



## Conseil d'administration

316<sup>e</sup> session, Genève, 1-16 novembre 2012

GB.316/POL/2

Section de l'élaboration des politiques  
Segment de l'emploi et de la protection sociale

POL

Date: 3 octobre 2012

Original: anglais

### DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

## Inclusion du handicap

#### Objet du document

Le présent document donne des informations générales concernant les travaux de l'OIT sur le handicap. Le Conseil d'administration est invité à fournir des orientations au Bureau sur le renforcement des travaux de l'OIT en vue d'aider les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs à lutter contre les discriminations fondées sur le handicap et à promouvoir l'inclusion du handicap (voir projet de décision au paragraphe 35).

**Objectif stratégique pertinent:** Accroître les possibilités d'emploi et de revenu décents pour les femmes et pour les hommes (résultat 2: Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance – indicateur 2.3 concernant les personnes handicapées) et promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail (résultat 17: La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée).

**Incidences sur le plan des politiques:** Aucune.

**Incidences juridiques:** Aucune.

**Incidences financières:** Aucune à ce stade. Le détail des ressources requises pour étendre l'Initiative pour l'inclusion du handicap à l'ensemble du Bureau serait nécessaire compte tenu de la décision du Conseil d'administration.

**Suivi nécessaire:** Prendre d'autres mesures pour renforcer la mise en œuvre effective de la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, en tenant compte des éléments nouveaux, et intégrer davantage les questions relatives au handicap dans l'ensemble des travaux de l'Organisation en se fondant sur les orientations du Conseil d'administration.

**Unité auteur:** Département des compétences et de l'employabilité (EMP/SKILLS).

**Documents connexes:** GB.316/INS/5/1, GB.316/INS/5/3, GB.316/POL/6, GB.316/PFA/3, GB.274/12 et Corr.

## Historique

1. Les personnes handicapées, qui représentent aujourd'hui environ 15 pour cent de la population mondiale (1 milliard de personnes) <sup>1</sup>, représentent la plus large minorité dans le monde mais aussi la plus négligée. Pendant des années, l'OIT a lancé des initiatives visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées dans le monde du travail, et aujourd'hui une phase décisive a été atteinte. La promotion de l'inclusion du handicap et la lutte contre les discriminations auxquelles sont confrontées les personnes handicapées revêtent désormais une importance capitale pour la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. De plus, compte tenu de la mise en œuvre dans le monde entier de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et de la sensibilisation accrue des employeurs à la valeur de la diversité, l'expertise du BIT dans le domaine du handicap fait l'objet d'une demande croissante <sup>2</sup>.
2. Depuis 1999, dernière fois que les travaux de l'OIT sur le handicap ont été examinés par le Conseil d'administration <sup>3</sup>, les Etats Membres de l'OIT en sont venus, de plus en plus, à considérer l'inclusion du handicap comme relevant des droits de l'homme, du développement économique et de la diversité sur le lieu de travail. La non-discrimination dans l'emploi est considérée comme un thème transversal dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et la convention de l'ONU (2006) relative aux droits des personnes handicapées reconnaît et promeut les principes et droits fondamentaux au travail <sup>4</sup>.

## I. L'OIT et le handicap

### A. Travail décent et personnes handicapées: Etat des lieux

- Au moins 785 millions de personnes handicapées sont en âge de travailler et la prévalence du handicap ne cesse de croître en raison du vieillissement démographique, des maladies chroniques, des conflits et des crises humanitaires <sup>5</sup>.
- Bien que les Etats Membres allongent progressivement la liste des motifs de discrimination interdits par la législation nationale en y ajoutant notamment le

<sup>1</sup> *Rapport mondial sur le handicap*, Organisation mondiale de la santé (OMS) et Banque mondiale, 2011, [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/en/index.html](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/index.html) [consulté le 19 septembre 2012].

<sup>2</sup> ... la notion de handicap évolue et ... le handicap résulte de l'interaction entre les personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres, *Convention relative aux droits des personnes handicapées*, Préambule: <http://www.un.org/french/disabilities/default.asp?id=1413> [consulté le 19 septembre 2012].

<sup>3</sup> Document GB.274/12 et Corr.

<sup>4</sup> *Convention relative aux droits des personnes handicapées*, <http://www.un.org/french/disabilities/default.asp?id=1413> [consulté le 19 septembre 2012].

<sup>5</sup> OMS et Banque mondiale, *op. cit.*

handicap <sup>6</sup>, la situation des personnes handicapées en âge de travailler reste préoccupante <sup>7</sup>.

- Les statistiques disponibles indiquent que, par rapport aux personnes valides, les personnes handicapées ont moins de chances d’obtenir un emploi à temps plein, sont jusqu’à deux fois plus susceptibles d’être au chômage et courent un risque beaucoup plus élevé de rester à l’écart du marché du travail <sup>8</sup>.
- Lorsqu’elles travaillent, les personnes handicapées sont beaucoup plus susceptibles d’occuper des emplois mal rémunérés offrant de faibles perspectives d’évolution professionnelle et d’être confrontées à de mauvaises conditions de travail <sup>9</sup>.
- Les femmes handicapées ont moins de chances d’accéder à un emploi décent que les femmes valides et les hommes handicapés <sup>10</sup>.
- Les personnes présentant certaines formes de handicap – handicap intellectuel ou mental – ont davantage de difficultés à trouver et à garder un emploi décent.

