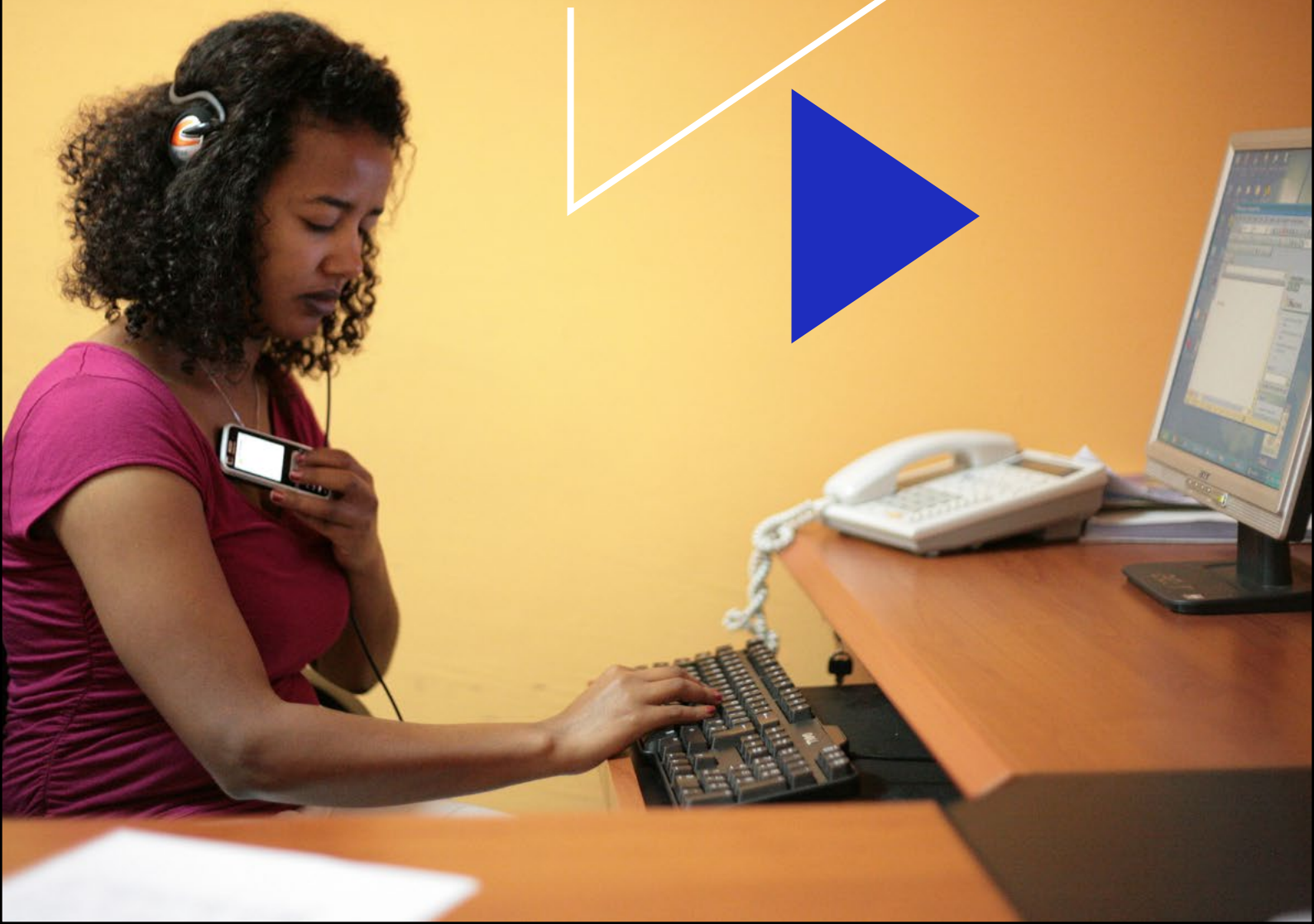




Organisation
internationale
du Travail

► Politique et stratégie de l'OIT 2020-23 pour l'inclusion des personnes handicapées



► Table des matières

1. Avant-propos du Directeur général de l'OIT, Guy Rider	1
2. Introduction	2
3. Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (IGDS n 590)	3
4. Stratégie de l'OIT 2020-23 pour l'inclusion des personnes handicapées	7
A. Les cadres supérieurs encouragent activement l'inclusion des personnes handicapées	8
B. Inclusion du handicap dans le cadre stratégique de l'OIT	9
C. Un réseau de points focaux favorise l'inclusion des personnes handicapées au siège et dans les bureaux extérieurs	11
D. Les consultations avec les organisations de personnes handicapées renforcent l'action de l'OIT	13
E. Les obstacles rencontrés dans les environnements de travail, les réunions, la technologie et les publications sont éliminés	15
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	23
H. Le processus et les produits d'évaluation de l'OIT tiennent compte de la question du handicap	25
I. Les programmes et les projets de l'OIT systématisent l'inclusion du handicap	26
J. Les résultats attendus des programmes par pays de promotion du travail décent tiennent compte de la question du handicap	28
K. L'OIT collabore activement à l'inclusion du handicap au sein du système des Nations Unies	30
L. Les fonctionnaires du BIT ont plus d'occasions de se familiariser avec les questions relatives à l'inclusion du handicap	31
M. Les communications internes/externes sont respectueuse des personnes handicapées	33

► 1. Avant-propos par le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder

L'OIT ne peut réaliser sa mission, qui est de promouvoir la justice sociale et le travail décent pour tous, si certains groupes sociaux sont marginalisés et laissés à l'écart.

Depuis sa création, l'OIT s'emploie à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les personnes handicapées sur le marché du travail. Les contributions positives que les personnes handicapées peuvent apporter au monde du travail et à la société sont de plus en plus reconnues et intégrées dans les priorités de développement. Par exemple, cinq des objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD) mentionnent le handicap, notamment l'objectif 8 qui vise à parvenir au plein emploi productif et à garantir un travail décent pour tous, et l'objectif 10 qui vise à autonomiser toutes les personnes et à favoriser leur intégration sociale, économique et politique.



Toutefois, il reste beaucoup à faire pour que le droit à un travail décent devienne réalité pour toutes les personnes handicapées.

Encore aujourd'hui, les personnes handicapées sont souvent exclues et marginalisées, et les progrès accomplis ces dernières décennies – dont la mise en œuvre en 2006 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH) – ont été mis à rude épreuve par la crise du COVID-19. Le risque est grand que les fractures liées aux inégalités qui existaient avant la pandémie se soient creusées, y compris pour les personnes handicapées. Aujourd'hui plus que jamais, les cadres tels que la CNUDPH, les normes internationales du travail et le principe inscrit au Programme de développement durable à l'horizon 2030, selon lequel « personne ne doit être laissé de côté », doivent jouer un rôle primordial dans l'élimination des obstacles au travail décent pour les personnes handicapées.

Au sein du système des Nations Unies, l'OIT a joué un rôle déterminant en créant le premier cadre de responsabilité détaillé à l'échelle de l'Organisation : la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (UNDIS). La stratégie UNDIS vise à transformer la façon dont l'Organisation conduit ses activités en faisant de l'inclusion du handicap une priorité. La stratégie UNDIS a servi de catalyseur à l'OIT pour l'élaboration de la politique et de la stratégie qui lui sont propres pour l'inclusion des personnes handicapées.

En novembre 2020, le Conseil d'administration de l'OIT a approuvé sans réserve la finalisation d'une politique de l'OIT pour l'inclusion du handicap et l'élaboration de stratégies pluriannuelles qui témoignent de la volonté de l'OIT de devenir une organisation prenant systématiquement en compte le handicap, conformément à la stratégie UNDIS. Adoptées en 2021 par l'équipe de direction du BIT, la Politique et la Stratégie pour 2020-23 nous incitent non seulement à mettre de l'ordre dans notre propre maison, mais également à mieux appuyer nos mandants et d'autres parties prenantes dans leurs efforts en faveur de l'inclusion du handicap.

La mise en œuvre de la Politique et de la Stratégie aidera l'OIT à devenir un employeur de choix pour les personnes handicapées, en leur offrant des lieux de travail pleinement accessibles et adaptés à leurs besoins, et une culture qui valorise et accueille favorablement la diversité et l'inclusion. Les autres pierres angulaires de la Politique et de la Stratégie sont notamment la prise en compte des personnes handicapées dans les achats, la systématisation de l'inclusion du handicap dans les projets et les programmes, et la nécessité de veiller à ce que toutes nos communications soient inclusives et respectueuses des personnes handicapées, et leur soient accessibles.

Je compte sur tous les collègues du BIT, tant au siège que dans les bureaux extérieurs, à tous les niveaux, pour contribuer à la réalisation des objectifs énoncés dans la Politique et la Stratégie – non seulement parce qu'une plus grande intégration des personnes handicapées enrichira et renforcera notre organisation, mais également parce qu'il s'agit d'une obligation morale pour chacun d'entre nous.

Guy Ryder

Directeur général

► 2. Introduction

La Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con discapacidad para 2020-2023 es la primera de una serie de estrategias plurianuales destinadas a aplicar la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad adoptada en 2021 por el Equipo de Dirección. La Política y la Estrategia de la OIT se basan en la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad ¹, que comprende una política para todo el sistema de las Naciones Unidas y un marco de rendición de cuentas a través del cual todas las entidades de las Naciones Unidas, incluida la OIT, **trabajarán de manera más integral en materia de discapacidad en todas sus organizaciones.**

La Stratégie 2020-23 de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées est la première d'une série de stratégies pluriannuelles visant à mettre en œuvre la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées adoptée en 2021 par l'équipe de direction du BIT. La politique et la stratégie de l'OIT s'inspirent de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (UNDIS)¹, qui comprend une politique à l'échelle du système des Nations Unies et un cadre de responsabilité par lequel toutes les entités des Nations Unies, y compris l'OIT, aborderont de manière plus globale la question du handicap à tous les paliers de leur organisation.

