



Organisation
internationale
du Travail

Stratégie et plan d'action 2014-17 pour l'inclusion des personnes handicapées



Service
du genre,
de l'égalité
et de la
diversité

Stratégie et plan d'action 2014-17 pour l'inclusion des personnes handicapées

**Une démarche à deux volets comportant des actions tous
publics et des actions propres aux questions de handicap**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2015

Première édition 2015

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n°2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Stratégie et plan d'action 2014-17 pour l'inclusion des personnes handicapées: une démarche à deux volets comportant des actions tous publics et des actions propres aux questions de handicap / Organisation internationale du Travail. - Genève: OIT, 2015

ISBN 978-92-2-229423-7 (print)

ISBN 978-92-2-229424-4 (web pdf)

International Labour Office

droits des personnes handicapées / travailleurs handicapés / égalité des chances dans l'emploi / inclusion des personnes handicapées / discrimination / rôle de l'OIT / plan d'action

Egalement disponible en anglais: *Disability inclusion strategy and action plan 2014-17: a twin-track approach of mainstreaming and disability-specific actions* (ISBN 978-92-2-129423-8, Geneva, 2015); et en espagnol: *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017 : un doble enfoque de acciones transversales y específicas para las personas con discapacidad* (ISBN 978-92-2-329423-6, Ginebra, 2015).

15.04.3

Données de catalogage avant publication du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Table des matières

Introduction	1
Stratégie 2014–17 pour l’inclusion des personnes handicapées	5
1. Promouvoir davantage les normes internationales concernant les personnes en situation de handicap	5
2. Adopter l’angle handicap dans tous les programmes et comptes–rendus	6
3. Porter une attention accrue aux personnes en situation de handicap dans les travaux de l’OIT auprès des mandants et dans le cadre de la coopération technique	7
4. Encourager les modes de fonctionnement internes de l’OIT accessibles à tous	8
5. Étoffer la base de connaissances	9
6. Renforcer la coopération stratégique au sein du dispositif des Nations Unies	9
Mise en œuvre de la stratégie	11
Plan d’action 2014–17 pour l’inclusion des personnes handicapées	13
Annexe: Enquête auprès des bureaux extérieurs de l’OIT sur la stratégie envisagée pour l’inclusion des personnes handicapées	21

Introduction

La présente stratégie et son plan d'action orientent les travaux de l'OIT afin d'en faire une organisation réellement tournée vers l'inclusion des femmes et des hommes en situation de handicap. Ils couvrent l'intégralité des travaux de l'OIT, y compris son mode de fonctionnement interne, et s'appuient sur les résultats de la réforme pour œuvrer plus efficacement comme «UNE SEULE OIT». Ils s'appliquent à l'exercice biennal en cours et au suivant, soit 2014-15 et 2016-17, s'appuient sur les initiatives actuelles et font suite à l'aval accordé par le Conseil d'administration aux travaux de l'OIT visant à favoriser l'inclusion des personnes handicapées (GB.316/POL/2 et ses modifications).

Pour pleinement réaliser la mission de l'OIT qui est de contribuer à la paix, à la prospérité et au progrès en favorisant la création d'emplois décents pour *l'ensemble des femmes et des hommes*, il est important d'assurer l'inclusion effective et systématique des femmes et des hommes en situation de handicap. Sur le milliard de personnes handicapées qui existent dans le monde, - soit 15 pour cent de la population mondiale¹- 785 millions au moins sont en âge de travailler.

L'inclusion des personnes handicapées

En termes généraux, l'inclusion des personnes handicapées fait référence aux actions ayant pour but d'encourager et d'assurer la participation des personnes en situation de handicap à l'éducation, la formation et l'emploi et à tous les aspects de la société et de leur apporter l'aide et les aménagements raisonnables nécessaires pour leur permettre d'être citoyens à part entière.

Les statistiques fiables, lorsqu'elles existent, démontrent que les taux de chômage des personnes handicapées sont plus élevés et plus important encore, que leurs taux de participation au marché du travail sont largement inférieurs à ceux des personnes handicapées, car souvent ces personnes ne se mettent même pas à la recherche d'un emploi.² Cette exclusion des personnes handicapées du marché du travail représente un gaspillage important de potentiel, qui se traduit par une perte de PNB estimée entre 3 et 7 pour cent.³ Le Rapport sur la protection sociale dans le monde 2014-2015 souligne le fait que de nombreux pays offrent une couverture insuffisante aux personnes handicapées dans leur programme de protection sociale et que lorsqu'il existe un dispositif, celui-ci ne favorise pas leur présence sur le marché du travail.⁴

1 OMS/Banque mondiale (2011), Rapport mondial sur le handicap

2 OCDE (2010), Maladie, invalidité et travail: Surmonter les obstacles -*Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*

3 OIT (2009), The price of exclusion: the economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work; Employment working paper No. 43

4 OIT (2014), World Social Protection Report: Building economic recovery, inclusive development and social justice (Rapport sur la protection sociale dans le monde), 2014/15

L'OIT a depuis longtemps pris l'engagement d'œuvrer en faveur de la justice sociale pour les personnes en situation de handicap, engagement qui remonte aux années 1920. Parmi les travaux marquants visant à favoriser l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans le monde du travail par tous les moyens d'action de l'OIT, on relève la Convention n° 159 de 1983 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées et le Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail de 2001.