3. A l’échelle mondiale, cette situation entraîne des pertes sociales et économiques importantes pouvant représenter entre 3 et 7 pour cent du PIB selon une étude pilote de l’OIT menée dans dix pays à faible revenu et à revenu intermédiaire <sup>11</sup>. Le coût des seules prestations d’invalidité peut s’élever à 4-5 pour cent du PIB dans certains pays <sup>12</sup>. Cependant, l’investissement dans des stratégies plus efficaces d’inclusion du handicap peut avoir des retombées positives sur la société. Par exemple, en Australie <sup>13</sup>, selon les prévisions, le PIB pourrait augmenter globalement de 43 milliards de dollars pendant les dix prochaines années si l’écart des taux de chômage et d’activité entre personnes handicapées et personnes non handicapées était réduit d’un tiers <sup>14</sup>.

<sup>6</sup> BIT: *Rapport de la Commission d’experts pour l’application des conventions et recommandations*, rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 101<sup>e</sup> session, Genève, 2012, partie V, chap. 3.

<sup>7</sup> BIT: *Principes et droits fondamentaux au travail: Traduire l’engagement en action*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 101<sup>e</sup> session, Genève, 2012.

<sup>8</sup> Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE): *Maladie, invalidité et travail: Surmonter les obstacles: Synthèse des résultats dans les pays de l’OCDE* (Paris, Editions OCDE, 2010).

<sup>9</sup> OMS et Banque mondiale, *op. cit.*

<sup>10</sup> BIT: *L’égalité au travail: Un objectif qui reste à atteindre*, rapport 1(B), Conférence internationale du Travail, 100<sup>e</sup> session, Genève, 2011.

<sup>11</sup> S. Buckup: *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*, document de travail n° 43, Secteur de l’emploi (BIT, Genève, 2009).

<sup>12</sup> OCDE, 2010, *op. cit.*

<sup>13</sup> *Review of the Disability Discrimination Act 1992*, Australian Productivity Commission, 2004, <http://www.pc.gov.au/projects/inquiry/dda/report> [consulté le 19 septembre 2012].

<sup>14</sup> *The economic benefits of increasing employment for people with disability*, Deloitte Access Economics, 2011, [http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Australia/Local%20Assets/Documents/Industries/LSHC/Deloitte\\_DAE\\_Report\\_8May2012.pdf](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Australia/Local%20Assets/Documents/Industries/LSHC/Deloitte_DAE_Report_8May2012.pdf) [consulté le 19 septembre 2012].

## B. L'inclusion du handicap: Un engagement de longue date de l'OIT

4. Les activités mises en œuvre par l'OIT pour lutter contre la discrimination fondée sur le handicap dans le monde du travail découlent de son mandat et s'appuient sur les actions de sensibilisation qu'elle mène sur ce thème depuis sa création. Le premier instrument international contenant des dispositions sur l'adaptation et la réadaptation professionnelle des travailleurs handicapés a été adopté en 1925<sup>15</sup>. La recommandation de l'OIT n° 99, adoptée en 1955, a été l'instrument de référence de toute la législation et la pratique nationales concernant l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et le placement des personnes handicapées pendant presque trente ans<sup>16</sup>. La convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, instrument qui a fait date, a été adoptée en 1983. Un recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail, destiné principalement aux employeurs, a été adopté en 2001<sup>17</sup>. Depuis 1925, l'OIT exhorte les Etats membres à intégrer, lorsque c'est possible, les personnes handicapées dans des services et des programmes généraux, et à fournir à celles qui ont le plus de difficultés des services adaptés à leur besoins spécifiques (ce qu'on appelle la double approche).
5. Des mesures visant à favoriser l'insertion des handicapés figurent dans près de la moitié (48 pour cent) des programmes par pays de promotion du travail décent rédigés ou adoptés au début de 2012. Leur mise en œuvre suppose de s'engager avec force et de traiter ces questions au niveau national. Dans le programme et budget de l'OIT pour 2012-13, des ressources financières et humaines sont allouées aux questions relatives au handicap principalement dans le cadre du résultat 2, Développement des compétences, qui comporte un indicateur concernant les personnes handicapées. Le rapport V, soumis à la 97<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (CIT), aborde le développement des compétences des personnes handicapées; dans les conclusions qu'elle a formulées sur la question<sup>18</sup>, la Conférence souligne tout particulièrement qu'il convient de promouvoir l'inclusion de ces personnes dans des programmes généraux de formation professionnelle et d'emploi.
6. Le handicap est également pris en compte dans tous les résultats attendus en matière d'emploi, notamment ceux liés à la promotion de l'emploi, aux services de l'emploi, au développement de l'entreprise et de l'entrepreneuriat et à l'emploi des jeunes; dans les indicateurs liés à protection sociale (notamment celui relatif au VIH/sida) et dans les indicateurs liés au dialogue social (notamment ceux relatifs à l'élimination de la discrimination et au renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de

<sup>15</sup> Recommandation (n° 22) sur la réparation des accidents du travail (indemnités), 1925, BIT, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p'1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312360,fr:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p'1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312360,fr:NO) [consulté le 19 septembre 2012].

