handicap. L'OIT effectue déjà de telles consultations, mais devra mettre en place des processus et pratiques qui se prolongeront au-delà de la période 2024-2027 pour atteindre le niveau « Satisfait aux attentes ».

Par ailleurs, elle coïncide avec l'engagement de l'OIT énoncé au paragraphe 5(a) de la Politique de veiller à ce que « les personnes handicapées, notamment celles qui font partie de son personnel, puissent contribuer pleinement à ses travaux sur la base de l'égalité avec les autres et bénéficier de l'ensemble des politiques, programmes, projets et opérations dans des conditions égales ».

Ce qu'il faut pour maintenir le niveau de dotation actuel pour UNDIS.

« Se rapproche des attentes »

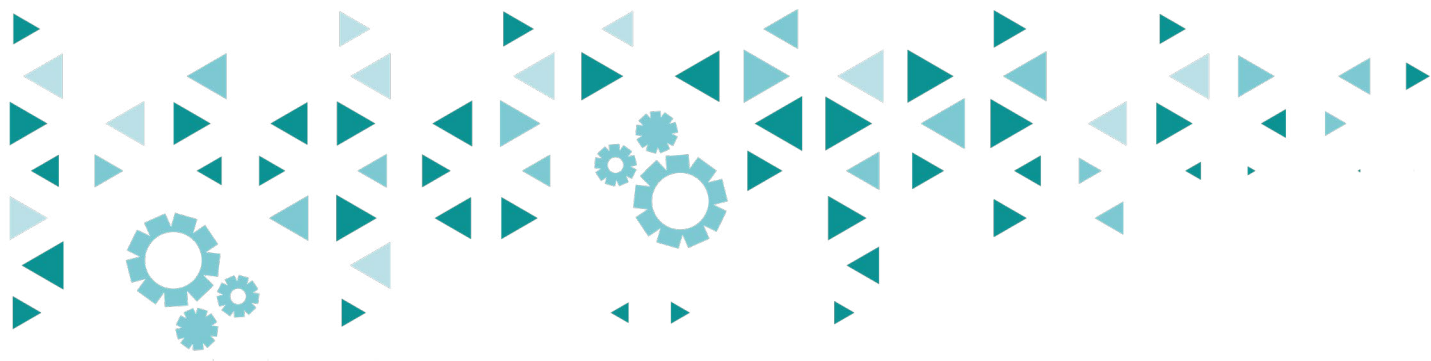
- Les organisations de personnes handicapées sont systématiquement consultées et associées à toutes les questions propres au handicap.
- Des directives relatives à ces consultations sont en place.

Actions

Période	Description	Responsabilité
Plan d'action pluriannuel ou annuel	HRD consulte régulièrement le Groupe-ressource des employés (GRE) sur l'inclusion des personnes handicapées et le Syndicat du personnel sur des sujets pertinents.	HRD (de concert avec le GRE) (de concert avec le Syndicat du personnel)
2024 - 2025	Le cours de formation de l'OIT sur les consultations avec les personnes handicapées continue de circuler dans tous les départements du BIT chargés des politiques, les programmes d'action prioritaire et les bureaux de pays.	GEDI Départements du BIT chargés des politiques Programmes d'action prioritaire Bureaux de pays du BIT
	Un modèle d'aide-mémoire pour les consultations avec les organisations de personnes handicapées est établi pour les bureaux régionaux et bureaux de pays du BIT, à adapter à leur contexte spécifique.	GEDI
	Les bonnes pratiques relatives aux consultations avec les organisations de personnes handicapées sont recensées tout au long du cycle de vie des projets de coopération pour le développement.	GEDI
2026 - 2027	Les bonnes pratiques recensées sur les consultations avec les organisations de personnes handicapées dans les projets de coopération pour le développement sont diffusées dans tous les locaux du siège et bureaux de pays du BIT.	GEDI

Indicateurs et cibles

 Indicateurs	 Base de référence (2023)	 Cible (2027)	 Responsabilité	 Moyen de vérification
Pourcentage de projets de coopération pour le développement approuvés et notés DM3 ou DM4 prévoyant une stratégie pour l’inclusion d’OPH au cours de la mise en œuvre	S/O	100%	Départements du BIT chargés des politiques Programmes d’action prioritaire de l’OIT Bureaux de pays du BIT EVAL GEDI	Rapports d’évaluation Examens de projets
Nombre de réunions entre HRD, le GRE sur l’inclusion des personnes handicapées et le Syndicat du personnel	S/O	Au moins une par an	HRD (de concert avec le GRE) (de concert avec le Syndicat du personnel)	Données recueillies auprès de HRD





► E. Les obstacles rencontrés dans les environnements de travail, les réunions, la technologie et les publications sont éliminés

UNDIS – Domaine : 6 – Accessibilité
► UNDIS – Évaluation des résultats de l'OIT Réalisé en 2023: « Se rapproche des attentes »
► Cible 2024-2025: « Se rapproche des attentes » 2026-2027: « Satisfait aux attentes »
UNDIS Domaine : 6.1 – Accessibilité aux conférences, manifestations et réunions
► UNDIS – Évaluation des résultats de l'OIT Réalisé en 2023 « Se rapproche des attentes »
► Cible 2024-2025: « Se rapproche des attentes » 2026-2027: "Satisfait aux attentes"


Lien avec la Politique pour l'inclusion des personnes handicapées:

L'accessibilité est un principe directeur énoncé dans la Politique de l'OIT au paragraphe 7 :

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 et par l'identification précoce, la suppression et la prévention des obstacles.

vi. Assurer l'accessibilité à toutes les réunions, conférences et manifestations de l'OIT, qu'elles se tiennent en présentiel ou de manière virtuelle, au siège de l'Organisation ou dans les bureaux extérieurs.

Ce qu'il faut pour atteindre le niveau suivant de notation UNDIS.

Indicateur 6

« Satisfait aux attentes »

- Une politique/stratégie d'accessibilité a été adoptée et mise en œuvre.

Indicateur 6.1

« Satisfait aux attentes »

- Des politiques et directives sur l'accessibilité aux services et installations de conférence ont été adoptées, et des objectifs en matière d'accessibilité ont été définis et atteints.

Du fait de sa complexité, et des responsabilités diverses associées aux domaines spécialisés, cet indicateur a été subdivisé en sous-indicateurs, comme suit :

- E (1): Conférences et manifestations (RELMEETINGS; INTSERV; bureaux régionaux)
- E (2): Locaux et sécurité (INTSERV; bureaux régionaux)
- E (3): Services internes généraux et accréditation (INTSERV)
- E (4): Gestion de l'information et des technologies (INFOTEC)
- E (5): Publications et communication (INTSERV)

E (1): Conférences et manifestations

Activités réalisées à ce jour – L'OIT améliore progressivement l'accessibilité aux conférences et manifestations pour les personnes handicapées, notamment en assurant un service d'interprétation en langue des signes internationale, la mise en place du sous-titrage (lorsque cela est possible) et la fourniture de dispositifs d'assistance tels que des boucles magnétiques. À l'occasion de la Conférence internationale du Travail annuelle de l'OIT (CIT), une évaluation des installations a été effectuée au siège de l'OIT et dans les locaux de l'Office des Nations Unies à Genève, complétée d'un examen et d'une actualisation des mesures, et de la fourniture d'information et d'équipement accessibles. La version de 2023 du guide de la CIT a été actualisée pour inclure l'assistance aux personnes handicapées, et une formation sur l'inclusion du handicap a été dispensée à l'intention des agents de sécurité, des portiers et des préposés au service d'assistance.

Actions

Période	Description	Responsabilité
Plan d'action pluriannuel ou annuel	Toutes les sessions du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail de l'OIT satisfont aux normes minimales d'accessibilité, en conformité avec les documents de gouvernance interne (IGDS) existants pour des réunions et manifestations accessibles (dès la mise en application).	RELMEETINGS
	Les réunions régionales de l'OIT satisfont aux normes minimales d'accessibilité, en conformité avec les documents de gouvernance interne (IGDS) existants pour des réunions et manifestations accessibles (dès la mise en application).	RELMEETINGS Bureaux régionaux du BIT
2024	Les bonnes pratiques sur les réunions et manifestations accessibles de l'OIT sont recensées.	RELMEETINGS Départements du BIT Bureaux de pays du BIT GEDI

2025	Un consultant est engagé et chargé de s'inspirer des bonnes pratiques en usage au BIT pour rédiger des procédures ou directives de gouvernance interne fixant des normes minimales d'accessibilité pour les réunions et manifestations de l'OIT.	RELMEETINGS GEDI
2026	- Des documents de gouvernance interne fixant des normes minimales d'accessibilité pour les réunions et manifestations de l'OIT sont finalisés et publiés. - Des points focaux sont désignés dans les bureaux régionaux du BIT et chargés de veiller à l'application du document régional de gouvernance interne sur les normes minimales d'accessibilité pour les réunions et manifestations de l'OIT.	RELMEETINGS GEDI Bureaux régionaux du BIT Chefs, services administratifs régionaux
2027	Un échantillon de réunions et de manifestations fait l'objet d'une évaluation de la conformité aux normes énoncées dans le document de gouvernance interne en matière d'accessibilité des réunions, conférences et manifestations, et des enseignements en sont dégagés.	RELMEETINGS GEDI

Indicateurs et cibles

				
Indicateurs	Base de référence (2023)	Cible (2027)	Responsabilité	Moyen de vérification
Pourcentage de réunions régionales, techniques et sectorielles qui sont accessibles, conformément aux normes énoncées dans le document de gouvernance interne en matière d'accessibilité des réunions, conférences et manifestations.	(Base de référence établie après l'application des normes énoncées dans le document de gouvernance interne.)	100%	RELMEETINGS Départements du BIT Bureaux régionaux du BIT ⁵	À définir dans les documents de gouvernance interne sur les réunions, conférences et manifestations accessibles

5 Les entités ayant des responsabilités au titre de cet indicateur rendront compte des progrès accomplis uniquement pour leurs réunions, manifestations et conférences respectives.