Étant donné l'évolution importante des politiques au niveau international en faveur d'une démarche basée sur les droits des personnes en situation de handicap, l'accent est beaucoup plus fortement mis sur l'inclusion et la lutte contre la discrimination à laquelle elles se heurtent. Cette évolution a été marquée par l'adoption de la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées (CDPH) en 2006, qui parmi ses dispositions défend les principes et droits fondamentaux au travail et à la protection

sociale. L'effort porté sur la non-discrimination comme thème transversal de la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable renforce cette nouvelle façon de considérer le handicap. Ces développements conduisent à donner plus que par le passé de l'importance à l'accès des personnes en situation de handicap au marché général du travail et aux programmes et services relatifs à l'emploi destinés à tous les publics. Ceci se constate également dans la demande accrue pour les compétences de l'OIT en matière d'inclusion des personnes handicapées dans de nombreux domaines, notamment renforcement des compétences, promotion de l'emploi, protection sociale et non-discrimination.

En tant que domaine touchant aux droits fondamentaux ainsi qu'au développement, l'inclusion des personnes handicapées nécessite une démarche transversale touchant toutes les activités et moyens d'action de l'OIT. Sinon l'objectif de favoriser les emplois décents et productifs pour l'ensemble des femmes et les hommes partout ne saurait être atteint.

L'inclusion des personnes handicapées Le Conseil d'administration de l'OIT

- 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 faire le point comme le jugera bon le groupe tripartite de filtrage ;
- 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.

Document GB.316/POL/2, paragraphe 35, modifié par le Conseil d'administration, Genève, novembre 2012

Ceci sera pertinent notamment dans la mise en œuvre du Cadre pour le développement de l'après-2015 qui nécessitera que tous les acteurs concernés portent une attention accrue aux personnes handicapées.

En tant que thème transversal, l'inclusion des personnes handicapées contribuera à la réalisation des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, définis dans le Cadre stratégique politique de l'OIT 2010-15 et de leurs 19 Résultats et des Réalisations des programmes pays (RPP) liées à ceux-ci ainsi qu'aux Programmes pays de promotion du travail décent (PPTD). L'inclusion des personnes handicapées touche également l'ensemble de tous les Domaines de première importance (ACI) et doit constituer un élément central du nouveau cadre stratégique de transition à élaborer pour 2016-17.

La stratégie et le plan d'action tiennent compte des points de vue des responsables et du personnel de l'OIT rassemblés au cours de consultations avec les départements concernés au siège de l'OIT et au moyen d'un questionnaire envoyé aux bureaux extérieurs (voir annexe), ainsi que des constats des rapports d'évaluation et d'étalonnage de l'Initiative pour l'inclusion du handicap de 2009 et 2012 et des résultats de l'enquête de 2014 auprès du personnel sur l'inclusion des personnes handicapées. Ils s'appuient sur les améliorations apportées aux accès au bâtiment du siège depuis 2001 et sur le projet pilote de l'Initiative pour l'inclusion du handicap qui a été réalisé dans le secteur de l'emploi depuis 2009.

Stratégie 2014–17 pour l’inclusion des personnes handicapées

La stratégie est encadrée par les principes suivants:

- non-discrimination
- égalité des chances
- accessibilité
- respect du handicap comme faisant partie de la diversité humaine
- parité hommes-femmes
- participation des personnes handicapées par le biais de leurs organismes de représentation.

Cette stratégie se donne pour but d’atteindre six objectifs distincts, reliés entre eux et complémentaires, qui seront étayés par des mesures efficaces de communication interne et externe.

Une démarche à deux volets est adoptée pour parvenir à ces résultats, en intégrant les questions liées au handicap dans les activités et moyens d’action de l’OIT, y compris par les modes de fonctionnement internes, en soulignant *en même temps* la nécessité d’actions propres aux questions de handicap pour redresser des situations de désavantage marqué. Les mesures et actions nécessaires pour réaliser les résultats sont décrites dans le *Plan d’action 2014-17 pour l’inclusion des personnes handicapées* qui forme la deuxième partie du présent document.