<sup>16</sup> A. O'Reilly: *Le droit des personnes handicapées au travail décent* (Genève, BIT, 2007). BIT: *Réadaptation professionnelle et emploi des personnes handicapées*, étude d'ensemble, Conférence internationale du Travail, 86<sup>e</sup> session, Genève, 1998, <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1b.htm>.

<sup>17</sup> BIT: *La gestion du handicap sur le lieu de travail: Recueil de directives pratiques du BIT*, Département des compétences et de l'employabilité, 2002, [http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_103324/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103324/lang--en/index.htm) [consulté le 19 septembre 2012].

<sup>18</sup> BIT: *Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*, rapport V, Conférence internationale du Travail, 97<sup>e</sup> session, Genève 2008, et Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, *Compte rendu provisoire* n° 16, CIT, 97<sup>e</sup> session, Genève, 2008.

travailleurs). En outre, 70 résultats attendus des programmes par pays de promotion du travail décent (3,6 pour cent) font explicitement référence aux personnes handicapées <sup>19</sup>.

## C. Le rôle de l'OIT en tant que chef de file mondial

7. Depuis l'adoption de la Convention relative aux droits des personnes handicapées en 2006, qui a représenté un tournant majeur de la politique internationale en faveur des droits de l'homme, et eu égard au nombre croissant de ratifications de la convention n° 159 enregistré après l'étude d'ensemble de 1998 (seuls 59 pays avaient alors ratifié cet instrument <sup>20</sup>), l'OIT joue, parmi les institutions des Nations Unies, un rôle de chef de file en matière d'inclusion du handicap en s'attachant à promouvoir, avec les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, la formation des femmes et des hommes handicapés et la création d'emplois pour eux.

### Ratifications de la convention de l'OIT n° 159 et de la convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées, par région (27 août 2012)

|                         | Convention n° 159 | Convention de l'ONU |
|-------------------------|-------------------|---------------------|
| Afrique                 | 15                | 32                  |
| Amériques               | 17                | 23                  |
| Etats arabes            | 5                 | 9                   |
| Asie et Pacifique       | 15                | 20                  |
| Europe et Asie centrale | 30                | 35                  |
| <b>Total</b>            | <b>82</b>         | <b>119</b>          |

## Conseils pour l'élaboration des politiques

8. En plus de sa contribution à la rédaction de la législation du travail, le BIT aide les pays à examiner, dans la perspective du handicap, leur législation sur l'emploi en général, et sur le handicap en particulier, et à élaborer de nouvelles lois dans le cadre de projets de coopération technique depuis 2002 <sup>21</sup>.

<sup>19</sup> La plupart de ces références au handicap figurent dans les résultats attendus, lesquels visent divers domaines. Celles qui concernent exclusivement le handicap sont relativement peu nombreuses. Ceci montre que la «double approche» est de plus en plus adoptée (voir paragr. 4) et que les préoccupations afférentes à l'inclusion du handicap ne se limitent pas aux questions de l'employabilité et des compétences.

<sup>20</sup> BIT: *Réadaptation professionnelle et emploi des personnes handicapées*, étude d'ensemble, Conférence internationale du Travail, 86<sup>e</sup> session, Genève, 1998.

<sup>21</sup> Ces projets faisaient partie du Programme de partenariat OIT-Irish Aid qui est mis en œuvre depuis 2002. Les pays auxquels une aide particulière a été accordée sont notamment la Chine, l'Ethiopie, le Kenya, la Mongolie, l'Ouganda, le République-Unie de Tanzanie, la Thaïlande, le Viet Nam et la Zambie.

## **Renforcement des capacités**

9. Depuis 2003, le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) organise, dans plusieurs langues, des activités destinées à renforcer les capacités des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs et des organisations représentatives de personnes handicapées et pour les personnes handicapées des pays en développement et à revenu moyen dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Le Centre a élaboré et dispense une formation à distance sur l'intégration du principe d'égalité entre handicapés et non-handicapés dans le monde du travail. Il a par ailleurs contribué à concevoir une approche interactive de sensibilisation aux questions relatives au handicap (formation «Handicap-Egalité»), proposée avec certains cours techniques de l'OIT au Centre de Turin et aux niveaux régional et national. Le handicap est une option dans plusieurs cours généraux (Académie des compétences, Académie sur le développement des entreprises durables et autres).