Fondée sur le principe « Une seule OIT », la Stratégie prône l'inclusion des personnes handicapées tant au siège que dans les régions. À elles deux, la Stratégie et la Politique aideront l'OIT à s'acquitter de ses obligations au titre de la stratégie UNDIS en faisant graduellement de l'OIT une organisation pleinement accessible et inclusive.

Notre collaboration avec les mandants tripartites de l'OIT, d'autres entités des Nations Unies, les organisations de personnes handicapées et le Syndicat du personnel de l'OIT en renforceront la portée. Plus précisément, en mettant en œuvre au sein du Bureau international du Travail cette politique et la stratégie qui l'accompagne, l'Administration réaffirme son engagement en faveur d'un dialogue social constructif, conformément aux dispositions de l'accord de reconnaissance et de procédure signé avec le Syndicat du personnel le 27 mars 2000. À cet égard, la longue expérience de l'OIT en matière de promotion du dialogue social et de rassemblement de groupes divers est essentielle pour la réussite de la Stratégie.

La Stratégie de l'OIT s'articule autour des 15 indicateurs de résultats de la stratégie UNDIS, qui se rapportent à des domaines tels que les ressources humaines, les achats, les communications, la programmation et l'accessibilité. Elle s'aligne également sur les cadres du programme et budget de l'OIT pour 2020-21 et 2022-23, qui fixent les engagements au niveau mondial et national, notamment en matière d'inclusion du handicap, et sur le plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025.

La Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées, qui constitue un engagement au plus haut niveau, s'applique à tous les domaines de compétence de l'OIT et prévoit les actions à mener entre 2020 et 2023 pour améliorer les résultats de l'Organisation dans ces domaines.

En 2021, la Stratégie sera centrée sur l'établissement de bases de référence, en fonction desquelles des objectifs ambitieux mais réalisables pourront être fixés pour la période biennale 2022-23.

La Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées s'inspire de la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail et y contribue également. La Déclaration privilégie une approche centrée sur l'humain selon laquelle il faut investir davantage dans les capacités des personnes, le travail décent et durable, et les institutions du travail, y compris « parvenir à l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail pour les personnes handicapées ».

La Politique et la Stratégie pour l'inclusion des personnes handicapées s'appuient sur les activités menées actuellement par l'OIT pour renforcer la législation, les politiques et les mesures propres à garantir l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail pour les personnes en situation de handicap. L'OIT s'attachera à améliorer la situation des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que leur accès à la protection sociale, au développement des compétences et à la formation, en luttant contre la discrimination, la stigmatisation et les obstacles qu'elles créent. La crise du COVID-19 et les chocs économiques qu'elle a provoqués ayant aggravé les inégalités existantes pour les personnes handicapées, les initiatives prises récemment par l'OIT mettent en évidence la nécessité de l'inclusion du handicap dans la lutte contre la pandémie et les mesures de rétablissement.

► Cadres internationaux et inclusion du handicap

L'approche adoptée par l'OIT concernant le handicap s'inspire non seulement des normes internationales du travail établies par l'Organisation, mais également d'un certain nombre de cadres, dont la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH) qui prône l'inclusion du handicap et l'élimination de la discrimination à l'endroit des personnes handicapées. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030, dont son principe selon lequel « personne ne doit être laissé de côté », appelle également à porter une attention accrue aux personnes handicapées dans le cadre de plusieurs des ODD, en particulier l'objectif 8 sur le travail décent.

► Le débat sur la Politique et la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées au Conseil d'administration de novembre 2020

Non seulement les mandants ont appelé à une politique musclée, mais ils ont également demandé que la stratégie complémentaire prévoit des indicateurs et des objectifs mesurables pour que l'OIT puisse rendre compte des changements concrets apportés. En tant que telle, la Stratégie de l'OIT pour 2020-2023 contient des objectifs et des indicateurs précis qui ont été définis de concert avec les départements compétents de l'OIT.

¹ https://www.un.org/fr/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_french.pdf

► 3. Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (IGDS no 590)

1. Le présent avis est publié en vertu de l'autorité conférée au Directeur général par l'article 8 de la Constitution de l'OIT. Il définit la politique de l'OIT relative à la promotion de l'inclusion des personnes handicapées dans l'ensemble de l'Organisation, telle que détaillée en annexe.
2. Cette politique vise principalement à faire en sorte que l'OIT soit une organisation inclusive et pleinement accessible, pour laquelle le handicap est une expression de la diversité humaine.
3. Depuis sa création, l'OIT promeut l'égalité de chances et de traitement pour les personnes handicapées sur le marché du travail. L'inclusion de ces personnes est un élément central de sa mission. En effet, la justice sociale et le travail décent ne pourront être réalisés que si l'ensemble des individus peut participer au monde du travail dans des conditions d'égalité.
4. Il faut lever les obstacles au travail décent tant au sein de l'OIT qu'à l'extérieur, afin que chacun puisse évoluer dans une société véritablement inclusive. Avec cette politique, l'OIT s'efforce d'être un employeur de choix pour les personnes handicapées et d'apporter aux mandants un appui au plus haut niveau pour les accompagner dans les efforts qu'ils déploient en faveur de l'inclusion des personnes handicapées.
5. La politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées est mise en oeuvre au moyen de stratégies pluriannuelles, conformément à la décision adoptée par le Conseil d'administration à sa 340e session (novembre 2020).
6. Le présent avis prend effet à compter de sa date de publication.

Guy Ryder

Directeur général

Annexe

► Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées

Préambule

1. L'Organisation internationale du Travail (OIT) s'engage à associer véritablement les personnes handicapées à ses travaux et à incorporer effectivement, dans l'ensemble de ses travaux de recherche, politiques, programmes, projets et opérations, une approche qui tienne compte du handicap.
2. Guidée par son mandat en matière de promotion de la justice sociale et du travail décent, et éclairée par la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, l'OIT réaffirme que les personnes handicapées jouissent, sur la base de l'égalité avec les autres, des droits de l'homme universels et des libertés fondamentales, y compris les droits au travail. Elle se conforme en cela à la Déclaration de Philadelphie, qui affirme que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales», ainsi qu'à l'approche centrée sur l'humain définie dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, qui dispose que l'Organisation doit consacrer ses efforts à parvenir à «l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail pour les personnes handicapées». Elle s'inscrit aussi dans le cadre des quatre piliers interdépendants du travail décent, à savoir: la promotion des emplois et des entreprises, le respect des droits au travail, l'élargissement de la protection sociale et la promotion du dialogue social.
3. En établissant la présente politique, l'OIT réaffirme la pertinence de ses conventions fondamentales sur la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (conventions nos 87 et 98), l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire (conventions nos 29 et 105); l'abolition du travail des enfants (conventions nos 138 et 182); et l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession (conventions nos 100 et 111). L'OIT rappelle d'autres instruments internationaux pertinents, notamment la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Déclaration de politique générale

4. L'OIT reconnaît que la justice sociale et le travail décent pour tous ne peuvent être réalisés que si les personnes handicapées, notamment celles qui présentent des incapacités physiques, psychosociales, intellectuelles ou sensorielles, sont pleinement et véritablement intégrées dans le monde du travail, et qu'elle doit montrer l'exemple.
5. À cette fin, l'OIT veillera à ce que:
 - a) les personnes handicapées, notamment celles qui font partie de son personnel, 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;
 - b) les mandants tripartites, en tant que bénéficiaires de ses programmes et compte tenu de leur rôle central pour le dialogue social, puissent contribuer pleinement à l'inclusion des personnes handicapées dans la mise en oeuvre de l'Agenda du travail décent;
 - 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.
6. La politique pour l'inclusion des personnes handicapées sera mise en oeuvre au moyen de stratégies pluriannuelles globales qui établissent des indicateurs et des cibles pour tous les domaines pertinents, au regard desquels les progrès seront évalués et les lacunes corrigées, ainsi qu'en élaborant, examinant et appliquant des politiques générales et des politiques spécifiques aux personnes handicapées.

► Principes directeurs

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

Emploi et non-discrimination

- I. Veiller à ce que la discrimination, la stigmatisation, la violence et le harcèlement fondés sur le handicap ne soient pas tolérés, y compris la discrimination multiple et croisée fondée sur la race, la couleur, le sexe, le genre, la religion, l'opinion politique ou autre, l'ascendance nationale, l'origine sociale ou ethnique, la langue, l'âge et l'orientation sexuelle et la discrimination par association.
- II. 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.

Dialogue social et consultation

- 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.

Accessibilité

- V.** Promouvoir l'accessibilité physique et numérique, tant au siège que dans les bureaux extérieurs, par la mise en oeuvre 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.

Achats

- 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.

Coopération au sein du système des Nations Unies

- 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.

Intégration et ciblage

- 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 oeuvre.

Renforcement des capacités et communication

- 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.
- XI.** Veiller à ce que la communication interne et externe soit inclusive et respectueuse des personnes handicapées et disponible dans des formats accessibles.

Suivi et évaluation

- XII.** Collecter, selon des méthodes préservant la confidentialité, des données ventilées par handicap afin d'éclairer la conception, la mise en oeuvre et le suivi des politiques, programmes, projets et activités opérationnelles.
- XIII.** Suivre et évaluer régulièrement l'application de la présente politique et des stratégies pluriannuelles au moyen desquelles elle sera mise en oeuvre.