E (2): Locaux et sécurité

Activités réalisées à ce jour – Les bureaux de pays reçoivent de plus en plus d'appui de la part du siège du BIT aux fins de l'amélioration de l'accessibilité physique de leurs locaux. Ainsi, des directives sont fournies en ligne à l'intention de tous les bureaux de l'OIT, ainsi qu'une liste de contrôle pour évaluer les locaux de l'OIT et recenser les améliorations requises. Des séances de sensibilisation ont été organisées à l'intention du personnel des bureaux extérieurs, et des améliorations ont été observées par la suite dans plusieurs bureaux. Une assistance complémentaire a été fournie pour que l'accessibilité soit prise en compte dans les rénovations et les améliorations proposées pour les locaux loués par les bureaux de pays. Par exemple, une « demande de proposition » concernant la rénovation du bureau régional de l'OIT pour l'Afrique prévoit que les locaux seront inclusifs et pleinement accessibles aux personnes handicapées. En outre, des collègues nouvellement arrivés, les préposés à la sécurité incendie et les guides ont reçu une formation sur les procédures d'évaluation tenant compte de la question du handicap. Enfin, une équipe a été créée spécialement pour aider les personnes handicapées en cas d'évacuation et de situations d'urgence. Le nouveau périmètre de sécurité en construction au siège du BIT, ainsi que les bâtiments et les voies piétonnes que cela suppose de créer, répondront également à des prescriptions en matière d'accessibilité.

Actions

Période	Description	Responsabilité
Plan d'action pluriannuel ou annuel	L'accessibilité des locaux di BIT en cours de rénovation s'améliore continuellement.	INTSERV Bureaux régionaux et bureaux de pays du BIT Comités de SST
	Le plan d'action pour l'accessibilité des locaux et les procédures de sécurité est institutionnalisé et complété de directives concrètes.	
	Une formation continue est dispensée aux membres des comités de SST des bureaux extérieurs pour que l'inclusion des personnes handicapées soit prise en compte dans les plans d'action locaux.	
	Inspecter tous les nouveaux bureaux loués ou mis à la disposition de l'OIT, avant la signature du contrat, pour s'assurer que les installations sont accessibles aux personnes handicapées, et que les normes d'accessibilité pour les personnes handicapées soient prises en compte dans les mesures de sécurité personnelle et les procédures d'urgence.	
2024 - 2027	Les normes d'accessibilité pour les personnes handicapées sont prises en compte dans les futures propositions de rénovation des infrastructures des locaux appartenant aux bureaux de pays du BIT.	INTSERV Bureaux régionaux et bureaux de pays
	L'accessibilité des ascenseurs, toilettes et mobilier de bureau est prise en compte dans les travaux de rénovation en cours dans les locaux du siège du BIT.	BRP
	Le projet de mise en place d'un nouveau périmètre de sécurité au siège du BIT prévoit l'installation de bureaux d'accréditation accessibles, et un parcours sans obstacles entre le nouveau pavillon d'accréditation/accueil et le bâtiment principal.	BRP

Indicateurs et cibles

 Indicateurs	 Base de référence (2023)	 Cible (2027)	 Responsabilité	 Moyen de vérification
Degré d'accessibilité atteint dans les locaux des bureaux extérieurs du BIT	(Base de référence établie cette année)	10 % d'augmentation par an par rapport à la base de référence dans les bureaux ayant atteints un haut degré d'accessibilité	Bureaux régionaux du BIT Bureaux de pays du BIT FACILITIES ⁶	Données fournies par les bureaux extérieurs

E (3): Services internes généraux et accréditation

Activités réalisées à ce jour – Dans le domaine multidimensionnel « Services internes généraux et accréditation », l'OIT progresse sur les questions d'accessibilité. Durant la période de rénovation du siège du BIT, la structure d'accréditation temporaire a été rendue accessible aux personnes en fauteuil roulant et des boucles magnétiques mises à disposition. Le centre permanent d'accréditation sera accessible aux fonctionnaires, visiteurs et participants aux réunions en situation de handicap. En outre, les fonctionnaires en mission ou déplacement officiel à l'étranger ont reçu des conseils sur l'assistance à fournir à des collègues en situation de handicap.

Actions

Période	Description	Responsabilité
Plan d'action pluriannuel ou annuel	Séances d'information sur les règles de courtoisie relatives au handicap et à l'inclusion des personnes handicapées sont offertes aux portiers et aux préposés à l'accréditation à l'occasion des réunions, conférences et manifestations de l'OIT.	INTSERV

⁶ La responsabilité des INSTALLATIONS au titre de cet indicateur consiste à apporter une assistance technique aux bureaux de pays du BIT pour les rendre plus accessibles, sans pour autant diriger le processus. En conséquence, la responsabilité concernant les cibles correspondantes incombe aux bureaux de pays.

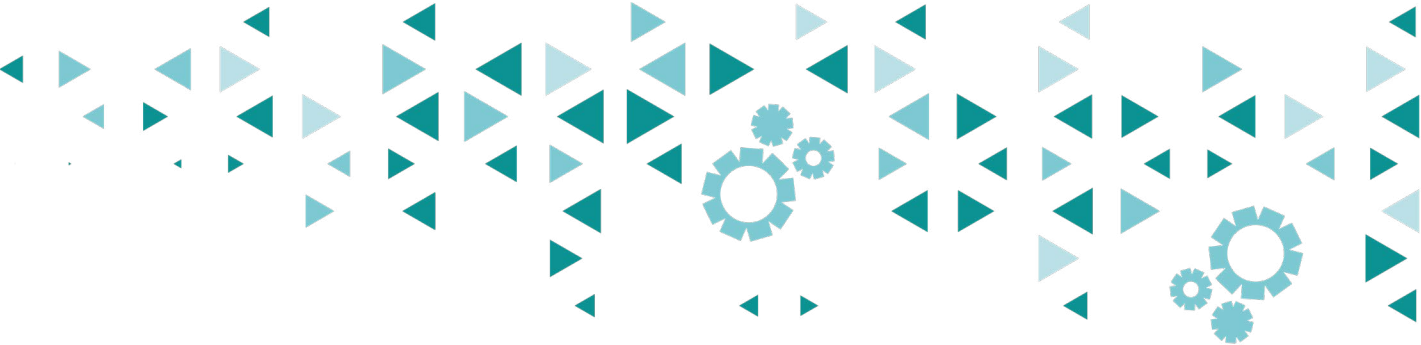
E (4): Gestion de l'information et des technologies

Activités réalisées à ce jour – Le site Web public de l'OIT a été reconfiguré en conformité avec les normes WCAG 2.1 AA, et inclut maintenant une déclaration confirmant l'engagement de l'OIT en faveur de l'accessibilité. En outre, les normes d'accessibilité font partie intégrante des conditions d'utilisation de tout nouveau site Web ou toute nouvelle application. L'objectif et le degré effectif de conformité de chaque application sont contrôlés par rapport à une base de référence pour l'évaluation de l'accessibilité. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin a également réalisé des avancées notables : il a amélioré l'accessibilité numérique de son système d'apprentissage en ligne e-Campus, et de son Académie annuelle de 2025 sur le genre, l'inclusion et l'avenir du travail, notamment en établissant des directives à l'intention des consultants pour faire des présentations inclusives, offrir des solutions de remplacement aux formulaires en ligne et prévoir un aménagement raisonnable pour les participants qui en ont besoin.

Actions

Période	Description	Responsabilité
2024	Le nouveau site Web public de l'OIT est lancé et ses fonctions d'accessibilité sont améliorées.	INFOTEC
2025 - 2027	Le personnel d'INFOTEC suit une formation sur l'accessibilité du Web qui vise à renforcer les capacités de l'OIT en matière d'audits/évaluations de l'accessibilité de sites Web.	INFOTEC
	Une déclaration explicite sur l'accessibilité des contenus Web figure parmi les conditions d'utilisation des nouveaux sites Web.	INFOTEC
	Des normes d'accessibilité (comme la directive WCAG ⁷ sur l'accessibilité des contenus Web) sont incorporées aux directives INFOTEC en matière de développement;	INFOTEC
	Une approche pratique est adoptée et appliquée pour rendre tous les nouveaux cours accessibles aux personnes handicapées (en ligne, en présentiel ou format mixte).	ITC-ILO

7 [WCAG 2 Overview](#) | [Web Accessibility Initiative \(WAI\)](#) | [W3C](#)



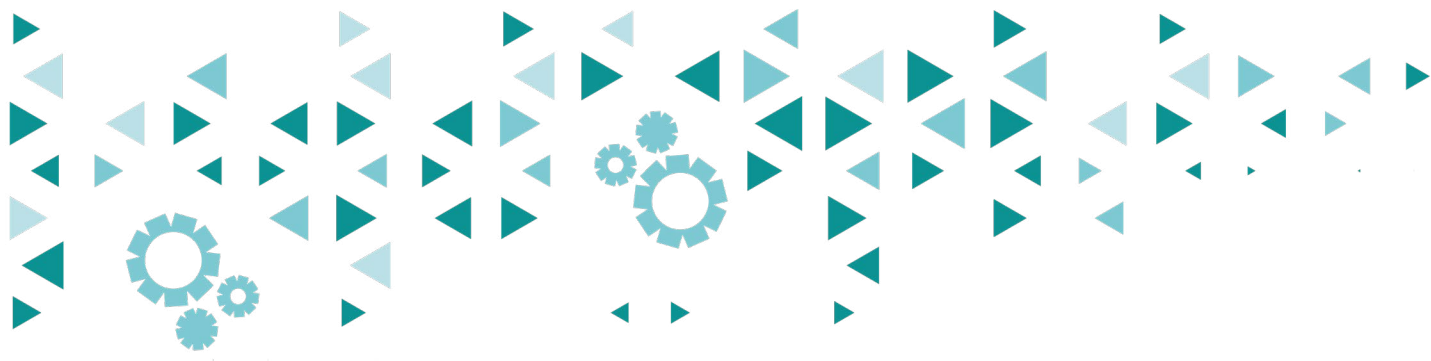
Indicateurs et cibles

 Indicateurs	 Base de référence (2023)	 Cible (2027)	 Responsabilité	 Moyen de vérification
Pourcentage de nouveaux sites Web de l'OIT conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.1, niveau AA	(Base de référence établi cette année)	100%	INFOTEC Producteurs de contenu	Auto-évaluation et audits externes
Le site Web public de l'OIT www.ilo.org est conforme aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.1, niveau AA	Partiellement	Entièrement	INFOTEC Producteurs de contenu	Auto-évaluation et audits externes

E (5): Publications et communication

Activités réalisées à ce jour – L'OIT s'emploie progressivement à rendre ses publications plus accessibles, à renforcer les capacités du personnel affecté à la publication et à fournir des directives internes sur la production de publications qui soient accessibles à tous les membres du personnel. En 2024, tous les rapports phares et autres rapports de premier plan produits ont été publiés dans un format accessible. En 2022-2023, cinq rapports phares et une publication de premier plan ont été produits dans un format accessible.