## **Partenariats avec d'autres institutions des Nations Unies**

10. Pendant de nombreuses années, les partenariats ont permis de renforcer l'impact du Bureau dans ce domaine <sup>22</sup>. Actuellement, l'OIT est un membre actif du Groupe d'appui interorganisations pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées, créé en 2007 et dont la stratégie et le plan d'action conjoint ont été approuvés par le Bureau. Outre qu'elle participe à l'élaboration de la stratégie et du plan d'action conjoint, l'OIT a parrainé l'élaboration d'une note d'orientation sur l'inclusion des droits des personnes handicapées dans tous les programmes des Nations Unies au niveau des pays en fournissant des conseils techniques. Elle participe activement aussi à un fonds multidonateurs d'affectation spéciale <sup>23</sup>, créé en 2011, pour appuyer la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées au niveau national. L'OIT répond donc à l'appel de l'Assemblée générale des Nations Unies qui «demande aux organismes des Nations Unies de continuer à intensifier l'action qu'ils mènent pour [...] aider les Etats parties à s'acquitter des obligations que leur impose» la Convention relative aux droits des personnes handicapées <sup>24</sup>. L'engagement résolu de promouvoir les principes de la Convention relative aux droits des personnes handicapées au sein des institutions des Nations Unies et des travaux avec les mandants est une composante essentielle de la stratégie et du plan d'action conjoint. Des événements récents indiquent que plusieurs autres institutions des Nations Unies et la Banque mondiale prennent en compte le handicap dans leur réflexion sur l'emploi et la protection sociale.

## **Coopération technique**

11. Les interventions en matière d'inclusion du handicap sont renforcées dans le cadre des projets de coopération technique de l'OIT ciblant l'ensemble de la population. Par exemple, l'approche inclusive mise en œuvre dans les projets de coopération technique concernant le développement de l'entrepreneuriat féminin dans les pays africains a conduit à l'adoption par le Conseil d'administration en 2008 d'une stratégie de l'Organisation

<sup>22</sup> Par exemple, les partenariats de l'OIT avec l'OMS, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), le Réseau mondial d'informations et de recherche appliquée dans le domaine de l'emploi et de la formation des personnes handicapées (GLADNET) et le Partenariat mondial pour le handicap et le développement.

<sup>23</sup> Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées.

<sup>24</sup> Résolution adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies A/RES/63/192.

visant à promouvoir le développement de l'entrepreneuriat des femmes, y compris des femmes handicapées.

12. Outre ces projets d'insertion, sont mis en œuvre un certain nombre de projets ciblant le handicap qui témoignent de la double approche requise pour s'attaquer aux divers niveaux de difficultés rencontrées par certaines personnes handicapées (voir paragr. 4). Dans le passé, ces projets mettaient l'accent sur le développement de la formation et les possibilités de création de revenu. Depuis 2002, les projets mis en œuvre dans le cadre du Programme de partenariat OIT-Irish Aid sont davantage axés sur la création d'un cadre politique et législatif visant à intégrer les femmes et les hommes handicapés dans des programmes et des services généraux et à promouvoir ce type d'approche dans les programmes par pays. Ces projets accordent une place prépondérante au renforcement des capacités. Par exemple, un programme comportant une législation sur le handicap a été mis au point et testé à titre expérimental dans plusieurs pays d'Asie et d'Afrique en collaboration avec les universités locales<sup>25</sup>. Le BIT a également aidé certaines universités à intégrer le thème de la législation sur le handicap dans les programmes des facultés de droit pour que les générations futures d'avocats et de juges se familiarisent avec la question.

## **II. Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs**

13. Tant par sa structure tripartite que par ses normes internationales du travail, l'OIT, comme dans d'autres domaines, est bien placée pour traiter la question du handicap. Alors que les gouvernements se mobilisent pour élaborer des cadres juridiques et politiques en consultation avec les employeurs, les travailleurs, les personnes handicapées et les représentants de ces dernières (comme le prévoit la convention n° 159), les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un rôle essentiel à jouer pour faire de l'accès de ces hommes et de ces femmes au travail décent une réalité.

### **A. Travailler avec les employeurs et le Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT**

14. Le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) joue un rôle important dans le Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT, un partenariat public-privé qui a été mis en place en liaison avec le Département des compétences et de l'employabilité (EMP/SKILLS) et qui bénéficie de l'appui de l'Organisation internationale des employeurs. Dans le cadre de ses activités visant à promouvoir l'entreprise et le respect des droits de l'homme, le Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT entend aider les entreprises à embaucher des personnes handicapées et à intégrer la question du handicap dans leurs projets. Regroupant plus de 40 entreprises multinationales et 18 organisations d'employeurs et réseaux nationaux d'entreprises, le réseau favorise l'insertion professionnelle des handicapés en intervenant dans quatre grands domaines: mise en commun des connaissances, renforcement des capacités, établissement de projets et de services conjoints et participation des membres aux activités de l'OIT ou à celles de ses partenaires. Il influence également les petites et moyennes entreprises par l'intermédiaire de ses organisations d'employeurs et s'efforce d'obtenir le soutien de personnes handicapées représentatives et d'organisations d'envergure internationale spécialisées dans le domaine du handicap. Ses activités sont décrites dans le rapport annuel