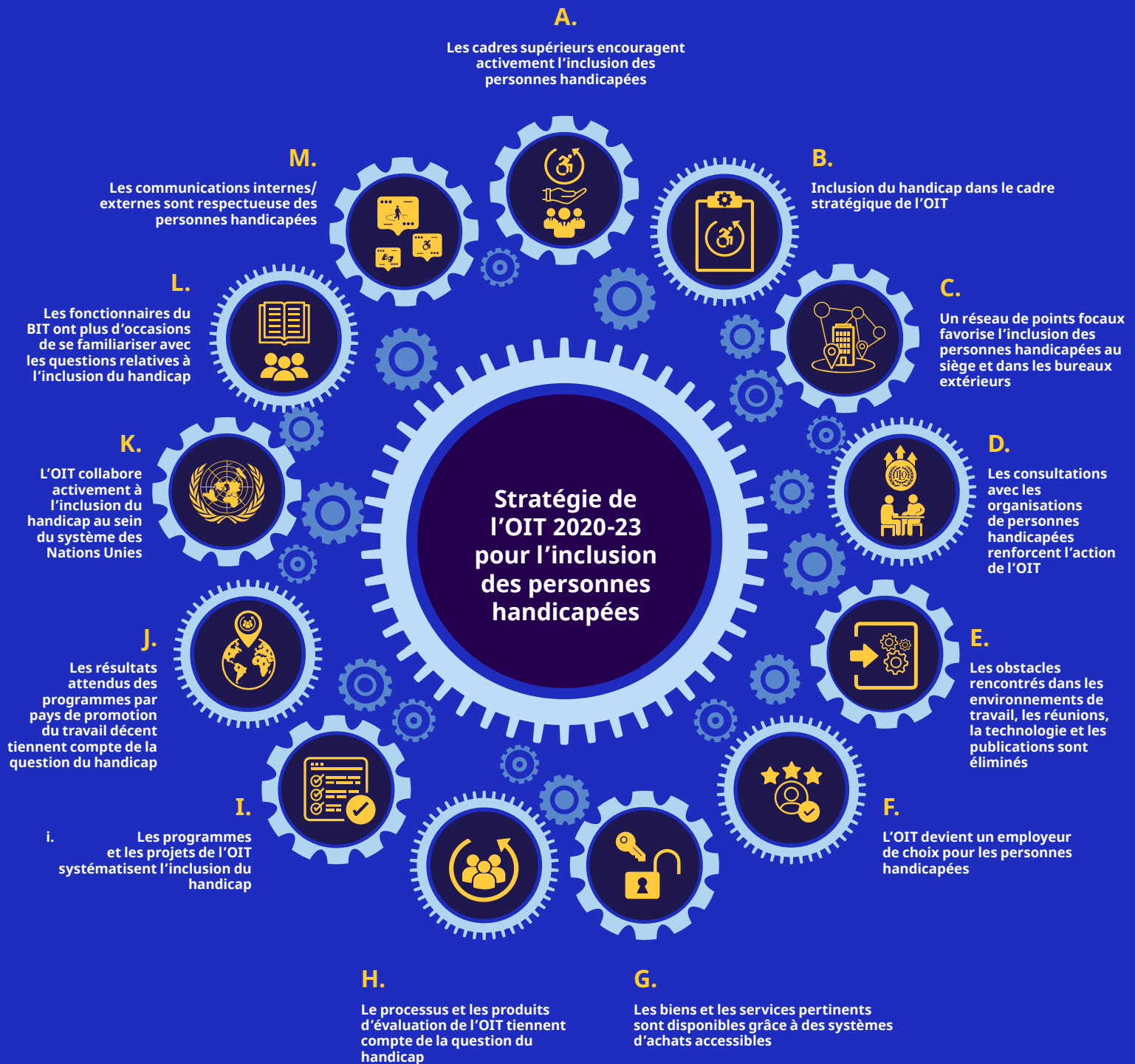
Ressources humaines et financières

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

Révision de la politique

- XV.** Procéder à des examens périodiques de la présente politique et, si nécessaire, la réviser de manière à combler les lacunes constatées et à répondre aux besoins futurs, en prenant en considération les recommandations résultant du processus de suivi et d'évaluation, et en consultation avec tous les acteurs concernés.

► 4. Stratégie de l'OIT 2020-23 pour l'inclusion des personnes handicapées





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

UNDIS – Domaine 1 – Rôle directeur

UNDIS - Évaluation des résultats de l'OIT (2019-2020):
« Se rapproche des attentes »

UNDIS - Évaluation des résultats de l'OIT (cible pour 2023):
« Satisfait aux attentes »

► Activités réalisées à ce jour:

La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019) stipule que l'Organisation doit consacrer ses efforts à « parvenir à l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail pour les personnes handicapées ainsi que pour les autres personnes en situation de vulnérabilité (II A viii)). Les cadres supérieurs du BIT ont exprimé publiquement leur appui à l'inclusion du handicap, notamment en 2019 lorsque la Directrice générale adjointe pour les politiques et le Directeur général du BIT ont formulé des observations à l'appui de l'inclusion du handicap lors de la conférence du Réseau mondial Entreprises et handicap de l'OIT sur le thème « Rendre l'avenir du travail inclusif pour les personnes handicapées ». En rapport à cet indicateur, le Conseil d'administration de l'OIT, à sa 340^e session (novembre 2020) a examiné une proposition de politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées et a demandé au Directeur général de finaliser et de mettre en œuvre cette politique. Les observations formulées par les membres du Conseil d'administration ont été incorporées au projet de politique et, en 2021, l'équipe de direction de l'OIT a approuvé la politique et la présente stratégie pluriannuelle qui l'accompagne.

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

Le rôle moteur joué par l'équipe de direction dans la mise en œuvre de la stratégie UNDIS fait partie intégrante de la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées. En outre, dans le contexte de la promotion du travail décent, le paragraphe 4 de la Politique de l'OIT souligne que l'Organisation « doit montrer l'exemple ».

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

« Satisfait aux attentes »

- Les cadres supérieurs encouragent activement l'inclusion des personnes handicapées au BIT et au-delà;
- L'équipe de direction passe en revue une fois par an la mise en œuvre de la politique/stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées, et des mesures correctives sont prises le cas échéant.

► Actions:

Période	Description	Responsabilité
2021	► Le directeur général fait une déclaration publique concernant l'importance de l'inclusion du handicap au sein de l'OIT, par l'adoption de la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées	CABINET
2022-2023	► Le directeur général et les cadres supérieurs de l'OIT (au moins deux) font des déclarations publiques annuelles concernant l'importance de l'inclusion du handicap au sein de l'Organisation. ► L'équipe de direction procède à des examens annuels de la mise en œuvre de la Politique et de la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées, sur lesquels s'appuiera le rapport biennal sur la mise en œuvre de la Politique et de la Stratégie envoyé au Conseil d'administration du BIT².	CABINET Équipe de direction

² Pour conserver la notation « Se rapproche des attentes » pour cet indicateur UNDIS, les cadres supérieurs du BIT doivent continuer de faire des déclarations publiques annuelles concernant l'inclusion des personnes handicapées. Parallèlement à ces déclarations, une fois que l'équipe de direction aura commencé les examens annuels de la Politique/Stratégie, la notation « Satisfait aux attentes » sera de mise.



Inclusion du handicap dans le cadre stratégique de l'OIT

UNDIS – Domaine 2 – Planification stratégique

UNDIS - Évaluation des résultats de l'OIT (2019-2020):
« Manque aux attentes »

UNDIS - Évaluation des résultats de l'OIT (cible pour 2023):
« Se rapproche des attentes ou satisfait aux attentes »

► Activités réalisées à ce jour:

Le plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 et les deux documents de programme et budget (P&B) biennaux pour la période de planification soulignent qu'il importe de promouvoir la non-discrimination, quel qu'en soit le motif, en tant que question transversale s'appliquant à tous les domaines d'activité de l'OIT. Le plan stratégique pour 2022-2025, approuvé par le Conseil d'administration à sa session d'octobre-novembre 2020, met l'accent sur la croissance inclusive, en prônant une reprise centrée sur l'humain après la pandémie COVID-19, en reconnaissant la nécessité de protéger et d'autonomiser les personnes appartenant à des groupes déjà défavorisés ou en situation de vulnérabilité, en particulier celles qui sont le plus durement touchées. Les propositions de P&B du Directeur général pour l'exercice biennal 2022-2023, qui ont été préparées au cours de 2020 et présentées au Conseil d'administration à sa session de mars 2021, traitent de questions relatives au handicap aux niveaux de l'impact à long terme, des résultats stratégiques et des produits. Un résultat (6.4) du P&B pour 2020-21 et 2022-23 est consacré à l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail pour les personnes handicapées et d'autres personnes en situation de vulnérabilité.

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

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

L'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, projets et opérations, une approche qui tienne compte du handicap.

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

« Se rapproche des attentes »

- L'OIT s'engage à promouvoir l'inclusion des personnes handicapées dans la vue d'ensemble/le préambule du Programme et budget de l'OIT.

« Satisfait aux attentes »

- L'engagement de l'OIT en faveur de l'intégration de la question du handicap et de l'adoption de cibles en matière d'inclusion des personnes handicapées se traduit par des énoncés de résultats et/ou des indicateurs du Programme et budget.
- Les données figurant dans le Programme et budget sont ventilées par handicap et par sexe, le cas échéant (ou l'intention de ventiler les données à l'avenir est indiquée dans ces documents).