Pour les rapports phares et les rapports de premier plan, les auteurs internes ont reçu des orientations pour la rédaction de texte de remplacement pour les images, les éditeurs internes suivent les orientations fournies par les Nations Unies sur le texte de remplacement, et les graphistes sont formés pour produire des publications accessibles. Par ailleurs, la plateforme SharePoint de l'OIT pour les publications accessibles a été reconfigurée et actualisée pour améliorer les orientations fournies au personnel pour les publications standard. De nouveaux modèles de présentation ont été mis à la disposition du personnel sur le portail de ressources en ligne (*Brand Hub*) pour faciliter la production de certaines publications standard simples à convertir de Word en document PDF accessible.



Actions

Période	Description	Responsabilité
Plan d'action pluriannuel ou annuel	Évaluation indépendante d'un échantillon de publications de l'OIT quant à la conformité aux normes d'accessibilité définis dans les orientations de l'OIT.	INTSERV
2024 - 2027	Accroissement graduel de la production de publications accessibles, avec l'objectif de systématiser la production de publications accessibles au BIT.	INTSERV et département chargé des politiques compétent et/ou programme d'action prioritaire
2024 - 2025	Identifier des fournisseurs externes spécialisés dans la production de publications accessibles.	INTSERV

Indicateurs et cibles

 Indicateurs	 Base de référence (2023)	 Cible (2027)	 Responsabilité	 Moyen de vérification
Pourcentage de publications phares produites au siège conformes aux normes d'accessibilité	Base de référence	100%	INTSERV Département chargé des politiques compétent et/ou programme d'action prioritaire	Examen des publications
Pourcentage de publications et de produits de diffusion des connaissances de l'OIT sélectionnés conformes aux normes d'accessibilité	Base de référence	À déterminer	INTSERV Département chargé des politiques compétent et/ou programme d'action prioritaires	Examen des publications



► F. L'OIT devient un employeur de choix pour les personnes handicapées

UNDIS – Domaine :

7 – Aménagement raisonnable

13 – Emploi

► Évaluation des résultats de l'OIT

Réalisé en 2023:

7 – « Se rapproche des attentes »

13 – « Se rapproche des attentes »

► Cible

2024-2025:

7 – « Satisfait aux attentes »

13 – « Se rapproche des attentes »

2026-2027:

7 – « Dépasse les attentes »

13 – « Se rapproche des attentes »



Activités réalisées à ce jour:

L'OIT a adopté plusieurs politiques spécifiques pour l'inclusion des personnes handicapées et politiques générales relatives aux ressources humaines qui promeuvent l'inclusion des personnes handicapées, notamment la Politique relative à l'emploi des personnes handicapées (2005) et la note d'information sur la réserve pour aménagements raisonnables (2009). Ces documents sont en cours de révision pour aboutir à une politique actualisée en conformité avec les Indicateurs UNDIS. En 2023, l'OIT a mené une enquête confidentielle auprès de son personnel sur l'inclusion du handicap afin de mieux comprendre l'expérience et les besoins de ses fonctionnaires handicapés ou ayant à charge des personnes handicapées. Les résultats de cette enquête faciliteront la mise en œuvre de la nouvelle politique. En outre, l'OIT élargit la portée de ses mesures d'information pour attirer des candidats handicapés.

Lien avec la Politique pour l'inclusion des personnes handicapées:

Le paragraphe 7(ii) de la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées souligne la nécessité d'« attirer, recruter et fidéliser des personnes handicapées et favoriser le développement de leur carrière, notamment par la mise en place d'aménagements raisonnables, qu'elles travaillent sur place ou en télétravail ».

Ce qu'il faut pour atteindre le niveau suivant de notation pour l'indicateur UNDIS 7

« Dépasse les attentes »

- Une politique/stratégie relative aux aménagements raisonnables a été mise en œuvre, complétée d'un mécanisme de financement adéquat.
- L'entité tient un registre des aménagements raisonnables demandés et fournis, et du degré de satisfaction des bénéficiaires.

Ce qu'il faut pour maintenir le niveau de dotation actuel pour l'indicateur UNDIS 13

« Se rapproche des attentes »

- La politique/stratégie pour l'emploi et d'autres politiques/stratégies relatives aux ressources humaines contiennent des dispositions visant à attirer, recruter et fidéliser des personnes handicapées et à favoriser le développement de leur carrière⁸

Actions

Période	Description	Responsabilité
Mesures annuelles ou pluriannuales	Le Fonds pour les aménagements raisonnables est promu auprès de tous les fonctionnaires, en particulier des intervenants des comités de sélection et des superviseurs de stage.	HRD GEDI
	L'OIT participe aux discussions à l'échelle des Nations Unies visant à chercher activement des moyens d'améliorer les politiques relatives au handicap et les allocations pour personnes handicapées.	HRD GEDI
	Des séances d'information annuelles sont organisées pour les superviseurs de stage sur la conduite des processus de sélection de stagiaires en situation de handicap.	HRD GEDI (en consultation avec le Syndicat du personnel)
	Des séances d'information annuelles sont organisées sur demande à l'intention des représentants des comités de sélection et du Syndicat du personnel sur la conduite des processus de sélection de fonctionnaires en situation de handicap.	
	La portée des activités de communication et de diffusion des postes vacants et des postes de stage est élargie pour inclure les organisations de personnes handicapées. ⁹	HRD
	L'enquête sur l'indice de la santé organisationnelle comporte des questions sur l'auto-identification et le handicap.	HRD
2024	Un nouvel avis IGDS sur l'insertion des personnes handicapées et les aménagements raisonnables est adopté, après consultation du Syndicat du personnel, et mis en œuvre.	HRD (en consultation avec le Syndicat du personnel)
	Le rapport des résultats de l'enquête de 2023 auprès du personnel sur l'inclusion des personnes handicapées est finalisé et diffusé à grande échelle.	HRD

8 Pour atteindre le niveau de notation suivant pour l'indicateur UNDIS 13, « les employé-e-s handicapées [doivent faire] état d'un niveau de satisfaction et de bien-être comparable à celui des autres employés ». Compte tenu de l'écart de satisfaction mesuré par l'enquête de l'OIT auprès de son personnel sur l'inclusion des personnes handicapées (2023) entre les fonctionnaires du BIT n'ayant pas de handicap et les fonctionnaires en situation de handicap, l'OIT ne s'attend pas à remplir ce critère d'ici 2027. En conséquence, l'OIT ne vise pas à atteindre le niveau « Satisfait aux attentes » au cours de la période actuelle. Néanmoins, la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées 2024-2027 énonce plusieurs actions et objectifs qui aideraient à atteindre ce niveau.

9 Dans le cadre du projet pilote sur la diversité et l'inclusion mené au Pérou, en Colombie, au Brésil et au Mexique, le Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes mènera cette action à bien grâce à l'établissement d'un réseau d'OPH. Ces pays entendent collaborer avec ce réseau en vue de faire connaître les postes à pouvoir au BIT et de présenter le BIT comme un employeur de choix dans la région.

	Le dossier d'information à l'intention des superviseurs de stage est actualisé pour inclure des sections sur l'accessibilité et l'inclusion des personnes handicapées.	HRD
	Un programme pilote d'embauche de stagiaires handicapées, à raison d'au moins un par région ou groupe, est lancé au sein du Bureau.	HRD
	L'enquête sur l'indice de santé organisationnelle est lancée, et les résultats sont analysés pour les fonctionnaires handicapés ou ayant à charge des personnes handicapées et comparés à ceux de la même enquête menée en 2021.	HRD
2025	Un groupe de discussion composé de fonctionnaires handicapés ou ayant à charge des personnes handicapées est créé et chargé d'élaborer un plan d'action pour améliorer la satisfaction au travail des fonctionnaires handicapés ou ayant à charge des personnes handicapées.	HRD GEDI (en consultation avec le Syndicat du personnel) (en consultation avec le GRE)
	Les membres du Réseau mondial entreprises et handicap de l'OIT font part des enseignements tirés de l'évaluation et de l'amélioration de la satisfaction des fonctionnaires en situation de handicap ou ayant à charge des personnes handicapées, et à l'appui de l'évaluation et de l'amélioration de la qualité des aménagements raisonnables.	GEDI RMEH
	L'OIT conçoit un mécanisme d'évaluation et de suivi du degré de satisfaction des fonctionnaires ayant demandé un aménagement raisonnable.	HRD
	Une stratégie est définie et mise en œuvre tant au siège que dans les bureaux de pays en vue d'accroître la réserve de candidats handicapés pour le programme de stages, les postes financés par le budget ordinaire et les postes affectés à des projets de coopération pour le développement, et d'augmenter le recrutement.	HRD Bureaux régionaux du BIT Bureaux de pays du BIT GEDI
2026 - 2027	Les conclusions et les recommandations formulées par le groupe de discussion concernant les fonctionnaires handicapés ou ayant à charge des personnes handicapées servent à l'élaboration d'un plan d'action visant à accroître la satisfaction au travail des fonctionnaires en situation de handicap ou ayant à charge des personnes handicapées.	HRD (en consultation avec le Syndicat du personnel) (en consultation avec le GRE)
	Le mécanisme d'évaluation de la satisfaction au travail des fonctionnaires et stagiaires de l'OIT ayant présenté une demande d'aménagement raisonnable est mis en place.	HRD
	Une nouvelle enquête sur l'inclusion des personnes handicapées est menée auprès du personnel.	HRD