<sup>25</sup> Voir version en ligne: <http://disability-employment-legislation.itcilo.org/index.html>.

de 2011 et sur son site Web <sup>26</sup>. Son influence se fait sentir au niveau national, par exemple par le biais du lien créé entre les entreprises et les activités de l'OIT (personnel d'entreprise parrainant des jeunes handicapés en Ouganda) ou des activités mises en place par les organisations d'employeurs (promotion de salons de l'emploi pour les personnes handicapées en Inde). De plus, des membres du réseau et le BIT facilitent l'établissement d'autres réseaux (par exemple, un au Brésil et un autre au Moyen-Orient) en fournissant une aide technique.

15. Jusqu'à présent, le Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT s'est appuyé sur les ressources humaines et financières de l'OIT et des contributions en nature des entreprises. Il entre dans une phase décisive dans la mesure où, pour se maintenir ainsi que ses activités, il s'efforce d'obtenir des contributions volontaires de ses membres. Afin que ce réseau soit durable, son modèle de fonctionnement à long terme est celui d'une association financée par les cotisations de ses membres et par des donateurs auxquels il est fait appel lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre certains projets. Le réseau doit à cet effet renforcer les capacités lui permettant d'accorder des avantages spécifiques et quantifiables à ses membres.
16. Les organisations d'employeurs participent également à des initiatives en faveur des personnes handicapées aux niveaux national et régional dans le cadre de projets de coopération technique et d'activités organisées par des bureaux locaux.

## B. Travailler avec les syndicats

17. La mission des organisations de travailleurs consiste pour une grande part à prévenir la discrimination et à promouvoir les droits des travailleurs, et donc à mettre en avant ceux des personnes handicapées. En fait, les travailleurs ont joué un rôle central dans l'adoption de la convention n° 159 de l'OIT et ont activement participé à l'élaboration du Recueil de directives pratiques du BIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail. De plus, «des droits et libertés indispensables au libre exercice des droits syndicaux sont également reconnus dans [...] la Convention relative aux droits des personnes handicapées (art. 27(1)(c))» <sup>27</sup>.
18. Ces dernières années, le BIT a élaboré des études de cas sur les activités des syndicats afin de promouvoir le travail décent pour les personnes handicapées <sup>28</sup>, produit une vidéo <sup>29</sup> sur le sujet et formé des représentants des travailleurs au Centre de Turin et dans le cadre de projets de coopération technique. Ces études témoignent du rôle joué par les syndicats dans les domaines suivants: protection des droits des femmes et des hommes handicapés par le biais de la législation et des politiques nationales; garantie des prestations telles que les indemnités versées après un accident du travail; promotion des dispositions touchant,

<sup>26</sup> Voir: [www.businessanddisability.org/index.php?lang=fr](http://www.businessanddisability.org/index.php?lang=fr).

<sup>27</sup> BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 101<sup>e</sup> session, Genève, 2012.

<sup>28</sup> Voir Note d'information dans *Disability Inclusion Toolkit and Resource Manual*, BIT, 2011: [https://www.ilo.org/intranet/english/employment/skills/download/disability\\_inclusion\\_toolkit.pdf](https://www.ilo.org/intranet/english/employment/skills/download/disability_inclusion_toolkit.pdf), tableau 8, Working with trade unions [consulté le 19 septembre 2012].

<sup>29</sup> *From Rights to Reality* montre le rôle majeur joué par les syndicats du monde entier dans les domaines suivants: organisation de campagnes de sensibilisation sur le handicap, promotion des droits des personnes handicapées, offre de formations et de services de l'emploi destinés aux femmes et aux hommes handicapés.

par exemple, à la non-discrimination et aux mesures raisonnables d'aménagement dans les accords de travail négociés.

19. Les syndicats de Thaïlande, de Chine, de Mongolie et des pays d'Europe centrale et orientale ont bénéficié des initiatives de renforcement des capacités et des actions de sensibilisation menées dans le cadre des projets de coopération technique. Ainsi, quatre syndicats de Thaïlande ont suivi des formations sur le thème du handicap et de l'égalité organisées dans le cadre du Programme de partenariat OIT-Irish Aid et ont été encouragés à participer à des activités proposées par un programme militant en la matière. L'OIT collaborera également avec l'Organisation nationale des syndicats de l'Ouganda qui entend mettre en œuvre un programme de sensibilisation au handicap, avec l'appui de la Commission de solidarité mondiale du Congrès irlandais des syndicats ainsi que de syndicats du Royaume-Uni et des Etats-Unis.
20. Divers moyens concourent à favoriser le dialogue social sur la question du handicap: la convention n° 159 et le Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail, la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux comités directeurs des projets de coopération technique aux niveaux national et local, la diffusion d'études de cas et d'exemples d'accords collectifs négociés et d'actions conjointes conduisant à l'inclusion du handicap sur le lieu de travail, ainsi que certaines activités de formation parrainées par le Centre de Turin.