► Acciones:

Période	Description	Responsabilité
2021	► Dans le cadre du rapport sur l'exécution du programme pour 2020-21, l'OIT tire les enseignements de la réalisation des résultats en matière d'inclusion du handicap qui guideront la définition de directives à l'échelle du Bureau et les initiatives de renforcement des capacités prévues pour 2022-23.	PROGRAMME

Période	Description	Responsabilité
2022-2023	► Dans le cadre de la stratégie UNDIS, l'OIT prend des engagements en matière d'inclusion des personnes handicapées dans la « Vue d'ensemble » des propositions du directeur général concernant le Programme et budget pour 2024-2025 (à présenter au Conseil d'administration à sa session de mars 2023). ► L'OIT exprime sa volonté d'inclure des données ventilées par handicap dans le Programme et budget pour 2024-2025. ► L'OIT démontre sa volonté d'inclusion des personnes handicapées par des énoncés de résultats et/ou des indicateurs du Programme et budget pour 2024-2025.	PROGRAMME

Indicateurs et cibles

 Indicateurs	 Cible (2021)	 Cible (2022-2023)	 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.	Base de référence: 50% ³	62%	PROGRAMME; CABINET	Le Programme et budget du Directeur général pour 2024-2025

³ Il est question ici du contenu des propositions du Programme et budget pour 2022-2023.



Un réseau de points focaux favorise l'inclusion des personnes handicapées au siège et dans les bureaux extérieurs

UNDIS – Domaine 4 – Configuration institutionnelle

UNDIS – Évaluation des résultats de l'OIT (2019-2020):
« Se rapproche des attentes »

UNDIS – Évaluation des résultats de l'OIT (cible pour 2023):
« Dépasse les attentes »

► Activités réalisées à ce jour:

En 2019, l'OIT a atteint le niveau « Se rapproche des attentes » pour cet indicateur UNDIS, grâce à la présence d'une équipe consacrée au handicap au sein du Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI); en outre, le Spécialiste principal des questions de personnes handicapées est le point focal de l'OIT pour la stratégie UNDIS. L'équipe travaille en étroite collaboration avec un groupe restreint de responsables des indicateurs UNDIS pour l'OIT au siège du BIT, ainsi qu'avec des représentants de la DDG/P, du DDG/MR et du DDG/FOP, et des représentants des bureaux extérieurs, et continuera de le faire tout au long de la durée de la Stratégie de l'OIT. De plus, l'OIT bénéficie d'un réseau informel bien établi de défenseurs des droits des personnes handicapées (tant au siège que dans les bureaux extérieurs). La contribution de tous ces acteurs est primordiale pour l'acceptation du premier rapport de l'OIT sur la stratégie UNDIS pour 2019.

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

La création d'un réseau de points focaux concourt à la réalisation de plusieurs objectifs de la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées, notamment l'engagement énoncé au paragraphe 1 « à incorporer effectivement, dans l'ensemble de ses travaux de recherche, politiques, projets et opérations, une approche qui tienne compte du handicap » et l'engagement énoncé au paragraphe 5 c) à veiller à ce 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 atteindre le niveau de notation suivant pour UNDIS:

« Satisfait aux attentes »

- L'OIT coordonne un réseau de points focaux pour l'inclusion des personnes handicapées où sont représentés tous les départements et bureaux de pays compétents.

« Dépasse les attentes »

- Le réseau de points focaux de l'OIT se réunit une fois par an.

► Acciones:

Période	Description	Responsabilité
2021	► Un projet de mandat pour le réseau de points focaux sur l'inclusion des personnes handicapées est rédigé et diffusé.	GEDI
	► Un mandat pour les points focaux est rédigé et diffusé, ainsi qu'une proposition de reconnaître leur rôle dans les évaluations des performances.	
	► Les points focaux au siège et dans les bureaux extérieurs de l'OIT sont choisis et le réseau de points focaux établi.	Bureaux régionaux du BIT Bureaux de pays du BIT Départements du BIT
	► Le réseau de points focaux se réunit pour la première fois pour échanger des informations et passer en revue les enseignements tirés.	GEDI
2022-2023	► Le réseau de points focaux se réunit pour la première fois pour échanger des informations et passer en revue les enseignements retenus.	GEDI
	► Des possibilités de formation sont offertes aux points focaux, en fonction des besoins de perfectionnement définis.	

Indicateurs et cibles

 Indicateurs	 Cible (2021)	 Cible (2022-2023)	 Responsabilité	 Moyen de vérification
Pourcentage de départements et de bureaux extérieurs ayant leur point focal	25 points focaux intègrent le réseau, dont au moins 50 % relèvent de bureaux extérieurs	50 points focaux intègrent le réseau, dont au moins 50 % relèvent de bureaux extérieurs	Bureaux régionaux du BIT Bureaux de pays du BIT Départements du BIT	Registre des points focaux
Nombre de points focaux présents à la réunion annuelle du réseau de points focaux de l'OIT	S/O	Au moins 75 % des points focaux participent à la réunion annuelle du réseau de points focaux de l'OIT, au cours de laquelle sont décidées les principales mesures à prendre	GEDI	Procès-verbaux des réunions annuelles de points focaux



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

UNDIS – Domaine 5 – Consultation des personnes en situation de handicap

UNDIS – Évaluation des résultats de l'OIT (2019-2020):
« Manque aux attentes »

UNDIS – Évaluation des résultats de l'OIT (cible pour 2023):
« Se rapproche des attentes »

► Activités réalisées à ce jour:

L'OIT met à profit son expérience grandissante de la consultation des personnes en situation de handicap, et les partenaires sociaux se mettent à l'écoute des organisations de personnes handicapées, dans le contexte de sa politique et de son assistance technique, et des partenariats correspondants. L'action du Réseau mondial Entreprises et handicap de l'OIT inclut la participation de l'International Disability Alliance (IDA). L'IDA est membre du comité directeur du Réseau mondial Entreprises et handicap, tout comme un certain nombre d'autres ONG œuvrant en faveur du développement et des personnes handicapées. En outre, les bureaux extérieurs du BIT qui mettent en œuvre des projets spécifiques sur le handicap y associent des organisations nationales de personnes handicapées. L'OIT participe actuellement à un groupe de travail qui définit à l'intention des entités des Nations Unies des directives sur les modalités de ces consultations dans le cadre de la stratégie UNDIS. Par ailleurs, lors de la 340^e session (novembre 2020) du Conseil d'administration, la politique proposée pour l'inclusion du handicap a été débattue et des membres ont souligné la nécessité de consulter des personnes handicapées parmi les membres du personnel du BIT et ses mandants tripartites.

► Lien avec la Politique de l'OIT 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.

En outre, elle coïncide avec l'engagement pris par l'OIT tel qu'énoncé au paragraphe 5 a) de la Politique qui est 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 atteindre le niveau de notation suivant pour UNDIS:

« Se rapproche des attentes »:

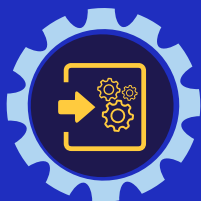
- Les organisations de personnes handicapées sont systématiquement consultées et associées à toutes les questions propres au handicap.
- Des directives relatives à ces consultations sont en place.

► Actions:

Période	Description	Responsabilité
2021	► Des discussions sont amorcées avec les organisations de personnes handicapées sur les moyens de renforcer la participation de la communauté des personnes handicapées qui soient conformes aux pratiques de l'OIT relatives à la participation de la société civile, notamment dans le respect du dialogue social.	GEDI
2022-2023	► Des directives relatives à la consultation des personnes handicapées (inspirées des directives à venir pour la stratégie UNDIS) sont adoptées et diffusées dans les bureaux extérieurs.	GEDI; HRD

Indicateurs et cibles

 Indicateurs	 Cible (2021)	 Cible (2022-2023)	 Responsabilité	 Moyen de vérification
Nombre de bureaux extérieurs du BIT qui associent les organisations de personnes handicapées à leur action	(Base de référence établie cette année)	% d'augmentation par rapport à la base de référence	Bureaux extérieurs du BIT	Données recueillies dans les régions



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

UNDIS – Domaine 6 – Accessibilité
6.1 – Accessibilité aux conférences et réunions

UNDIS – Évaluation des résultats de l'OIT (2019-2020):
Indicateur 6 / 6.1 « Manque aux attentes »

UNDIS – Évaluation des résultats de l'OIT (cible pour 2023):
Indicateur 6 / 6.1 « Satisfait aux attentes »

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

Indicateur UNDIS 6;

« Se rapproche des attentes »:

- L'évaluation de référence concernant l'accessibilité a été réalisée;

« Satisfait aux attentes »:

- La politique/stratégie pour l'accessibilité est en place et appliquée;

Indicateur UNDIS 6.1

« Se rapproche des attentes »:

- L'évaluation de référence concernant l'accessibilité a été réalisée;

« Satisfait aux attentes »:

- Les politiques et directives sont en place; des cibles sont définies et atteintes.

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

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

- 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.

Note sur la subdivision en sous-indicateurs pour cette section spécifique

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:

En partenariat avec d'autres départements, RELMEETINGS explore les moyens de faciliter l'inclusivité et de favoriser la participation des personnes handicapées aux réunions officielles tenues au siège du BIT. Depuis 2020, RELMEETINGS recense les lacunes à combler et les défis à relever concernant les aspects non matériels de l'accessibilité, et s'emploie à échanger des connaissances avec d'autres institutions des Nations Unies sises à Genève. En 2020 également, à la demande de certains départements techniques, RELMEETINGS a facilité la mise en place du sous-titrage et de la langue des signes internationale.