Indicateurs et cibles

Indicateurs	Base de référence (2023)	Cible (2027)	Responsabilité	Moyen de vérification
Pourcentage de fonctionnaires nouvellement recrutés au BIT (embauchés cette année-là) qui s'identifient comme personnes handicapées ¹⁰	À déterminer	Por determinar	HRD	Collecte de données confidentielles
Pourcentage de fonctionnaires actuellement en poste au BIT (embauchés au moins lors de l'année antérieure) qui s'identifient comme personnes handicapées	À déterminer	Por determinar	HRD	Collecte de données confidentielles
Pourcentage de fonctionnaires ayant présenté une demande d'aménagement raisonnable qui qualifient le processus d'aménagement raisonnable de « satisfaisant » ou « très satisfaisant »	À établir après la mise en place du mécanisme d'évaluation de la satisfaction	À établir après la mise en place du mécanisme d'évaluation de la satisfaction	HRD	Enquête de satisfaction confidentielle auprès de fonctionnaires ayant présenté une demande d'aménagement raisonnable
Satisfaction et bien-être des fonctionnaires handicapés comparativement aux fonctionnaires non handicapés ¹¹	20 points de pourcentage	Réduction de moitié par rapport à la base de référence	HRD	Enquêtes périodiques

10 Dans le cadre du projet pilote sur la diversité et l'inclusion mis en œuvre au Pérou, en Colombie, au Brésil et au Mexique, le Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes s'engage à définir et appliquer une stratégie visant à accroître le nombre de fonctionnaires ou de stagiaires nouvellement recrutés handicapés. L'objectif fixé par le Bureau est l'embauche de quatre personnes handicapées d'ici 2027.

11 Les chiffres recueillis pour cet indicateur/cette cible sont basés sur les données provenant de l'enquête sur l'inclusion des personnes handicapées menée en 2023 auprès du personnel. Cette enquête a révélé un écart de 20 points de pourcentage entre les fonctionnaires non handicapés et les fonctionnaires handicapés : 71 % des premiers se sont dit satisfaits ou très satisfaits, contre 51 % des fonctionnaires handicapés. La Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées vise à réduire de moitié cet écart de satisfaction d'ici 2027, soit à 10 points de pourcentage.



► G. Les biens et les services pertinents sont disponibles grâce à des systèmes d'achats accessibles

UNDIS – Domaine:
8 – Achats

► UNDIS – Évaluation des résultats de l'OIT

Réalisé en 2023:

« Se rapproche des attentes »

► Cible

2024-2025:

« Satisfait aux attentes »

2026-2027:

« Satisfait aux attentes »¹²



Activités réalisées à ce jour:

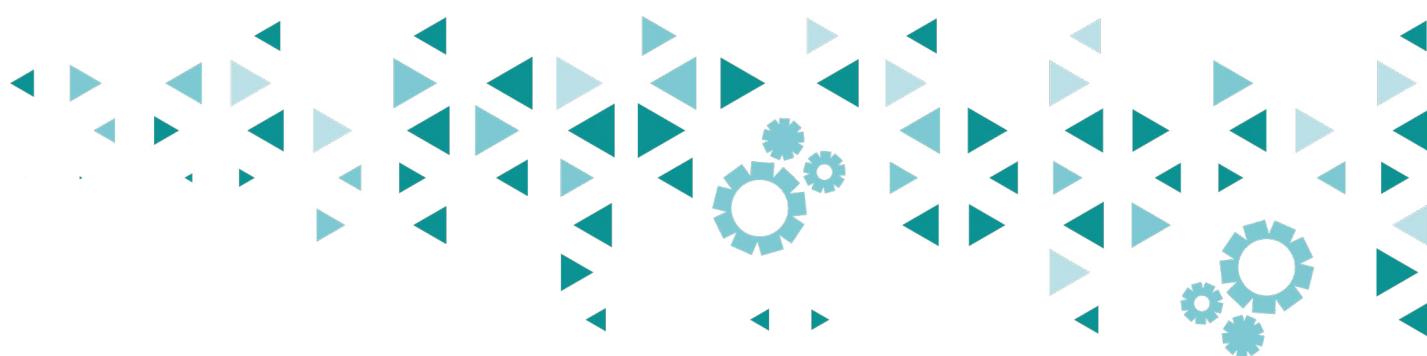
La L'OIT a contribué à la définition d'[indicateurs en matière d'achats durables au sein du système des Nations Unies](#) et travaille actuellement à l'intégration du principe des achats durables dans tous ses appels d'offres. En 2022, l'Organisation a pris une part active aux travaux du Réseau achats du Comité de haut niveau sur la gestion en vue de l'adoption de [directives relatives à l'indicateur UNDIS 8 sur les achats](#). En 2023, ACHATS a produit le guide sur les achats durables « Achats inclusifs des personnes handicapées » qui fait partie du Manuel des achats accessibles. Cela a donné suite au remaniement des documents d'appel d'offres accessibles et à l'évaluation de l'accessibilité de la plateforme e-Sourcing de l'OIT.

Lien avec la Politique pour l'inclusion des personnes handicapées:

Un principe directeur sous-tendant la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées est énoncé au paragraphe 7(vii) :

« Promouvoir l'inclusion des personnes handicapées lors de l'achat de biens et de services, notamment en ce qui concerne l'emploi de sous-traitants qui travaillent dans les locaux du BIT. »

¹² Comme la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées doit s'étaler sur une période de quatre ans, la cible correspondant à la notation « Satisfait aux attentes » est fixée à 2027. Toutefois, l'OIT s'attend à atteindre dès 2024 le niveau « Satisfait aux attentes » pour l'indicateur UNDIS 8. Entre 2025 et 2027, l'OIT continuera de prendre des mesures pour l'inclusion des personnes handicapées dans les processus d'achat, en vue d'atteindre le niveau « Dépasse les attentes » à l'avenir.



Ce qu'il faut pour atteindre le niveau suivant de notation UNDIS

« Satisfait aux attentes »

- Une cible est établie et atteinte concernant un nombre/pourcentage donné de documents d'achats pertinents pour lesquels l'accessibilité est une obligation.

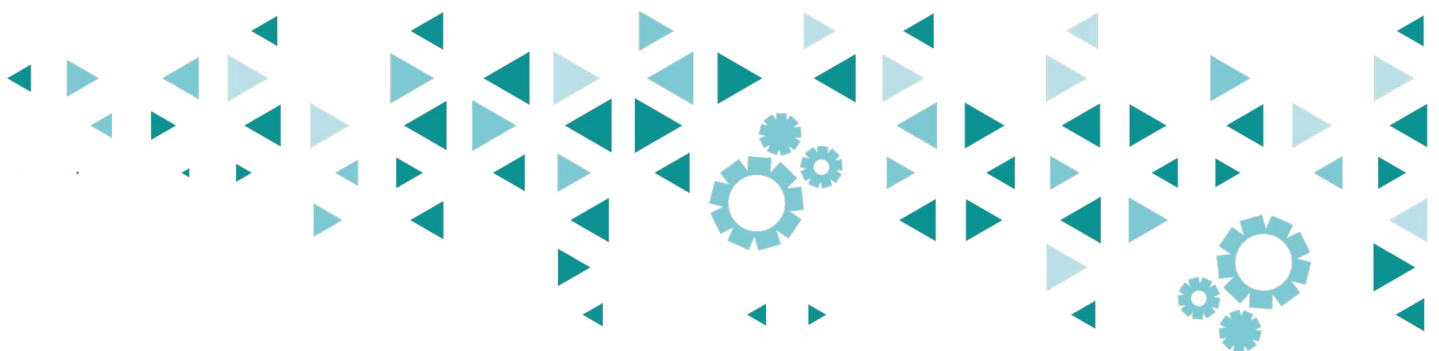
Actions

Période	Description	Responsabilité
Plan d'action pluriannuel ou annuel	Les pratiques d'achat favorisant l'inclusion du handicap sont promues en permanence dans les échanges et réunions interinstitutions, et dans les communications avec les fournisseurs.	ACHATS Bureaux de l'OIT ayant des pouvoirs délégués en matière d'achats
2024 - 2025	Le guide sur les achats durables « Achats inclusifs des personnes handicapées » est diffusé et promu à l'échelle de l'OIT, ainsi qu'à l'occasion d'une séance spéciale à l'intention des spécialistes des achats du BIT en partenariat avec le RRQH, et appliqué aux catégories d'achats à haut risque d'exclusion des personnes handicapées (comme celle de la facilitation et de l'accompagnement).	ACHATS Bureaux de l'OIT ayant des pouvoirs délégués en matière d'achats
	La procédure normalisée d'achat de services hôteliers et liés aux manifestations est actualisée pour inclure des critères plus spécifiques d'accessibilité physique et numérique. ¹³	
	La capacité technique de la plateforme eSourcing de l'OIT de produire un indicateur d'achat durable décliné en sous-indicateurs est établie, notamment pour la mention « Inclusion sociale des personnes handicapées » dans les appels d'offres de l'OIT.	
	Des discussions sont amorcées avec le Portail mondial pour les fournisseurs des organismes des Nations Unies sur les moyens de répartir les données sur les indicateurs en matière d'achats durables, notamment le sous-indicateur « Inclusion sociale des personnes handicapées ».	GEDI
	Des discussions ont lieu avec les chefs des services administratifs régionaux dans chaque Bureau régional en vue de renforcer les normes d'accessibilité pour les services d'achat dans les régions.	PCHATs

13 Les enseignements tirés du partenariat pilote entre les secrétariats du RRQH et du RMEH sur les conférences accessibles de l'OIT seront utiles pour la révision de la procédure normalisée d'achat de services hôteliers et liés aux manifestations.