### **III. Progresser vers l'inclusion du handicap: Sensibiliser et renforcer les capacités**

#### **A. Que faut-il entendre par «inclusion du handicap»?**

21. D'une manière générale, inclure le handicap signifie promouvoir et garantir l'accès des personnes handicapées à la formation, à l'éducation, à l'emploi et à toutes les activités sociales, et veiller à ce que ces personnes bénéficient de l'appui nécessaire et d'aménagements raisonnables afin qu'elles puissent participer pleinement.

#### **B. Qu'est-ce que l'Initiative pour l'inclusion du handicap du secteur de l'emploi?**

22. C'est sur la base du travail accompli pendant plusieurs dizaines d'années sur le thème du handicap par des spécialistes de la question au siège et sur le terrain que le directeur exécutif du Secteur de l'emploi a lancé en juillet 2009 l'Initiative pour l'inclusion du handicap. Cette approche permet aux responsables et spécialistes techniques du secteur de traiter les questions relatives au handicap dans leurs travaux – développement des connaissances, sensibilisation et coopération technique – et de promouvoir l'inclusion du handicap dans les autres secteurs du BIT, auprès des partenaires de l'OIT et des autres parties prenantes et dans le cadre du système des Nations Unies. Elargir la portée des politiques et programmes de l'OIT en matière d'emploi, de compétences, d'entrepreneuriat et autres domaines pour inclure les femmes et les hommes handicapés, lesquels sont particulièrement exposés à la pauvreté et à la discrimination, permet aux activités de renforcement des capacités de l'Organisation d'aider plus efficacement les pays à atteindre leurs objectifs relatifs au travail décent.

23. L'appui apporté aux responsables et au personnel comporte notamment:

- des conseils techniques par le biais du service d'assistance téléphonique sur le handicap qui répond aux demandes du personnel concernant les mandants et les aide à fournir des formations, à trouver les outils adéquats ou à examiner les documents et propositions techniques;
- des outils pratiques et des listes de vérification, par exemple: *Including Persons with Disabilities in ILO Technical Cooperation Projects: Checklists and Guidance Note* <sup>30</sup> et *Disability Inclusion Toolkit and Resource Manual* <sup>31</sup>;
- une plate-forme de partage des connaissances sur l'inclusion du handicap <sup>32</sup>;
- un aide concrète dans le cadre de missions conjointes et de formations in situ;
- des recommandations pour recourir aux services d'experts, de consultants ou d'organisations en mesure de fournir un apport technique lorsque les ressources humaines du Bureau ne peuvent faire face aux demandes.

24. Au siège, l'Initiative pour l'inclusion du handicap se poursuit et renforce la collaboration de longue date entre l'équipe Handicap et d'autres unités, départements et secteurs. La nouvelle approche a permis d'obtenir des résultats. Par exemple, des activités ponctuelles, notamment des rapports thématiques établis conjointement sur le handicap et les coopératives, sur l'emploi rural et l'économie informelle, ont été menées à terme ou sont en voie de l'être. Des partenariats à long terme tels que le Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT sont établis (voir paragr. 14).

25. Sur le terrain, plusieurs bureaux et projets ont accompli de remarquables progrès en matière de promotion de l'inclusion. On retiendra, notamment, le projet de réforme de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels au Bangladesh.

## C. Comparaison et évaluation

26. Un exercice de comparaison et d'évaluation des besoins effectué lors du lancement de l'Initiative pour l'inclusion du handicap a permis de définir comment le personnel percevait le handicap, de déterminer l'aide dont il avait besoin dans ce domaine et d'établir des indicateurs de référence (2009-10) permettant de mesurer les progrès accomplis. Tout en considérant que le handicap fait partie intégrante du programme en faveur de la justice sociale, le personnel estimait manquer de compétences techniques et déclarait se heurter, entre autres obstacles, à une demande insuffisante des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le sentiment dominant était qu'il fallait faire appel à des spécialistes de la question.

<sup>30</sup> Voir: <https://www.ilo.org/intranet/french/bureau/pardev/tcguides/templates.htm>.

<sup>31</sup> La publication, qui s'adresse principalement au Secteur de l'emploi mais qui peut être utile à d'autres secteurs, est un recueil de normes, de notes d'orientation, de questions fréquemment posées et de ressources permettant de mieux intégrer le handicap dans l'ensemble des travaux de l'Organisation. Voir: [https://www.ilo.org/intranet/english/employment/skills/download/disability\\_inclusion\\_toolkit.pdf](https://www.ilo.org/intranet/english/employment/skills/download/disability_inclusion_toolkit.pdf).

<sup>32</sup> Contient des informations, des documents, des outils, des présentations PowerPoint, des études de cas, des législations, des vidéoclips, etc.