► Actions:

Période	Description	Responsabilité
2021	► Les évaluations existantes sur l'accessibilités aux réunions et conférences sont compilées et examinées.	RELMEETINGS; FACILITIES; Projet de rénovation
	► La phase suivante des travaux de rénovation au siège du BIT est évaluée, pour recenser les améliorations possibles à apporter aux infrastructures matérielles des salles de réunion et de conférence.	FACILITIES;Projet de rénovation
	► Le service d'interprétation en langue des signes internationales est assuré dans certaines manifestations de haut niveau de l'OIT.	RELMEETINGS
	► Une étude de base sur l'accessibilité est menée pour toutes les salles de réunion du siège du BIT.	RELMEETINGS; FACILITIES; Projet de rénovation
2022-2023	► Des directives relatives à l'accessibilité aux réunions sont produites, inspirées des bonnes pratiques, et largement diffusées.	RELMEETINGS; GEDI (en collaboration avec d'autres départements du BIT chargés de questions d'accessibilité)
	► Une étude de base sur l'accessibilité est menée pour toutes les salles de réunion dans les bureaux extérieurs du BIT.	FACILITIES; Bureaux régionaux
	► Des plans d'action pour l'accessibilité sont produits pour les réunions et les conférences au siège et dans les bureaux extérieurs du BIT.	

Indicateurs et cibles

📍 Indicateurs	🎯 Cible (2021)	🎯 Cible (2022-2023)	👤 Responsabilité	🔍 Moyen de vérification
Pourcentage de réunions officielles de l'OIT qui satisfont aux normes d'accessibilité minimales	(Base de référence établie cette année)	% d'augmentation par rapport à la base de référence	RELMEETINGS; GEDI	À définir dans les directives sur l'accessibilité des réunions
Pourcentage de réunions pertinentes de l'OIT organisées au niveau régional ou sous-régional qui satisfont aux normes d'accessibilité minimales	(Base de référence établie cette année)	% d'augmentation par rapport à la base de référence	Bureaux régionaux	À définir dans les directives sur l'accessibilité des réunions

E(2): Locaux et sécurité

► Activités réalisées à ce jour:

L'Unité de la gestion des locaux (FACILITIES) procède par étapes pour rendre les locaux – au siège et dans les bureaux extérieurs – accessibles, en collaboration avec le Projet de rénovation du bâtiment (PRB). Le bâtiment principal du BIT à Genève a été rénové et est désormais physiquement accessible aux personnes handicapées. Lors de la phase suivante de la rénovation, toutes les salles de réunion seront rendues accessibles et une évaluation des services connexes est en cours. Parmi les locaux appartenant à l'Organisation en région, le bureau de l'OIT à Brasilia, par exemple, a été entièrement rénové et est désormais physiquement accessible aux personnes handicapées. S'agissant des locaux en location dans les régions, notons également le cas du bureau de l'OIT à Amman, qui est désormais physiquement accessible aux personnes handicapées. L'IGDS 185 (2019) *Location à bail de locaux* fournit des directives importantes pour veiller à ce que tous les nouveaux locaux loués par le BIT soient conformes aux directives en matière d'accessibilité. La sécurité des locaux du BIT est étroitement liée à leur accessibilité. Par exemple, les questions d'accessibilité sont prises en considération dans le cadre de l'élaboration d'un projet de mise en place d'un périmètre de sécurité en cours au siège de l'Organisation. Par ailleurs, l'OIT joue un rôle déterminant dans la définition de directives concernant les considérations relatives au handicap à prendre en compte dans le système de gestion des risques de sécurité des Nations Unies (SRM), qui ont été approuvées en juin 2020 par le Réseau interorganisations pour la gestion des mesures de sécurité (IASMN). Ces directives offrent des conseils pratiques aux professionnels de la sécurité sur les moyens d'intégrer dans leur travail les préoccupations relatives au handicap; elles joueront un rôle déterminant pour garantir la sécurité et l'accessibilité des locaux du BIT.

► Actions:

Période	Description	Responsabilité
2021	► L'accessibilité est prise en compte dans les demandes de propositions (RFP) pour le projet de périmètre de sécurité.	BRP; SÉCURITÉ
	► La question de l'accessibilité est prise en compte dans toutes les futures RFP liées aux locaux du BIT.	FACILITIES
	► L'accessibilité est prise en compte dans le projet de rénovation du bureau régional de l'OIT pour l'Afrique à Abidjan.	Bureau régional pour l'Afrique à Abidjan; FACILITIES
	► Des directives sur les moyens de rendre les locaux appartenant au BIT dans les régions sont produites et diffusées à grande échelle.	FACILITIES
	► Pour les locaux en location dans les régions, les bureaux de l'OIT se conforment aux normes relatives à l'accessibilité avant de signer de nouveaux mémorandums d'accord.	DDG/FOP; FACILITIES; Bureaux extérieurs
	► Une étude de base/liste de contrôle sur l'accessibilité est faite pour 50 % des bureaux régionaux de l'OIT.	Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas; FACILITIES; oficinas exteriores
	► Tous les bureaux extérieurs, points focaux SRM et directeurs du BIT sont informés des nouvelles directives sur les considérations relatives au handicap à prendre en compte pour la gestion des risques de sécurité, et ces directives valent pour tous les nouveaux contrats de bail.	Seguridad
	► L'assistance et la formation voulues pour les procédures d'urgence (comme l'évacuation de personnes handicapées) sont fournies aux bureaux extérieurs, au besoin.	Seguridad; FACILITIES

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2021	► Un plan de travail biennal (2022-2023) et en cours d'élaboration à INTSERV.	INTSERV
2022-2023	► [Les activités pour 2022-2023 seront définies dans le cadre d'un plan de travail biennal INTSERV.]	

Indicateurs et cibles

Indicateurs	Cible (2021)	Cible (2022-2023)	Responsabilité	Moyen de vérification
Niveau d'accessibilité atteint dans les locaux des bureaux extérieurs de l'OIT	(Base de référence établie cette année)	10 % d'augmentation par an par rapport à la base de référence dans les bureaux qui ont atteint un niveau élevé d'accessibilité	FACILITIES; bureaux extérieurs	Données fournies par les bureaux extérieurs

E(3): Services internes généraux et accréditation

► Activités réalisées à ce jour:

L'OIT progresse sur les questions d'accessibilité dans le domaine multidimensionnel des « services internes généraux et accréditation ». Par exemple, au siège de l'Organisation, le restaurant et les cafétérias sont désormais accessibles aux personnes handicapées. Lors de la pandémie de COVID, les chauffeurs et les messagers en poste au siège ont offert leur assistance aux fonctionnaires handicapés, notamment pour la livraison à domicile de matériel de bureau. Les services de transport mis à la disposition du personnel du BIT et des délégués sont accessibles aux personnes handicapées. Les services d'accréditation le sont également et les besoins des personnes en fauteuil roulant ont été pris en compte.

► Actions:

Période	Description	Responsabilité
2021	► Des informations sur l'inclusion des personnes handicapées sont fournies à l'entreprise de restauration. ► Les besoins particuliers en matière d'accessibilité pour le transport des personnes handicapées dans des véhicules du BIT au siège sont évalués. ► L'IGDS 437 sur les politiques et procédures relatives aux voyages est examinée sous l'angle des besoins propres au transport de fonctionnaires et de personnes à charge ayant un handicap, et les dispositions éventuelles à prendre sont déterminées.	SUPPORT/MAIL
	► Les bureaux provisoires d'accréditation au siège du BIT sont adaptés aux besoins des personnes en fauteuil roulant, et les besoins supplémentaires liés aux déficiences visuelles et auditives sont évalués.	DST
2022-2023	► [Les activités pour 2022-2023 seront définies dans le cadre d'un plan de travail biennal INTSERV.]	

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

► Activités réalisées à ce jour:

INFOTEC s'emploie à rendre sa présence sur Intranet et Internet plus accessible, en l'alignant sur les normes internationales. Par exemple, les sites Web de l'OIT destinés au public qui ont été conçus en 2020 doivent satisfaire aux Règles pour l'accessibilité des contenus WEB 2.1 au niveau AA. En outre, des critères d'accessibilité sont inclus dans les spécifications et les critères d'évaluation des fournisseurs des nouveaux produits disponibles dans le commerce.

► Actions:

Période	Description	Responsabilité
2021	► Une analyse exhaustive des applications maison prioritaires de l'Organisation est en cours en vue de déterminer les ressources requises pour satisfaire aux attentes en matière d'accessibilité. ► Les priorités liées à la mise en conformité des applications maison en matière d'accessibilité sont convenues. ► Une déclaration d'engagement et de faisabilité est en cours de rédaction en matière d'accessibilité des applications maison. ► Des principes sont formulés aux fins de la conformité aux normes d'accessibilité pour les applications maison en cours d'élaboration ou de mise en service, qui s'appuient sur l'engagement de la direction.	INFOTEC
2022-2023	► [Les activités pour 2022-2023 seront définies dans le cadre d'un plan de travail biennal INTSERV.]	

Indicateurs et cibles

📍 Indicateurs	🎯 Cible (2021)	🎯 Cible (2022-2023)	👤 Responsabilité	🔍 Moyen de vérification
Portion des nouveaux sites Web qui sont conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.1, niveau AA	Base de référence établie 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:

PRODOC a bien progressé dans le domaine des publications et de la communication ces dernières années, notamment en investissant dans une plateforme de production éditoriale dédiée pour aider à générer des documents accessibles, et en embauchant un expert ayant une déficience visuelle pour tester l'accessibilité de la plateforme. Une section sur les combinaisons de couleurs et les contrastes de texte a été créée sur le tout nouveau site Web de l'OIT; la formation a commencé pour la production de fichiers PDF accessibles, et un guide est en cours de rédaction sur la création de publications accessibles. S'agissant des publications accessibles, des quantités limitées de publications stratégiques en formats EPUB et Mobi sont en cours de préparation.