2026 - 2027	● Le développement des technologies et de la collecte de données se poursuit au BIT et à l'échelle des Nations Unies aux fins du suivi des indicateurs en matière d'achats durables (dont « inclusion des personnes handicapées »). ● Le pourcentage des appels d'offres du Bureau des achats et à l'échelle du BIT où figure le sous-indicateur en matière d'achats durables « Inclusion sociale des personnes handicapées » est en augmentation constante.	ACHATS Bureaux de l'OIT ayant des pouvoirs délégués en matière d'achats¹⁴
-------------	---	---

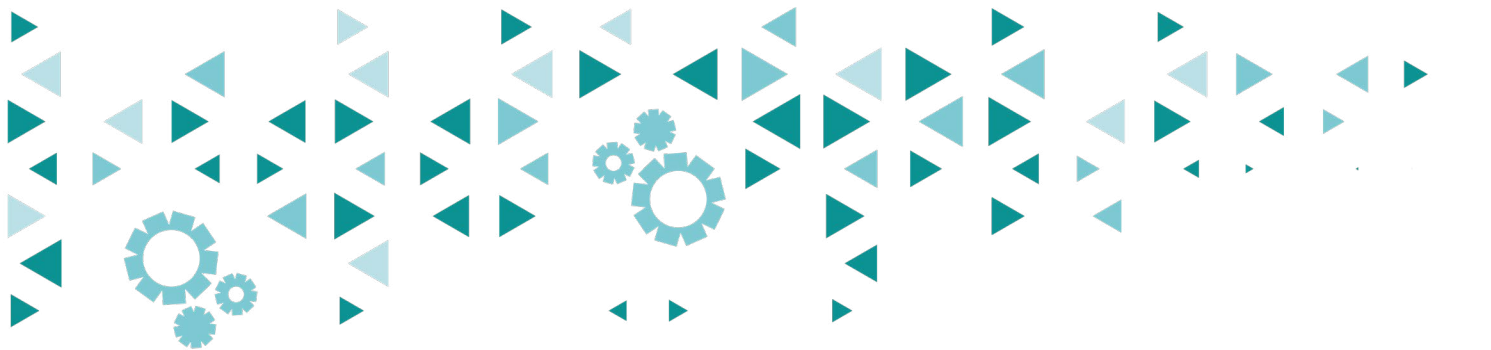
14 Conformément au paragraphe 15 de l'IGDS no 269, ACHATS (le Bureau des achats) est chargé des aspects fonctionnels de tous les achats de biens ou de services effectués au siège et dans les bureaux extérieurs. ACHATS est directement chargé de l'achat de biens ou de services d'une valeur supérieure au plafond prescrit (voir Manuel des achats Outil 2-1 Répartition des obligations en matière d'achats) ainsi que de l'achat de véhicules à moteur, quelle que soit l'origine des fonds. La responsabilité des activités d'achat au BIT ne relevant pas de la compétence directe d'ACHATS est confiée par TR/CF aux bureaux, projets, régions, etc. correspondants. ACHATS rédige et/ou révisé et approuve les documents contractuels, et donne des conseils en la matière. Il aide à interpréter les contrats et à régler les litiges qui surviennent au cours de leur exécution. En outre, ACHATS assure la coordination nécessaire pour résoudre les difficultés liées aux achats, tout en s'assurant que d'autres unités, comme BUDFIN, JUR et PARDEV, sont dûment consultées, selon les besoins.



Indicateurs et cibles

 Indicateurs	 Base de référence (2023)	 Cible (2027)	 Responsabilité	 Moyen de vérification
Pourcentage d'appels d'offres au BIT dans les catégories d'achats pertinentes qui tiennent compte de l'inclusion du handicap	11,8 % des appels d'offres au siège d'une valeur supérieure au seuil T2 de 50000 \$ É.-U. (11 des 93 appels d'offres provenant du Bureau d'achats avec date de clôture en 2023 affichés sur la plateforme eSourcing du BIT	2024: 15 % des appels d'offres au siège et dans les bureaux extérieurs d'une valeur supérieure au seuil T2 de 50 000 \$ É.-U. Pour les années à venir, les cibles seront fixées en fonction du déploiement de la plateforme eSourcing du BIT ¹⁵	ACHATS et les détenteurs de budget concernée	Le volet • Inclusion du handicap des indicateurs d'achat durable des Nations Unies figurant sur la plateforme eSourcing du BIT
Pourcentage ou nombre d'appels d'offres par région dans les catégories d'achat pertinentes qui tiennent compte de l'inclusion du handicap	Base de références à définir par région en fonction de leur progression en matière d'inclusion du handicap	Augmentation en pourcentage ou en nombre à fixer après obtention des données de 2024.	Chefs des services administratifs régionaux et détenteurs de budget concernés	Le volet • Inclusion du handicap des indicateurs d'achat durable des Nations Unies figurant sur la plateforme eSourcing du BIT

15 Les données obtenues sont fondées sur les capacités actuelles de la plateforme eSourcing du BIT, et de nouveaux investissements seront nécessaires à l'appui de son développement. Cela complète les efforts de renforcement des capacités requis des collègues pour l'intégration effective de l'inclusion des personnes handicapées dans leurs procédures d'appel d'offres et le déploiement de la plateforme eSourcing du BIT.





► H. Les programmes et les projets de l'OIT systématisent l'inclusion du handicap

UNDIS – Domaine: 9 – Programmes et projets
► Évaluation des résultats de l'OIT
Réalisé en 2023: « Se rapproche des attentes »
► Cible
2024-2025: « Se rapproche des attentes »
2026-2027: « Satisfait aux attentes »


Activités réalisées à ce jour

Entre 2020 et 2023, l'OIT a établi des marqueurs sur l'inclusion du handicap qui permettent de déterminer la contribution attendue de ses programmes et projets de coopération pour le développement à l'inclusion du handicap. Le système de marqueurs a également permis de d'actualiser les outils de conception et d'évaluation du Bureau afin d'améliorer la cohérence entre le cadre programmatique global et les activités au titre de l'inclusion du handicap. L'action de l'OIT pour l'inclusion du handicap s'en trouve facilitée dans le cadre de programmation et de ressources intégrées. En outre, PARTNERSHIPS continue de promouvoir de nombreux outils pour l'inclusion du handicap, tels que le guide pratique sur l'inclusion des personnes handicapées dans les projets de coopération pour le développement et « 10 tips – Making Disability a Reality in our Work: Concrete Goals and Simple Tips. »

Lien avec la Politique pour l'inclusion des personnes handicapées

Un principe directeur sous-tendant la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées est énoncé au paragraphe 7 (ix) :

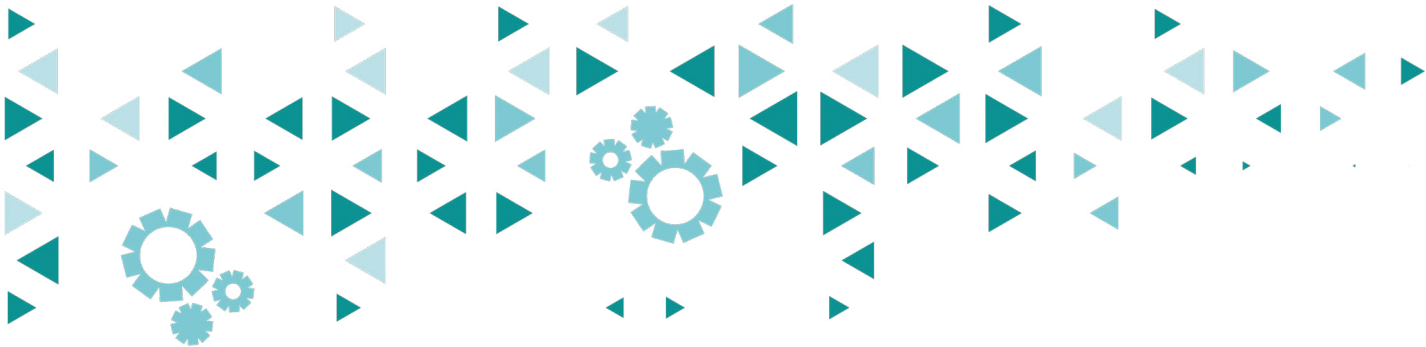
Systématiser l'inclusion du handicap dans les projets, programmes et opérations de l'OIT, et procéder à titre complémentaire à des interventions ciblées en faveur des personnes handicapées, les mandants tripartites et les organisations de personnes handicapées participant activement à la conception et à la mise en œuvre.

Ce qu'il faut pour atteindre le niveau suivant de notation UNDIS

- L'entité fixe un nombre minimum de programmes et de projets qui systématisent l'inclusion du handicap et atteint ce nombre.

Actions

Période	Description	Responsabilité
Plan d'action pluriannuel ou annuel	Les projets de coopération pour le développement contribuent sensiblement à l'inclusion du handicap.	PARTNERSHIPS Départements du BIT chargés des politiques Bureaux de pays du BIT
	Des interventions financées par le CSBO contribuent sensiblement à l'inclusion du handicap.	Bureaux régionaux du BIT
2024 - 2025	Une étude de faisabilité est menée sur le suivi des ressources humaines et financières consacrées à l'inclusion du handicap.	TR/CF GEDI
	Un moyen d'utiliser de façon plus systématique le marqueur Inclusion du handicap pour les résultats des programmes par pays et les produits mondiaux est conçu et appliqué.	Bureaux régionaux du BIT (en tant qu'unités responsables des résultats des programmes par pays) et départements du BIT chargés des politiques (en tant qu'unités responsables des produits mondiaux)
	Des notes sont rédigées sur la systématisation de l'inclusion du handicap dans les politiques et diffusées dans tous les départements du BIT chargés des politiques, programmes d'action prioritaire et bureaux de pays.	Départements du BIT chargés des politiques Programmes d'action prioritaire de l'OIT GEDI
2026 - 2027	Un plan pour la systématisation de l'inclusion du handicap dans la Coalition mondiale pour la justice sociale est établi et mis en œuvre.	Coalition mondiale pour la justice sociale



Indicateurs et cibles

 Indicateurs	 Base de référence (2023)	 Cible ¹⁶ (2027)	 Responsabilité	 Moyen de vérification
Pourcentage de projets et programmes approuvés systématisant l'inclusion du handicap au marqueur DM2, DM3 et DM4 ¹⁷	Br-Amériques: 57% Br-Amérique latine & Caraïbes: 13% ROAS: 92% BR-ASIE ET PACIFIQUE: 58% ROECA: 40% Global: 39%	2024-25: Br-Amériques: 60% Br-Amérique latine & Caraïbes: 20% ROAS: 93% BR-ASIE ET PACIFIQUE: 60% ROECA: 44% Global: 45% 2026-27: Br-Amériques: 65% Br-Amérique latine & Caraïbes: 30% ROAS: 94% BR-ASIE ET PACIFIQUE: 65% ROECA: 50% Global: 50%	PARTNERSHIPS Départements du BIT chargés des politiques Programmes d'action prioritaire de l'OIT Bureaux extérieurs du BIT	Appui à la gestion des activités de coopération pour le développement Plateforme d'évaluation

16 Vu l'ampleur géographique de chaque région, et la diversité des stratégies et possibilités locales de mobilisation des ressources, le nombre de projets en cours varie d'une région à l'autre. Et les pourcentages par rapport à la base de référence également. De ce fait, les cibles spécifiques dépendent de la nature des projets et des tendances en matière de mobilisation des ressources et des possibilités propres à chaque région.