27. Une mission de suivi et d'évaluation conduite en 2012 montre qu'entre 2009 et 2012 la confiance du personnel eu égard à l'inclusion du handicap, y compris des spécialistes du terrain, s'est accrue. Soixante-dix pour cent des personnes interrogées, contre 57 pour cent en 2009, ont déclaré que cette problématique a une importance au moins moyenne au regard de leurs activités, et plus de 50 pour cent d'entre elles ont déclaré qu'elle était au moins une priorité moyenne. C'est parmi le personnel du siège et les dirigeants que le sentiment sur la question a le plus évolué. La majorité des personnes interrogées ont considéré que l'initiative était très efficace, beaucoup plus qu'ils ne l'escomptaient en 2009. Les matériels et les services offerts dans le cadre de l'Initiative pour l'inclusion du handicap sont appréciés. Une préférence a été exprimée en faveur des matériels du BIT par rapport à ceux produits par d'autres organisations et, comme forme d'appui, en faveur de l'aide personnelle apportée par un spécialiste du BIT en matière de handicap.
28. Sur la base des réponses obtenues, un consultant indépendant a conclu en 2012 que l'Initiative pour l'inclusion du handicap est parvenue avec succès à sensibiliser à la question, avec des messages simples et en s'attaquant aux résistances et aux objections qui existaient en 2009. Les résultats obtenus par l'initiative en termes d'efficacité et de réalisations sont particulièrement impressionnants compte tenu des ressources limitées dont elle dispose<sup>33</sup>. Les conditions sont désormais réunies pour que l'inclusion du handicap devienne une procédure opérationnelle standard de l'OIT, une partie intégrante et non négociable de la façon dont l'Organisation conduit ses activités.
29. L'analyse d'autres indicateurs révèle notamment une augmentation du pourcentage des programmes par pays de promotion du travail décent qui se réfèrent au handicap dans leurs énoncés de résultats et de priorités, une augmentation significative des références au handicap sur les sites Web de l'OIT, tant au siège que sur le terrain – c'est dans le secteur de l'emploi qu'elle est la plus forte (300 pour cent) – et un nombre accru d'outils et de ressources clés qui incluent le handicap même si, dans ce dernier cas, la progression a été limitée entre 2009-10 et 2012. L'inclusion du handicap dans la liste de vérification des propositions de projets de coopération technique du Département des partenariats pour la coopération et le développement mérite également d'être signalée<sup>34</sup>. Il ressort de l'évaluation de l'Initiative pour l'inclusion du handicap que celle-ci a donné de bons résultats dès le début. Cependant, des préoccupations subsistent concernant, par exemple, le degré d'inclusion encore insuffisant du handicap dans les outils et les ressources clés ainsi que dans la recherche (aspect qui cependant n'a pas encore été suffisamment analysé). Qui plus est, bien que certaines évolutions soient encourageantes, un examen plus approfondi des progrès réalisés en la matière par les projets de coopération technique s'avère nécessaire. De nombreuses difficultés se posent encore sur le plan des ressources humaines, du fait que l'encadrement technique par des spécialistes, la mise au point de matériels ciblés et adaptés et la formation et le perfectionnement des compétences sont des activités à fort coefficient de main-d'œuvre.

<sup>33</sup> L'équipe Handicap comprend deux spécialistes confirmés de la question du handicap à EMP/SKILLS. Les fonds du budget ordinaire alloués aux activités de l'équipe, y compris à l'Initiative pour l'inclusion du handicap, s'élèvent à 230 000 dollars pour la période biennale 2012-13. Les ressources extrabudgétaires pour les projets de coopération technique mis en œuvre dans le cadre du Programme de partenariat OIT-Irish Aid s'élèvent à 2,7 millions de dollars pour la période 2012-13. Conformément aux priorités du programme par pays de promotion du travail décent, les financements provenant du Compte supplémentaire du budget ordinaire et de la coopération technique financée par le budget ordinaire appuient actuellement des activités dans certains pays des États arabes, des Caraïbes et d'Europe orientale. D'autres ressources financières et humaines ont été par moments apportées ou complétées par d'autres unités et départements.

<sup>34</sup> Voir Appraisal checklist, point 3.3: <https://www.ilo.org/intranet/english/bureau/pardev/tcguides/templates.htm>.

30. L'inclusion du handicap fait désormais partie des compétences et des critères d'employabilité exigés dans les descriptions de postes de spécialistes, et un travail exemplaire s'accomplit en matière de compétences, de services publics de l'emploi et d'insertion des personnes handicapées. Des spécialistes confirmés du handicap apportent leur appui à ces spécialistes ainsi qu'à d'autres personnels sur le terrain, même si toutes les demandes ne peuvent être satisfaites, vu l'insuffisance des effectifs.
31. Compte tenu des taux de ratification de la convention n° 159 de l'OIT et de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, de la grande importance accordée au handicap dans les programmes par pays de promotion du travail décent, des demandes en cours d'assistance technique, de la préférence affichée pour les compétences du BIT et du recours à l'appui direct de l'équipe Handicap, il est peu probable que le gisement d'expertises internes suffise à répondre à la demande, en expansion. Il faut multiplier les transferts de connaissances et les formations. Le Centre de Turin s'y emploie (voir paragr. 9). Une formation de courte durée sur ordinateur destinée au personnel du Secteur de l'emploi, qui est en cours d'élaboration dans le cadre de l'Initiative pour l'inclusion du handicap, sera renforcée et adaptée pour tous les membres du personnel en collaboration avec le Département du développement des ressources humaines (HRD). En outre, le Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT offre une structure viable pour travailler avec les organisations d'employeurs et les entreprises multinationales.