► Actions:

Période	Description	Responsabilité
2021	► Un échantillon de publications choisies est évalué pour déterminer les investissements éventuels à faire et le niveau de qualité minimal requis aux fins du produit du programme et budget, en privilégiant les publications phare du siège.	PRODOC
	► Un aide-mémoire est constitué pour vérifier l'accessibilité des publications, documents et produits, et pour garantir le niveau d'accessibilité de base.	
	► Une page dédiée est créée sur l'intranet du BIT pour l'actualisation de toutes les activités d'INTERSERV en matière d'inclusion du handicap.	INTSERV
2022-2023	► Un guide pratique sur l'accessibilité sera produit à l'intention de divers acteurs contribuant à la conception de documents, comme les graphistes à l'interne et les collaborateurs extérieurs.*	PRODOC
*[D'autres activités pour 2022-2023 seront définies dans le cadre d'un plan de travail biennal INTERSERV.]		

Indicateurs et cibles

Indicateurs	Cible (2021)	Cible (2022-2023)	Responsabilité	Moyen de vérification
Pourcentage de publications phare du siège produites conformément aux normes minimales en matière d'accessibilité	Base de référence	100%	PRODOC	Examen des publications



L'OIT devient un employeur modèle pour les personnes handicapées

UNDIS – Domaine 7 – Aménagement raisonnable
13 – Emploi

UNDIS – Évaluation des résultats de l'OIT (2019-2020):
7 – « Se rapproche des attentes »
13 – « Se rapproche des attentes »

UNDIS – Évaluation des résultats de l'OIT (cible pour 2023):
7 – « Dépasse les attentes »
13 – « Satisfait aux attentes »

► Activités réalisées à ce jour:

L'OIT aborde les questions d'aménagement raisonnable dans sa *Politique relative à l'emploi des personnes handicapées* (2005) et sa note d'information sur la réserve pour les aménagements raisonnables (2009). La politique de l'OIT relative à l'emploi comporte une section consacrée aux aménagements raisonnables dans laquelle le Bureau « s'engage à procéder aux aménagements raisonnables qui sont nécessaires pour permettre à une personne handicapée d'être embauchée au BIT et d'y rester ». En 2014, l'OIT a mené une enquête auprès de son personnel sur l'inclusion du handicap afin de mieux comprendre les besoins de ses fonctionnaires en situation de handicap. Les résultats de cette enquête ne constituent pas une base de référence claire, mais les enquêtes à venir s'en inspireront.

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

Le paragraphe 7 II de la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées mentionne 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 de notation suivant pour UNDIS:

Indicateur UNDIS 7

« Satisfait aux attentes »

- L'OIT alloue des fonds suffisants aux aménagements raisonnables

« Dépasse les attentes »

- L'OIT recueille des données sur les demandes d'aménagement raisonnable, documente les bonnes pratiques et assure le contrôle de la qualité.

Indicateur UNDIS 13

« Satisfait aux 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 favoriser le développement de leur carrière.
- Les employés handicapés se disent aussi satisfaits que le reste du personnel.

► Actions:

Période	Description	Responsabilité
2021	► Des mesures sont prises pour examiner et actualiser la Politique relative à l'emploi et la Note d'information, conformément à la stratégie UNDIS et au moyen d'un processus approprié de consultation et de dialogue social. ► Le financement/mécanisme de financement existant pour les aménagements raisonnables est examiné, à la lumière des bonnes pratiques prônées par la stratégie UNDIS, et un système de collecte de données et de contrôle de la qualité est établi.	HRD
	► Des données confidentielles sur l'inclusion du handicap sont recueillies au sein de l'OIT, au moyen de questions posées aux fonctionnaires sur leur situation de handicap, et sur la situation de handicap d'un membre de leur famille ou d'une personne à charge, pour établir une base de référence. ► Des informations sont recueillies et analysées concernant les demandes d'aménagement raisonnable (nombre et type), et des données sont mises à disposition, tout en assurant la confidentialité.	HRD; GEDI

Période	Description	Responsabilité
2021	► Des consultations sont amorcées auprès des fonctionnaires handicapés de l'OIT ou ayant à charge une personne handicapée, afin d'éclairer la mise en œuvre de la Politique et de la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées.	HRD; GEDI
2022-2023	► Des enquêtes de satisfaction confidentielles sont menées concernant l'expérience des fonctionnaires ayant vu leur demande d'aménagement raisonnable satisfaite. ► Des données confidentielles sont recueillies (au moyen d'un instrument ou plus) concernant le nombre de fonctionnaires qui s'identifient comme personnes handicapées et le degré de satisfaction de tous les fonctionnaires du BIT (personnes handicapées comprises) au sujet de leur emploi, et des questions sont posées afin de comprendre la situation de membres de la famille/personnes à charge en situation de handicap.	HRD

Indicateurs et cibles

 Indicateurs	 Cible (2021)	 Cible (2022-2023)	 Responsabilité	 Moyen de vérification
Pourcentage de fonctionnaires du BIT nouvellement recrutés (embauchés cette année-là) qui s'identifient comme personnes handicapées	(Base de référence établie cette année)	Augmentation en % par rapport à la base de référence	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	(Base de référence établie cette année)	Augmentation en % par rapport à la base de référence	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 »	(Base de référence établie cette année)	Augmentation en % par rapport à la base de référence	HRD	Enquête de satisfaction confidentielle auprès de fonctionnaires ayant présenté une demande d'aménagement raisonnable
Pourcentage de fonctionnaires handicapés qui se disent aussi satisfaits que le reste du personnel	S/O	(Base de référence établie pour cette période)	HRD	Enquêtes périodiques



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 (2019-2020):
« Manque aux attentes »

UNDIS - Évaluation des résultats de l'OIT (cible pour 2023):
« Satisfait aux attentes »

► Activités réalisées à ce jour:

Comme pour tous les organismes des Nations Unies et entités chargées des marchés publics, les règles financières en vigueur à l'OIT concernant les achats sont fondées sur les principes de l'équité et de l'égalité d'accès aux débouchés commerciaux⁴. L'OIT participe 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. Par ailleurs, l'OIT prend une part active aux travaux du Réseau achats du Comité de haut niveau sur la gestion (HLCM-PN) en vue de l'adoption de directives relatives à l'indicateur UNDIS 8 sur les achats. Au cours de 2020, un groupe restreint de collègues de PROCUREMENT ont participé à la phase d'essai de la version en ligne du cours de l'OIT « Handicap Égalité », en apportant leur appui aux fins de l'inclusion des personnes handicapées.

► Lien avec la Politique de l'OIT 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.

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

« Se rapproche des attentes »

- Les politiques d'achat du BIT garantissent que les biens et les services pertinents acquis sont accessibles ou ne créent pas de nouveaux obstacles
- Les politiques d'achat du BIT garantissent que le processus d'achat est accessible.

« Satisfait aux attentes »

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

► Actions:

Période	Description	Responsabilité
2021	► Les orientations du Comité de haut niveau sur la gestion – Réseau Achats (HLCM-PN) concernant l'indicateur 8 UNDIS sur les achats doivent être considérées dans le contexte de l'OIT et des lignes directrices de la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées. ► Les catégories d'achats XXOIT sont passées en revue avec des experts techniques en inclusion du handicap (GEDI) pour déterminer quelles sont les personnes handicapées les plus concernées dans le contexte de l'OIT (« achats pertinents »).	PROCUREMENT (Bureau des achats) GEDI; bureaux du BIT ayant des pouvoirs délégués en matière d'achats

⁴ Conformément au paragraphe 15 de l'IGDS no 269, PROCUREMENT (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. PROCUREMENT 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 de PROCUREMENT est confiée par TR/CF aux bureaux, projets, régions, etc. correspondants. PROCUREMENT 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, PROCUREMENT 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.

Période	Description	Responsabilité
2022-2023	▶ La technologie requise pour le suivi des indicateurs en matière d'achats durables (dont « inclusion du handicap ») est mise en place et testée pour les achats relevant du Bureau des achats. ▶ Une évaluation de l'accessibilité des applications d'achat, documentations et ressources centralisées sera effectuée. ▶ Après inventaire des achats les plus pertinents, des orientations seront définies de concert avec les acteurs responsables concernant les stratégies les plus efficaces pour incorporer les questions d'inclusion du handicap propres aux catégories d'achats concernées.	PROCUREMENT (Bureau des achats) GEDI; bureaux du BIT ayant des pouvoirs délégués en matière d'achats

Indicateurs et cibles

 Indicateurs	 Cible (2021)	 Cible (2022-2023)	 Responsabilité	 Moyen de vérification
Pourcentage d'offres soumises par le Bureau des achats dans les catégories d'achats pertinentes ⁵ qui tiennent compte de l'inclusion du handicap	S/O (Base de référence à établir en 2022)	Augmentation en % par rapport à la base de référence	Bureau des achats et détenteurs de budget concernés	Volet Inclusion du handicap des indicateurs d'achat durable sur le portail mondial pour les fournisseurs des organismes des Nations Unies

⁵ Voir « achats pertinents » mentionnés ci-haut, à définir de concert avec le Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion.



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

UNDIS – Domaine 9 – Programmes et projets

UNDIS - Évaluation des résultats de l'OIT (2019-2020):
« Se rapproche des attentes »

UNDIS - Évaluation des résultats de l'OIT (cible pour 2023):
« Satisfait aux attentes »

► Activités réalisées à ce jour::

L'OIT fournit des orientations précises pour l'inclusion du handicap à toutes les phases du cycle de programme/projet dans les manuels et guides suivants: *Manuel de gouvernance interne de la coopération pour le développement*; guide pratique sur l'inclusion des personnes handicapées; liste de contrôle et note d'orientation (préparées par SKILLS). Un outil essentiel dans le mécanisme de contrôle de la qualité de l'OIT est la liste de critères à remplir en matière d'inclusion du handicap. L'OIT suit une stratégie à deux volets pour systématiser l'inclusion du handicap.