17 Sens respectif des marqueurs :

DM2 – L'inclusion du handicap est pris en compte comme résultat-s dans le programme/projet, mais certains produits et ou activités tiennent compte effectivement de l'inclusion du handicap.

DM3 – L'inclusion du handicap n'est pas pris en compte comme résultat dans le programme/projet, et certains produits/activités tiennent compte effectivement de l'inclusion du handicap.

DM4 – La promotion de l'inclusion du handicap est le principal objectif énoncé du programme/projet, et les résultats, produits et activités visent à promouvoir l'inclusion du handicap.



► I. Le processus et les produits d'évaluation de l'OIT tiennent compte de la question du handicap

UNDIS – Domaine:

10 – Évaluation

► Évaluation des résultats de l'OIT

Réalisé en 2023:

« Se rapproche des attentes »

► Cible

2024-2025:

« Se rapproche des attentes »

2026-2027:

« Dépasse les attentes »



Activités réalisées à ce jour

L'OIT s'emploie à systématiser l'inclusion du handicap dans tous les aspects du processus d'évaluation. EVAL a révisé la liste de contrôle 4.6 concernant la rédaction de mandats en matière d'évaluation pour y intégrer l'inclusion du handicap et a effectué, conjointement avec GEDI, PROGRAM et PARDEV, une analyse de la situation actuelle concernant l'utilisation du marqueur Inclusion du handicap, notamment en rapport aux projets de coopération pour le développement. En 2023, un examen de l'ensemble actuel de documents d'orientation en matière d'évaluation de l'OIT a été mené pour recenser les lacunes et les domaines dans lesquels l'inclusion du handicap pourrait être davantage pris en compte. En parallèle, EVAL a consulté l'*International Disability Alliance* (IDA) sur les moyens de collaborer à l'élaboration de documents d'évaluation spécifiques sur l'inclusion du handicap. Cette même année, EVAL a diligenté une évaluation indépendante de la Stratégie pour l'inclusion des personnes handicapées 2020-2023, dont les résultats ont servi à la rédaction de la présente Stratégie. EVAL commande des évaluations externes rétrospectives de la qualité de tous les rapports d'évaluation en continu, qui incluent l'évaluation de l'intégration du volet Inclusion du handicap et qui montrent que de plus en plus de rapports d'évaluation de l'OIT tiennent compte de la question du handicap, soit une augmentation de 44,5 pour cent entre 2020 et 2023.

Lien avec la Politique pour l'inclusion des personnes handicapées:

Un principe directeur sous-tendant la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées est énoncé au paragraphe 7:

xii. Collecter, selon des méthodes préservant la confidentialité, des données ventilées par handicap afin d'éclairer la conception, la mise en œuvre et le suivi des politiques, programmes, projets et activités opérationnelles.

Ce qu'il faut pour atteindre le niveau suivant de notation UNDIS

« Dépasse les attentes »¹⁸

- Les lignes directrices en matière d'évaluation contiennent des orientations sur la systématisation de l'inclusion du handicap.
- L'inclusion du handicap est systématisée de manière efficace tout au long du processus d'évaluation et intégrée dans le mandat, les rapports initiaux et les rapports d'évaluation.
- Une méta-analyse des résultats d'évaluation, conclusions et recommandations liées à l'inclusion du handicap est effectuée au moins tous les cinq ans.

Actions

Période	Description	Responsabilité
Plan d'action pluriannuel ou annuel	Les pratiques d'évaluation adoptées par l'OIT en matière d'inclusion du handicap sont promues en permanence à l'occasion des échanges/réunions entre organismes.	EVAL
2024 - 2025	Une autoévaluation et une analyse des lacunes sont menées, fondées sur l'évaluation rétrospective de la qualité des rapports d'évaluation pour que les questions relatives à l'inclusion du handicap y soit mieux intégrée dans les documents d'orientation en matière d'évaluation.	EVAL
	Les documents d'orientation en matière d'évaluation sont révisés, compte tenu des résultats de l'autoévaluation et de l'analyse des lacunes effectuées, pour que les questions relatives l'inclusion du handicap y soient mieux intégrées.	EVAL
	Les responsables de l'évaluation se voient offrir une formation sur la systématisation de l'inclusion du handicap dans les processus d'évaluation.	EVAL
2026 - 2027	Une vérification de la pertinence des critères utilisés pour évaluer les projets pour l'inclusion du handicap est effectuée.	EVAL
	Une évaluation indépendante de la mise en œuvre de la Stratégie pour l'inclusion des personnes handicapées 2024-2027 est effectuée.	EVAL GEDI

18 L'OIT s'attend à atteindre le niveau « Dépasse les attentes » lorsque les documents d'orientation en matière d'évaluation seront révisés pour consolider les aspects liés l'inclusion du handicap. L'OIT a déjà atteint l'objectif concernant les autres sous-sections de l'indicateur qui lui permettent de dépasser les attentes. C'est-à-dire que l'inclusion du handicap est systématisée de manière efficace tout au long du processus d'évaluation et intégrée dans le mandat, les rapports initiaux et les rapports d'évaluation, et qu'une méta-analyse des résultats d'évaluation, conclusions et recommandations liées à l'inclusion du handicap est effectuée au moins tous les cinq ans.

Indicateurs et cibles

 Indicateurs	 Base de référence (2023)	 Cible (2027)	 Responsabilité	 Moyen de vérification
Pourcentage de responsables de l'évaluation ayant suivi une formation sur l'évaluation en matière d'inclusion du handicap	100%	100%	EVAL	Données communiquées par EVAL
Nombre de projets évalués relativement à l'inclusion du handicap	100%	100%	EVAL	Données communiquées par EVAL



► J. Les résultats attendus des programmes par pays de promotion du travail décent tiennent compte de la question du handicap

UNDIS Domaine: 11 – Descriptifs de programmes par pays
► CÉvaluation des résultats de l'OIT
Réalisé en 2023: « Se rapproche des attentes »
► Cible
2024-2025: « Se rapproche des attentes »
2026-2027: « Se rapproche des attentes »


Activités réalisées à ce jour

Les orientations relatives aux programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et les outils connexes¹⁹ ont été appliquées pour l'élaboration et l'évaluation des nouveaux PPTD. Le système de marqueurs a été introduit en avril 2020 en vue d'assurer le suivi des progrès réalisés en matière d'égalité hommes-femmes et de non-discrimination dans tous les domaines d'intervention de l'OIT. Il a depuis été utilisé de manière efficace pour rendre compte des résultats en matière d'inclusion du handicap obtenus pendant l'exercice biennal 2022-2023. En octobre 2023, l'OIT a entrepris un examen interne du système de marqueurs, en vue d'en améliorer l'application à l'échelle du Bureau, en intégrant différentes sources de financement, et d'accroître ainsi la qualité des données et leur compatibilité avec la plateforme UN INFO²⁰ para el bienio 2024-2025. La fonction de balisage demeure en place pour indiquer différents motifs de discrimination croisée, comme le handicap.

Lien avec la Politique pour l'inclusion des personnes handicapées:

La Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées mentionne à maintes reprises la nécessité de systématiser l'inclusion du handicap dans les projets et programmes, notamment aux paragraphes suivants :

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 travaux de recherche, politiques, programmes, projets et opérations, une approche qui tienne compte du handicap.

5(c): ses politiques, programmes, projets 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.

7(ix): 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, les mandants tripartites et les organisations de personnes handicapées participant activement à la conception et à la mise en œuvre.

19 Ces outils ont été actualisés en 2020 pour tenir compte des orientations du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable, ainsi que des attentes au titre de la stratégie UNDIS.

20 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).

Ce qu'il faut pour maintenir le niveau de dotation actuel pour UNDIS²¹

- Les orientation concernant les descriptifs de programmes par pays de l'OIT systématisent l'inclusion du handicap.

Actions

Période	Description	Responsabilité
Plan d'action pluriannuel ou annuel	Les PPTD sont analysés chaque année pour évaluer l'état d'avancement l'inclusion du handicap et pour guider les efforts déployés en matière d'orientation et de renforcement des capacités des PPTD.	PROGRAM Bureaux régionaux du BIT Bureaux de pays du BIT GEDI
2024 - 2025	Un système de marqueurs actualisé sur l'égalité de genre et la non- discrimination comportant un marqueur pour l'égalité de genre et des balises pour indiquer les motifs de discrimination (dont le handicap) est introduit pour orienter la planification, le suivi et la notification de la mise en œuvre des PPTD au cours de l'exercice biennal 2024-25.	PROGRAM
	Les bureaux régionaux et les bureaux de pays du BIT recueillent des données de référence sur l'état d'avancement de l'inclusion du handicap dans les PPTD et d'autres programmes de pays.	Bureaux régionaux du BIT Bureaux de pays du BIT
2026 - 2027	Les bureaux régionaux et les bureaux de pays du BIT fixent des cibles pour l'augmentation en pourcentage ou en nombre des résultats des PPTD concernant spécifiquement l'inclusion du handicap.	PROGRAM Bureaux régionaux du BIT Bureaux de pays du BIT

21 Pour atteindre le niveau de notation suivant pour l'indicateur UNDIS 11, tous les descriptifs de programmes par pays doivent inclure une analyse de la question de l'inclusion du handicap et définir la programmation en fonction des résultats de cette analyse. Cet exercice demande du temps, l'élaboration d'un plan structuré ainsi qu'une évaluation de sa mise en œuvre. C'est pourquoi l'OIT ne s'attend pas à remplir ce critère d'ici 2027 et ne vise donc pas à atteindre le niveau « Satisfait aux attentes ». Néanmoins, la Stratégie pour l'inclusion des personnes handicapées 2024-2027 énonce les actions à mener et les cibles à viser pour remplir ce critère, notamment les mesures requises pour atteindre le niveau « Dépasse les attentes ».