#### **D. Etendre l'Initiative pour l'inclusion du handicap à tout le Bureau**

32. Il est manifeste que l'inclusion du handicap est aujourd'hui une réalité dans beaucoup de bureaux, d'unités et de programmes du BIT. Un travail exemplaire a été accompli par le Département des normes international du travail (NORMES), le Programme focal pour la promotion de la Déclaration (DECLARATION), le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes (GENDER) et le Programme focal sur le travail des enfants (IPEC), pour n'en nommer que quelques-uns. Cependant, une initiative et un plan de mise en œuvre assortis d'indicateurs de réussite permettront de veiller à ce que les femmes et les hommes handicapés, trop souvent encore invisibles dans les travaux de l'OIT, soient progressivement représentés dans toutes les activités de l'Organisation. Ces personnes doivent par ailleurs être représentées dans le personnel, l'encadrement et la direction de l'Organisation, dans un environnement qui leur soit totalement accessible et qui tienne compte des aménagements dont ils ont besoin. Beaucoup reste à faire à cet égard.
33. Etendre l'Initiative pour l'inclusion du handicap à tout le Bureau nécessitera, en premier lieu, de s'engager explicitement à progresser sur cette question. Des consultations avec toutes les unités et tous les secteurs devront être organisées pour évaluer la situation de manière plus précise, définir les ressources susceptibles d'être mobilisées, les ressources supplémentaires requises et la façon de se les procurer, ainsi que la meilleure manière de fournir l'appui et la formation nécessaires au personnel. Les enseignements tirés de l'expérience du Secteur de l'emploi concernant l'Initiative pour l'inclusion du handicap permettront de définir un cap et des orientations.

#### **IV. OIT et handicap: Stratégie globale pour l'avenir**

34. Pour aller de l'avant, la mise en œuvre de la double approche de l'OIT sur le handicap pour les cinq prochaines années pourrait inclure les éléments suivants:

- renforcer les travaux du Bureau en vue d'aider les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs à appliquer les dispositions de la convention n° 159 et promouvoir la non-discrimination au motif du handicap;
- continuer à travailler en partenariat avec d'autres institutions des Nations Unies, des organes régionaux et non gouvernementaux, les partenaires sociaux et la société civile afin de promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail et la Convention relative aux droits des personnes handicapées dans toutes les régions;
- étendre l'Initiative pour l'inclusion du handicap à l'ensemble du Bureau en tant qu'initiative approuvée au plus haut niveau, ce qui serait susceptible en retour de favoriser la mise en œuvre de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable;
- fournir des conseils techniques pour la gestion interne de la mise en œuvre de la politique de l'OIT relative à l'emploi des personnes handicapées, adoptée en 2005, et s'efforcer de faciliter l'accès des personnes handicapées aux locaux, aux réunions et aux informations du BIT;
- étendre, renforcer et assurer la pérennité du Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT en partenariat avec le Bureau pour les activités des employeurs;
- resserrer les liens entre travaux théoriques et travaux pratiques concernant la problématique hommes-femmes, les jeunes, le statut des peuples indigènes, les personnes handicapées et autres groupes confrontés à la discrimination sur le lieu de travail et à la marginalisation dans la société.

#### **V. Points suggérés pour la discussion**

- Quelles mesures supplémentaires les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent-ils prendre pour améliorer les perspectives de travail décent pour les personnes handicapées et lutter contre les discriminations dont elles sont victimes sur le lieu de travail, et quel type d'appui du BIT serait le plus utile?
- Quelles priorités ou mesures complémentaires recommander pour améliorer l'énoncé stratégique de l'OIT sur le handicap?
- Quelles mesures supplémentaires peuvent être prises pour renforcer, étendre et promouvoir la viabilité financière et opérationnelle du Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT?

**Projet de décision****35. Le Conseil d'administration:**

- a) *se félicite de l'initiative prise par le Bureau d'élaborer un énoncé stratégique et un plan de mise en œuvre concernant le handicap qui consistera notamment à élargir l'Initiative pour l'inclusion du handicap et tiendra compte des orientations fournies, et demande au Directeur général de lui soumettre, dans douze mois, un rapport sur le plan de mise en œuvre comprenant des informations sur le financement et la dotation en personnel;*
- b) *appuie la poursuite des travaux entrepris par le Bureau avec d'autres institutions des Nations Unies, des organismes régionaux et intergouvernementaux et des entreprises multinationales, ainsi qu'avec les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de promouvoir le travail décent pour les personnes handicapées.*