► Lien avec la Politique de l'OIT 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 de notation suivant pour UNDIS:

« Satisfait aux attentes »

Pour atteindre la notation « Satisfait aux attentes », l'OIT devrait fixer et atteindre le niveau minimal de systématisation de l'inclusion du handicap dans ses programmes et projets.

► Actions:

Période	Description	Responsabilité
2021	► Les références et les exigences UNDIS sur l'inclusion du handicap sont intégrées dans les documents d'orientation de l'OIT sur les programmes/projets.	PARDEV; départements des politiques; bureaux extérieurs
	► Des experts en matière d'inclusion du handicap sont systématiquement associés au processus d'évaluation des projets et des programmes.	GEDI; PARDEV
	► L'OIT a défini la marche à suivre pour évaluer/étudier la possibilité d'élaborer un marqueur de suivi spécifique pour l'inclusion du handicap dans ses projets et programmes.	PARDEV; GEDI; PROGRAM; EVAL;
	► Un marqueur sur l'inclusion du handicap est établi en vue de recenser tous les programmes/projets comportant un volet important en la matière.	PROCUREMENT
	► Un plan de travail biennal sur l'inclusion du handicap est élaboré pour prévoir des activités en 2022-2023.	PARDEV

Indicateurs et cibles

Indicateurs	Cible (2021)	Cible (2022-2023)	Responsabilité	Moyen de vérification
Pourcentage de programmes et de projets approuvés, d'une valeur de plus d'1 million de dollars systématisant l'inclusion du handicap	(Base de référence établie cette année)	Augmentation de 5 % des programmes et projets systématisant l'inclusion du handicap	PARDEV; auteurs de propositions	Données recueillies sur les programmes et projets à l'aide des critères/du marqueur



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

UNDIS – Domaine 10 – Évaluation

UNDIS - Évaluation des résultats de l'OIT (2019-2020):
« Se rapproche des attentes »

UNDIS - Évaluation des résultats de l'OIT (cible pour 2023):
« Satisfait aux attentes »

► Activités réalisées à ce jour:

L'inclusion du handicap est systématisée dans la liste de contrôle de l'OIT pour la rédaction de mandats en matière d'évaluation. Cette liste de contrôle fournit des questions types à poser pour la rédaction de questions d'évaluation. En outre, les principes directeurs de l'OIT en matière d'évaluation (2017), qui contenaient déjà certaines directives pour l'inclusion du handicap, ont été révisés pour inclure des directives plus détaillées. La liste de contrôle et les principes directeurs de l'OIT peuvent aider à garantir que les personnes handicapées concernées soient associées aux processus d'évaluation. La dernière version de la méta-analyse d'EVAL sur les résultats en matière de travail décent et l'efficacité des opérations de l'OIT (2019-2020) évalue, pour la première fois, la mesure dans laquelle les projets de l'OIT tiennent compte de l'inclusion du handicap. Par ailleurs, l'inclusion du handicap figure désormais comme critère à évaluer dans le contrôle *ex-post* de la qualité des rapports d'évaluation d'EVAL.

► Lien avec la Politique de l'OIT 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 de notation suivant pour UNDIS:

« Satisfait aux attentes »

- L'inclusion du handicap est systématisée de manière efficace tout au long du processus d'évaluation de l'OIT; les mandats, rapports initiaux et rapports d'évaluation en tiennent compte.
- L'OIT évaluera une fois par an la qualité de l'inclusion du handicap dans ses rapports d'évaluation.

► Actions:

Période	Description	Responsabilité
2021	► Les références et les exigences UNDIS sur l'inclusion du handicap sont intégrées dans les documents d'orientation sur les évaluations. ► Le matériel de formation pour le Programme de certification de responsable de l'évaluation incorpore les questions relatives à l'inclusion du handicap. ► Les évaluations sont évaluées au moyen d'un processus d'évaluation <i>ex-post</i> de la qualité sur le traitement de l'inclusion du handicap, le cas échéant. ► Des questions de fond sur l'inclusion du handicap sont formulées et mises à la disposition des évaluateurs pour inclusion dans l'évaluation, le cas échéant.	EVAL

Période	Description	Responsabilité
2022-2023	Le système de notation pilote élaboré pour mesurer la qualité de l'inclusion du handicap dans les rapports d'évaluation est examiné pour en évaluer la pertinence.	EVAL
	Les résultats de l'évaluation de la qualité des rapports d'évaluation en matière d'inclusion du handicap sont agrégés et analysés une fois par an.	
	Le personnel d'EVAL et les responsables de l'évaluation participent aux possibilités de formation offertes par l'OIT en matière d'inclusion du handicap.	EVAL, GEDI

Indicateurs et cibles

 Indicateurs	 Cible (2021)	 Cible (2022-2023)	 Responsabilité	 Moyen de vérification
Pourcentage d'évaluateurs du BIT dont le mandat comporte une composante sur l'inclusion du handicap	S/O	60 % des évaluateurs ont un mandat comportant une composante sur l'inclusion du handicap pour des projets liés au handicap ⁶	EVAL	Le mandat des évaluations de projets classés comme ayant une composante liée à l'inclusion du handicap sera analysé
Pourcentage des études et rapports d'évaluation contenant une composante sur l'inclusion du handicap	(Base de référence établie cette année)	60 % des rapports d'évaluation pour des projets liés au handicap contiennent une composante sur l'inclusion du handicap	EVAL	Examen des rapports d'évaluation pour les projets visés par un processus d'évaluation de la qualité des rapports d'évaluation
Pourcentage des responsables de l'évaluation nouvellement formés à l'aide de matériels tenant compte de la question du handicap	50 % des nouveaux responsables de l'évaluation sont formés à l'aide de matériels tenant compte de la question du handicap	100 % des nouveaux responsables de l'évaluation sont formés à l'aide de matériels tenant compte de la question du handicap	EVAL	Materiales de formación para gestores de evaluación; lista de participantes formados
Pourcentage de rapports d'évaluation des projets liés au handicap bien notés pour la qualité	(Base de référence établie cette année)	50 % des rapports d'évaluation bien notés pour la qualité en matière d'inclusion du handicap	EVAL	Rapport présentant des résultats agrégés et analysés de l'évaluation ex-post de la qualité des rapports d'évaluation

⁶ Pour les projets classés comme ayant une composante sur l'inclusion du handicap.



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 de pays

UNDIS - Évaluation des résultats de l'OIT (2019):
« Manque aux attentes »

UNDIS - Évaluation des résultats de l'OIT (2020):
« Se rapproche des attentes »

UNDIS - Évaluation des résultats de l'OIT (cible pour 2023):
« 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 connexes ont été actualisés en tenant compte des implications des orientations du plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable concernant les documents de programmes de pays propres à chaque entité des Nations Unies, ainsi que des attentes au titre de la stratégie UNDIS. Elles ont été publiées sur le site Intranet de PROGRAM (PPTD de l'OIT Manuel pratique 2020) et sont mises en application depuis juillet 2020. Un nouveau système de marqueurs a également été introduit pour la période biennale 2020-21, qui permet d'assurer le suivi des questions de l'égalité de genre et de la non-discrimination à divers égards, notamment concernant l'inclusion du handicap, dans les résultats attendus de programmes par pays.

► Lien avec la Politique de l'OIT 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.

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

« Se rapproche des attentes »

- Les orientations concernant les documents de programmes de pays de l'OIT systématisent l'inclusion du handicap.

► Acciones:

Période	Description	Responsabilité
2021	► Des données de référence sont recueillies concernant l'état d'avancement de l'inclusion du handicap dans les PPTD.	PROGRAM; GEDI
2022-2023	► Les PPTD sont analysés chaque année pour évaluer l'état d'avancement de l'inclusion du handicap et pour guider les efforts déployés en matière d'orientation et de renforcement des capacités des PPTD.	PROGRAM; GEDI

Indicateurs et cibles

 Indicateurs	 Cible (2021)	 Cible (2022-2023)	 Responsabilité	 Moyen de vérification
Pourcentage de PPTD dont un ou plusieurs résultats attendus concernent l'inclusion du handicap	(Base de référence établie cette année)	X % d'augmentation par rapport à la base de référence	PROGRAM; bureaux extérieurs du BIT; GEDI	Documents de PPTD évalués au moyen du mécanisme d'assurance-qualité
Pourcentage de résultats par pays au titre des résultats stratégiques de l'OIT mentionnés dans le rapport sur l'exécution du programme pour la période biennale qui mettent particulièrement l'accent sur l'inclusion du handicap.	S/O	Base de référence à établir au début de 2022, fondée sur le rapport sur l'exécution du programme pour 2020-21 X% d'augmentation par rapport à la base de référence	PROGRAM; bureaux extérieurs du BIT; GEDI	Le tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent enregistre les résultats par pays et les analyse en fonction du marqueur de suivi de l'inclusion du handicap relevant du marqueur de suivi de l'égalité de genre et de la non-discrimination.



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

UNDIS - Domaine 12 - Initiatives conjointes

UNDIS - Évaluation des résultats de l'OIT (2019-2020):
« Dépasse les attentes »

UNDIS - Évaluation des résultats de l'OIT (cible pour 2023):
« Dépasse les attentes »

► Activités réalisées à ce jour:

L'OIT est un membre fondateur du Groupe d'appui interorganisations de la CNUDPH, ainsi que du Partenariat des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées. L'OIT a coprésidé le groupe de travail du Groupe d'appui interorganisations de la CNUDPH qui a rédigé la stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap et a joué un rôle actif dans le réseau de points focaux récemment constitué pour la stratégie UNDIS. Autre exemple de coordination/collaboration interorganisations : le rôle de l'OIT en tant qu'entité chef de file d'un projet financé par le Partenariat des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées concernant des systèmes de protection sociale qui incluent les personnes handicapées, en collaboration avec l'UNICEF.