Indicateurs et cibles

 Indicateurs	 Base de référence (2023)	 Cible (2027)	 Responsabilité	 Moyen de vérification
Pourcentage de PPTD dont un ou plusieurs résultats concernent l'inclusion du handicap	75% (46 sur 61 PPTD en cours)	2024-25: 80% 2026-27: 90%	PROGRAM Bureaux régionaux du BIT Bureaux de pays du BIT GEDI	Descriptifs de PPTD évalués au moyen du mécanisme d'assurance-qualité de l'OIT
Pourcentage de résultats par pays au titre des résultats stratégiques de l'OIT mentionnés dans le rapport biennal sur l'exécution du programme qui mettent particulièrement l'accent sur l'inclusion du handicap	29%	2024-25: 30% 2026-27: 35%	PROGRAM Bureaux régionaux du BIT Bureaux de pays du BIT GEDI	Le tableau de bord des résultats en matière de travail décent enregistre les résultats par pays et les analyse en fonction du marqueur de suivi de l'inclusion du handicap
Les bureaux de pays du BIT ont au moins un résultat de programme par pays qui concerne l'inclusion du handicap	S/O	100%	Bureaux régionaux du BIT Bureaux de pays du BIT	Données obtenues des bureaux de pays.



► K. L'OIT collabore activement à l'inclusion du handicap au sein du système des Nations Unies

UNDIS – Domaine:

12 – Initiatives conjointes

► Évaluation des résultats de l'OIT

Réalisé en 2023:

« Dépasse les attentes »

► Cible

2024-2025:

« Dépasse les attentes »

2026-2027:

« Dépasse les attentes »



Activités réalisées à ce jour:

L'OIT continue de collaborer au sein du système des Nations Unies pour l'inclusion du handicap. Actuellement, l'OIT coprécide avec l'UNICEF un groupe de travail nouvellement créé sur l'emploi des personnes handicapées aux Nations Unies, qui rend compte au comité de haut niveau sur la gestion et au Réseau interinstitutions des ressources humaines. Au niveau mondial, l'OIT est un partenaire de deux programmes plurinationaux financés par le Partenariat des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées (UNPRPD) : sur les soins de santé communautaire en collaboration avec l'OMS; et sur la prise en compte de l'inclusion du handicap dans l'action climatique en collaboration avec le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). En outre, l'OIT est un membre actif de plusieurs groupes de travail sur le genre et le handicap comme motifs de discrimination croisée (sous l'égide d'ONU FEMMES) et de plusieurs groupes de travail relevant de Global Action on Disability (GLAD), qui réunissent des donateurs et des entités des Nations Unies. Enfin, l'OIT continue de travailler en partenariat avec le Cabinet du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et le CIF-OIT au lancement du cours UNDIS pour l'inclusion du handicap et intitulée « *Promoting Disability Inclusion : Make the Change Happen* ».

Lien avec la Politique pour l'inclusion des personnes handicapées

La coopération avec le système des Nations Unies est un principe directeur de la Politique de l'OIT :

Le paragraphe 7 (viii) – Coopérer au sein du système des Nations Unies, au niveau du siège et par l'intermédiaire des équipes de pays des Nations Unies, afin de faire en sorte que la démarche d'inclusion des personnes handicapées dans l'ensemble du système soit menée de manière efficace et cohérente, tout en tenant compte des besoins et caractéristiques particuliers de chaque organisation.

Ce qu'il faut pour maintenir le niveau de dotation actuel pour UNDIS

« Dépasse les attentes »

- L'entité participe activement au(x) mécanisme(s) de coordination interorganisations sur l'inclusion du handicap.
- Plus d'un programme conjoint/initiative conjointe est en place.

Actions

Période	Description	Responsabilité
2024 - 2027	L'OIT participe activement au sous-groupe interorganisations sur l'inclusion du handicap et oriente les activités à l'appui des propositions qui en émanent.	GEDI Services de gestion interne
	Les bonnes pratiques de collaboration avec d'autres entités des Nations Unies pour l'inclusion du handicap sont recensées et communiquées aux bureaux régionaux et bureaux de pays.	GEDI
	Les bureaux régionaux et bureaux de pays du BIT prennent note des partenariats avec d'autres entités des Nations Unies à l'appui de l'inclusion du handicap qui sont en place et, si des améliorations sont nécessaires, fixent des cibles à cette fin.	Bureaux régionaux du BIT Bureaux de pays du BIT

Indicateurs et cibles

Indicateurs	Base de référence (2023)	Cible (2027)	Responsabilité	Moyen de vérification
 Nombre d'initiatives mondiales de coordination pour l'inclusion du handicap auxquelles l'OIT participe et contribue	 (Base de référence établie cette année)	 Maintien du nombre actuel d'initiatives de coordination pour l'inclusion du handicap auxquelles l'OIT participe	 GEDI	 Rapports sur les initiatives de collaboration
Nombre de programmes conjoints sur l'inclusion du handicap auxquels les bureaux de pays du BIT collaborent	(Base de référence établie cette année)	À déterminer	GEDI Bureaux régionaux du BIT Bureaux de pays du BIT	Descriptifs de programmes



► L. Les fonctionnaires du BIT ont plus d'occasions de se familiariser avec les questions relatives à l'inclusion du handicap

UNDIS – Domaine :

14 – Développement des capacités du personnel

► Évaluation des résultats de l'OIT

Réalisé en 2023:

« Dépasse les attentes »

► Cible

2024-2025:

« Dépasse les attentes »

2026-2027:

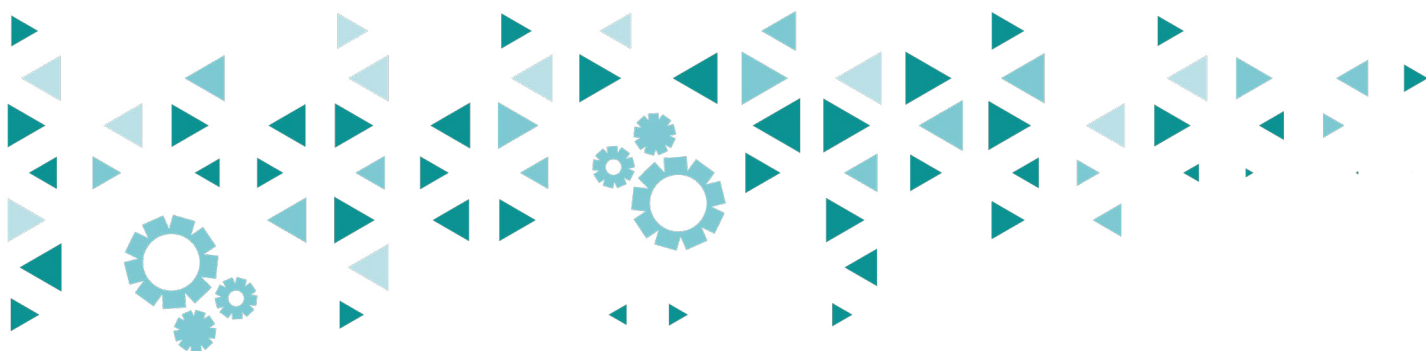
« Dépasse les attentes »



Activités réalisées à ce jour

L'OIT offre beaucoup de possibilités d'apprentissage sur l'inclusion du handicap. Par exemple, l'Organisation continue d'offrir son cours d'apprentissage en ligne sur l'inclusion de personnes handicapées, qui est devenu obligatoire pour tous les fonctionnaires en 2022 (IGDS 610); le taux de participation est vérifié régulièrement et il est actuellement de 90 %. L'atelier plus spécialisé « *Building Disability Inclusion Together* » est dispensé en ligne à de petits groupes d'apprenants et dure cinq jours.²² En 2023, un programme de renforcement des capacités sur l'inclusion du handicap a été créé et adapté à l'équipe globale de direction de l'OIT. Il a été dispensé en deux séances : la première en novembre 2023, à la fin du Conseil d'administration; et la seconde en janvier 2024, lors d'un séminaire de l'équipe globale de direction. Ce programme comportait : une réunion avec des membres du Groupe-ressource des employés de l'OIT sur l'inclusion des personnes handicapées, qui rassemble des fonctionnaires handicapés ou ayant à charge des personnes handicapées; une séance de sensibilisation sur l'inclusion du handicap; une présentation de la Politique et Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées; tous les membres de l'équipe globale de direction se sont formellement engagés en faveur de l'inclusion du handicap dans leur domaine de responsabilité respectif. Un programme de développement des capacités a également été créé en 2023 à l'intention des représentants du Syndicat du personnel, sur le thème du handicap et de l'égalité.

²² En 2023, un manuel de formation a été rédigé à l'intention des animateurs, et un groupe d'animateurs professionnels de l'OIT a été créé et formé pour donner ce cours.



Lien avec la Politique pour l'inclusion des personnes handicapées

Un principe directeur sous-tendant la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées est énoncé au paragraphe 7(x) :

Renforcer les capacités en matière d'inclusion des personnes handicapées, notamment par la sensibilisation et la formation de tout le personnel, afin de contribuer à la diffusion d'une culture organisationnelle qui valorise toutes les personnes.

Ce qu'il faut pour maintenir le niveau de dotation actuel pour UNDIS

« Dépasse les attentes »

- Des possibilités d'apprentissage et/ou de formation sont offertes à l'échelle de l'entité pour renforcer les capacités du personnel, à tous les niveaux, sur l'inclusion du handicap.
- Les activités de formation et l'utilisation des ressources d'apprentissage disponibles sur l'inclusion du handicap sont obligatoires; l'achèvement de ces activités et l'utilisation de ces ressources font l'objet d'un suivi.
- Des activités de formation et des ressources d'apprentissage adaptées sur l'inclusion du handicap sont disponibles, en particulier pour les cadres supérieurs et les représentants du Syndicat du personnel.