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

L'un des principes de la Politique de l'OIT concerne la coopération avec le système des Nations Unies.

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 atteindre le niveau de notation suivant pour UNDIS:

« Dépasse les attentes »

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

► Actions:

Période	Description	Responsabilité
2021-2023	► L'OIT continue de travailler en partenariat avec d'autres entités des Nations Unies en vue de faciliter l'inclusion du handicap, en mettant à profit son expérience en matière de justice sociale et de travail décent.	GEDI

Indicateurs et cibles

📍 Indicateurs	🎯 Cible (2021)	🎯 Cible (2022-2023)	👤 Responsabilité	🔍 Moyen de vérification
Nombre d'initiatives de coordination interorganisations pour l'inclusion du handicap auxquelles l'OIT participe	(Base de référence établie cette année)	X % d'augmentation par rapport à la base de référence	GEDI	Rapports sur les initiatives de collaboration
Nombre de programmes conjoints sur l'inclusion du handicap auxquels collaborent les bureaux extérieurs de l'OIT	(Base de référence établie cette année)	X % d'augmentation par rapport à la base de référence	GEDI	Documents de programmes



Les fonctionnaires de l'OIT ont plus d'occasions de se familiariser avec les questions relatives à l'inclusion du handicap

UNDIS - Domaine 14 - Développement des capacités du personnel

UNDIS - Évaluation des résultats de l'OIT (2019-2020):
« Se rapproche des attentes »

UNDIS - Évaluation des résultats de l'OIT (cible pour 2023):
« Dépasse les attentes »

► Activités réalisées à ce jour:

Depuis 2016, l'OIT offre un cours d'apprentissage en ligne sur l'inclusion des personnes handicapées. En 2019, cette formation a été actualisée, notamment pour tenir compte des nouvelles attentes résultant de la stratégie UNDIS. L'OIT s'emploie à renforcer ses capacités internes et externes dans le cadre de ses ateliers de formation Handicap-Égalité. En décembre 2019, l'OIT a organisé un atelier de formation Handicap-Égalité pour des collègues de départements qui seront responsables des indicateurs de résultats de la stratégie UNDIS, en vue de les aider à faciliter l'inclusion des personnes handicapées au sein du bureau et de l'organisation, et de favoriser la collaboration transversale. En novembre 2020, l'équipe de l'OIT responsable de l'inclusion au sein du Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion a organisé un premier atelier pilote en ligne Handicap-Égalité à l'intention de huit fonctionnaires du département de l'OIT chargé des achats. En outre, l'équipe responsable de l'inclusion du handicap a offert un certain nombre de webinaires aux fonctionnaires et aux partenaires de l'OIT, autant d'occasions d'apprentissage continu en matière d'inclusion du handicap particulièrement utiles dans le contexte de la crise du COVID-19.

► Relación con la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad:

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.

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

« Satisfait aux attentes »

- Des occasions d'apprentissage et/ou de formation sont offertes au sein de l'OIT pour renforcer les capacités du personnel à tous les niveaux en matière d'inclusion du handicap.
- Il faut accomplir avec succès les activités d'apprentissage et utiliser les ressources d'apprentissage disponibles sur l'inclusion du handicap; la satisfaction de ces deux obligations fait l'objet d'un suivi.

« Dépasse les attentes »

- Des activités d'apprentissage et des ressources d'apprentissage adaptées sur l'inclusion du handicap sont disponibles, en particulier à l'intention des hauts responsables.

► Actions:

Période	Description	Responsabilité
2021	► Après le lancement de la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées, l'apprentissage en ligne de l'OIT sur l'inclusion du handicap sera obligatoire et cette exigence fera l'objet de suivi et de contrôle. ► Une campagne de marketing pour l'apprentissage en ligne et sur la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées est lancée à l'intention du personnel et des cadres, après discussion avec le Conseil paritaire de la formation de l'OIT.	HRD
	► Le cours pilote en ligne Handicap-Égalité est systématisé et les matériels de formation des formateurs sont produits.	HRD, GEDI

Période	Description	Responsabilité
2022-2023	Les cadres reçoivent des orientations sur les moyens de militer en faveur de l'inclusion du handicap (y compris des suggestions concrètes pour les cadres relevant de départements qui sont responsables des indicateurs de résultats de la stratégie UNDIS).	HRD
	Une activité spécialisée de renforcement des capacités sur l'inclusion du handicap est menée au profit des cadres supérieurs.	
	Une formation des formateurs pour le cours en ligne Handicap-Égalité est dispensée, et le cours sera lancé à l'intention du personnel au siège et dans les bureaux extérieurs.	HRD, GEDI

Indicateurs et cibles

 Indicateurs	 Cible (2021)	 Cible (2022-2023)	 Responsabilité	 Moyen de vérification
Pourcentage des fonctionnaires qui ont suivi la formation en ligne obligatoire	20 % des fonctionnaires ont suivi la formation en ligne	80 % des fonctionnaires ont suivi la formation en ligne	HRD	Rapports mensuels générés par la plateforme ILO People
Nombre de cadres supérieurs (D1 et au-delà) qui ont participé à une activité spécialisée de renforcement des capacités sur l'inclusion du handicap	S/O	20 cadres supérieurs de l'équipe globale de direction (D1 et au-delà) participent à une activité spécialisée de renforcement des capacités sur l'inclusion du handicap	HRD	Registre de participation aux activités
Nombre de fonctionnaires qui ont suivi le cours de formation en ligne Handicap-Égalité	S/O	100 fonctionnaires ont suivi le cours de formation en ligne Handicap-Égalité	HRD, GEDI	Données recueillies sur les formations



Les communications internes/externes sont respectueuses des personnes handicapées

UNDIS – Domaine 15 – Communication

UNDIS - Évaluation des résultats de l'OIT (2019-2020):
« Manque aux attentes »

UNDIS - Évaluation des résultats de l'OIT (cible pour 2023):
« Satisfait aux attentes »

► Activités réalisées à ce jour:

L'OIT a un certain nombre de documents d'orientation, de procédures informelles et de bonnes pratiques concernant l'inclusion du handicap et les communications dans ce domaine (par exemple, le *Recueil de directives pratiques du BIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail* qui aborde les questions de communication, et les directives du BIT à l'intention des médias concernant le traitement des questions liées au handicap (non disponible en français). À l'occasion de la campagne mondiale du centenaire de l'OIT, des messages positifs ont été diffusés sur la question de l'inclusion du handicap, notamment « La performance dépend des compétences, non du handicap ». D'autre part, l'OIT a rassemblé des exemples marquants d'inclusion de personnes handicapées. Le nouveau site Web interactif multimédia du centenaire attire l'attention sur la question de l'inclusion du handicap; à l'interne, un article sur la stratégie UNDIS, et sa mise en œuvre à l'OIT, a été publié dans le bulletin d'information Inside à l'intention du personnel du BIT. En collaboration avec des entreprises privées, le Réseau mondial Entreprises et handicap de l'OIT a lancé une campagne de communication à l'échelle mondiale en vue de lutter contre la stigmatisation et les stéréotypes auxquels font face les personnes handicapées dans le monde du travail (#invalidopinions). En 2020, DCOMM, en partenariat avec l'équipe de l'OIT responsable de l'inclusion au sein du Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI), a collaboré avec NETFLIX et PurpleSpace à la promotion conjointe, et la nomination aux Oscars, du documentaire « Crip Camp : La révolution des éclopés » à la Journée internationale des personnes handicapées.

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

Dans la Politique de l'OIT pour l'inclusion du handicap, un principe directeur concerne la communication, énoncé au paragraphe 7 XI :

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

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

« Se rapproche des attentes »

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

« Satisfait aux attentes »

- Les personnes handicapées sont prises en compte dans les communications générales.

► Actions:

Période	Description	Responsabilité
2021	► Des directives pour la prise en compte de la question du handicap dans les communications sont élaborées et diffusées, pour faire en sorte que les communications internes et externes de l'OIT soient respectueuses des personnes handicapées. ► Dans le cadre des directives pour l'inclusion du handicap, un mécanisme de contrôle est établi pour évaluer la conformité à ces directives⁷.	DCOMM
2022-2023	► Une évaluation générale sera effectuée de la qualité des communications générales (internes et externes) de l'OIT, conformément aux directives pour la prise en compte de la question du handicap dans les communications⁸.	DCOMM

⁷ À l'entrée en vigueur des directives et du mécanisme de contrôle permettant d'évaluer leur application, le niveau de notation « Se rapproche des attentes » sera atteint.

⁸ Dans le cas d'une évaluation positive, l'OIT aura atteint le niveau de notation « Satisfait aux attentes » pour cet indicateur de résultats de la stratégie UNDIS.

Indicateurs et cibles

 Indicateurs	 Cible (2021)	 Cible (2022-2023)	 Responsabilité	 Moyen de vérification
Allusions, en pourcentage et en nombre, aux personnes handicapées dans les communications générales, et évaluation qualitative des images positives/négatives données de ces personnes	(Base de référence établie cette année)	X % de communications générales de l'OIT faisant allusion aux personnes handicapées et haut niveau de conformité aux directives	DCOMM	Rapport



Organisation
internationale
du Travail



► Politique et stratégie de l'OIT 2020-23 pour l'inclusion des personnes handicapées

Pour de plus amples informations:

Organisation internationale du Travail

Département des conditions de travail et de l'égalité

Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion

4, route des Morillons

CH-1211, Genève 22

Suisse

ilo.org