Actions

Période	Description	Responsabilité
Plan d'action pluriannuel ou annuel	L'OIT continue de contrôler le respect de l'obligation de formation en ligne sur l'inclusion du handicap pour tous les fonctionnaires, tant au siège que dans les bureaux de pays, et d'actualiser la formation en ligne lorsqu'il y a lieu.-	HRD
	La formation en ligne obligatoire sur l'inclusion du handicap est mise à la disposition du personnel du CIF-OIT.	HRD CIF-OIT
	Une formation sur l'inclusion du handicap est conçue et dispensée une fois par an aux représentants du Syndicat du personnel, sur demande.	GEDI (en consultation avec le Syndicat du personnel)
	Le cours du CIF-OIT « <i>Promoting Disability Inclusion : Make the Change Happen</i> » est promu et dispensé régulièrement à l'intention des fonctionnaires de l'OIT chargés de l'inclusion du handicap.	GEDI CIF-OIT

2024 - 2025	Les animateurs qui suivent l'atelier « <i>Building Disability Inclusion Together</i> » terminent leur formation en coanimant un cours avec le maître formateur de GEDI.	GEDI CIF-OIT
	Les points focaux du CIF-OIT pour l'égalité de genre et la diversité suivent la formation sur l'inclusion du handicap.	
2025 - 2027	Les possibilités d'intégration des questions relatives à l'inclusion du handicap dans la formation existante pour les cadres supérieurs et moyens seront explorées.	HRD CIF-OIT GEDI
	Une formation sur l'inclusion du handicap est conçue et dispensée pour les cadres supérieurs, y compris ceux des bureaux de pays.	HRD CIF-OIT GEDI

Indicateurs et cibles

				
Indicateurs	Base de référence (2023)	Cible (2027)	Responsabilité	Moyen de vérification
Pourcentage de fonctionnaires ayant achevé la formation en ligne obligatoire	90%	98%	HRD	Rapports mensuels générés par la plateforme ILO People
Pourcentage de membres du personnel du CIF-OIT ayant achevé la formation en ligne obligatoire	S/O	90% du personnel du CIF-OIT ont achevé la formation en ligne obligatoire	CIF-OIT	Rapports mensuels

Nombre de cadres supérieurs (D1 et au-delà) ayant participé à une activité spécialisée de renforcement des capacités sur l'inclusion du handicap	S/O	20	HRD	Registre de participation aux activités
Nombre de fonctionnaires ayant suivi la formation UNDIS	4	25	GEDI CIF-OIT	Données du CIF-OIT
Nombre de fonctionnaires ayant suivi la formation en présentiel sur le thème Handicap et égalité ou le cours en ligne « <i>Building Disability Inclusion Together</i> »	S/O	180	HRD GEDI	Données recueillies sur les formations





► M. Les communications internes/externes sont respectueuses des personnes handicapées

UNDIS – Domaine :
15 – Communication

► Évaluation des résultats de l'OIT

Réalisé en 2023:

« Se rapproche des attentes »

► Cible

2024-2025:

« Se rapproche des attentes »

2026-2027:

« Se rapproche des attentes »



Activités réalisées à ce jour:

L'OIT a manifesté une détermination sans réserve en faveur de l'inclusion du handicap dans les communications au moyen d'une série d'initiatives à fort impact. La publication des premières lignes directrices de l'OIT pour des communications respectueuses des personnes handicapées servent de référence pour des pratiques de communication inclusives. Des exemples marquants et des récits créatifs ont servi la cause des personnes handicapées en donnant du poids à leur histoire et à leurs expériences. De nouvelles InfoStories centrées expressément sur l'inclusion du handicap ont été publiées, et leur impact amplifié grâce à des partenariats avec des entreprises, des célébrités internationales et des défenseurs de la cause. Par ailleurs, DCOMM, conjointement avec GEDI, ont créé une page de ressources sur l'inclusion du handicap dans l'intranet, qui sert de plateforme centralisée pour les parties prenantes internes. Parallèlement, DCOMM a élaboré des modèles et fourni des orientations sur les fonctions d'accessibilité telles que le texte et les photos de remplacement, et les publications accessibles, contribuant ainsi à améliorer l'accessibilité des contenus numériques à l'OIT. De plus, DCOMM a révisé ses directives et pratiques en matière de gestion de l'image, pour que les images illustrent les valeurs de l'OIT et contiennent les métadonnées.

Lien avec la Politique pour l'inclusion des personnes handicapées

Un principe directeur sur la communication sous-tendant la Politique pour l'inclusion des personnes handicapées est énoncé au paragraphe 7(xi) :

Veiller à ce que la communication interne et externe soit inclusive et respectueuse des personnes handicapées et disponibles dans des formats accessibles.

Ce qu'il faut pour maintenir le niveau de dotation actuel pour UNDIS.²³

“Se rapproche des attentes”

- Des directives ou procédures sont en place pour faire en sorte que les communications internes et externes soient respectueuses des personnes handicapées.

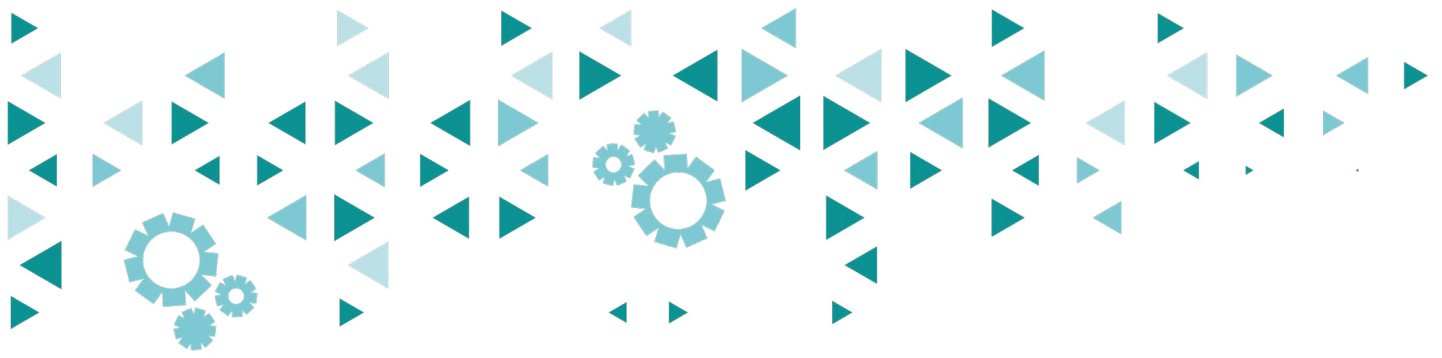
Actions

Période	Description	Responsabilité
Plan d'action pluriannuel ou annuel	● Une évaluation annuelle, effectuée en consultation avec le Groupe-ressource des employés (GRE) sur l'inclusion des personnes handicapées, porte sur la qualité des communications générales (internes et externes) de l'OIT et la conformité aux directives de l'OIT pour la prise en compte de la question du handicap dans les communications.	DCOMM GRE
	● Un consultant est engagé et chargé de concevoir un mécanisme permettant de mesurer l'efficacité de la politique en matière de communication inclusive.	DCOMM GEDI
2024 - 2025	● Les directives pour la prise en compte de la question du handicap dans les communications sont examinées et actualisées pour mettre l'accent sur les médias sociaux.	DCOMM GEDI
	● Les directives sur les pratiques et les communications orales respectueuses des personnes handicapées dans les médias sociaux, sont établies, dans les trois langues officielles de l'OIT, et distribuées aux fonctionnaires responsables des pages des médias sociaux associées à l'OIT.	DCOMM GEDI
2026 - 2027	● Les rapports phares de l'OIT contiennent des éléments de communication (images) où des personnes handicapées figurent dans des sections ne traitant pas du handicap, pour promouvoir la systématisation.	DCOMM INTSERV Départements du BIT chargés des politiques Programmes d'action prioritaire de l'OIT
	● Une stratégie d'intégration du handicap dans les communications est définie et mise en œuvre, en consultation avec le GRE.-	DCOMM GEDI (en consultation avec le GRE)

23 Pour atteindre le niveau de notation suivant pour l'indicateur UNDIS 15, les communications usuelles doivent prendre en compte la question du handicap. Pour systématiser efficacement l'inclusion du handicap dans les communications, il faut du temps et un plan structuré, ainsi qu'une évaluation de sa mise en œuvre. C'est pourquoi l'OIT ne s'attend pas à atteindre le niveau de notation « Satisfait aux attentes » d'ici 2027. Néanmoins, la Stratégie pour l'inclusion des personnes handicapées 2024-2027 présente plusieurs initiatives à prendre et cibles à atteindre à cette fin, notamment des mesures prévues pour atteindre la notation « Dépasse les attentes ».

Indicateurs et cibles

 Indicateurs	 Base de référence (2023)	 Cible (2027)	 Responsabilité	 Moyen de vérification
Pourcentage de produits de communication faisant allusion aux personnes handicapées, dans un échantillon de produits de communication, et évaluation qualitative des images positives/négatives données de ces personnes.	• (Base de référence établie • une fois que le mécanisme de mesure de l'efficacité de la politique de communication inclusive sera établi)	• X % de communications générales de l'OIT faisant allusion aux personnes handicapées et révélant un haut niveau de conformité aux directives	• DCOMM • INTSERV • Départements du BIT chargés des politiques • Programmes d'action prioritaire de l'OIT	• Rapport quantitatif et qualitatif



Promotion de la justice sociale et du travail décent

L'Organisation internationale du Travail est l'institution des Nations Unies spécialisée dans les questions liées au monde du travail. Elle rassemble gouvernements, travailleurs et employeurs autour d'une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, en soutenant la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social.

ilo.org

**Organisation internationale du Travail
4, route des Morillons
CH-1211,
Genève 22
Suisse**