1. Promouvoir davantage les normes internationales concernant les personnes en situation de handicap

Dans le cadre des normes internationales, l’OIT met l’accent sur l’égalité des chances et de traitement pour les femmes et les hommes handicapés ainsi que sur la non-discrimination au motif de handicap. Si toutes les normes de l’OIT s’appliquent aux personnes handicapées, celles qui les concernent le plus sont la Convention de 1958 (n° 111) sur la discrimination (emplois et professions) et la Convention de 1983 (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l’emploi des personnes handicapées, ainsi que la CDPH adoptée en 2006.

La stratégie vise à améliorer l'application de ces règles internationales aux personnes en situation de handicap en s'efforçant de prendre en compte les questions de handicap dans les activités relatives à l'ensemble des travaux de l'OIT sur le suivi et la mise en œuvre des normes internationales sur le travail. Ceci porte notamment sur les initiatives concernant les principes fondamentaux et le droit au travail, le travail de la Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR) et la Commission de l'OIT sur l'application des normes. Un objectif supplémentaire consiste à renforcer le lien entre les travaux de l'OIT et ceux du Comité des droits des personnes handicapées concernant l'étude des comptes-rendus des États Parties à la CDPH.

2. Adopter l'angle handicap dans tous les programmes et comptes-rendus

La stratégie vise à renforcer la visibilité des questions relatives au handicap dans l'ensemble des moyens d'action de l'OIT. Un de ses éléments importants est de faire référence de façon explicite au handicap dans les programmes de l'OIT, notamment dans les Domaines de première importance, ainsi que dans les domaines de résultats, les thèmes transversaux et les résultats relatifs à la gouvernance, proposés pour le cadre

Vers le centenaire de l'OIT

Réalités, renouveau et engagement tripartite

... alors qu'elle s'apprête à entrer dans le deuxième siècle de son histoire, l'OIT doit exprimer clairement son engagement envers les plus vulnérables dans le monde du travail: ces hommes et ces femmes qui vivent dans la pauvreté ou que la pauvreté menace; ceux et celles qui travaillent dans des conditions d'exploitation ou dont les droits fondamentaux sont bafoués; ceux et celles qui, exclus de la société, n'ont pas de perspectives d'emploi décent; ceux et celles dont le travail risque de porter atteinte à leur dignité humaine, ainsi qu'à leur intégrité physique ou morale; ceux et celles qui vivent dans la peur du lendemain faute d'avoir accès aux services sociaux et à une protection de base. Il est assurément difficile d'aller au-devant de ces personnes et plus encore de répondre à leurs besoins, et c'est là une raison de plus pour l'OIT de redoubler d'efforts afin d'assumer ses responsabilités envers ces hommes et ces femmes.

Extrait du Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail 2013, 1A, paragraphe 147

stratégique de transition envisagé pour 2016-17, dont les Initiatives du centenaire et les dispositions pour les programmes à venir de la période 2018-21.

La stratégie veut veiller à ce que les compte-rendus adressés au Conseil d'administration et à la Conférence internationale du Travail tiennent effectivement compte des questions de handicap et contribuent ainsi à donner de la visibilité à ce thème dans les organes décisionnaires de l'OIT. Au niveau national, elle veut encourager la mise en priorité explicite d'activités destinées à améliorer le niveau de vie des femmes et des hommes handicapés dans les PPTD et les RPP.

3. Porter une attention accrue aux personnes en situation de handicap dans les travaux de l'OIT auprès des mandants et dans le cadre de la coopération technique

En raison de sa structure tripartite, l'OIT est particulièrement bien placée pour répondre aux demandes croissantes en conseils techniques et formations sur les questions relatives au handicap dans le monde du travail d'une façon qui reconnaisse l'importance des rôles joués par les différents acteurs pour encourager les emplois décents pour les femmes et les hommes handicapés. La stratégie vise à donner plus d'importance aux problématiques de handicap dans les politiques et dans les avis juridiques tant généraux que spécifiques et les actions de formation prévues pour les ministères gouvernementaux, les organismes patronaux et les organisations de travailleurs ainsi que celles de la société civile. Le Réseau mondial de l'OIT Entreprise et Handicap (GBDN) est un exemple d'initiative réussie pour sensibiliser les organismes d'employeurs sur ces questions, avec la participation des organisations de personnes handicapées (OPH).

Les programmes et projets de coopération technique (CT) constituent un important moyen d'action de l'OIT au niveau national, régional et mondial. Toutefois, à l'heure actuelle, les personnes en situation de handicap ne sont explicitement incluses que dans un nombre relativement faible de projets et programmes. La stratégie vise à encourager et si nécessaire faciliter l'inclusion effective des hommes et femmes handicapés comme public visé par les activités de coopération technique de l'OIT de portée générale, en se fondant sur l'expérience acquise.

Dans la mesure du possible, ceci sera complété par des projets de coopération technique ayant exclusivement les personnes handicapées comme bénéficiaires ultimes, dans le but de favoriser leur inclusion dans la société en agissant contre les obstacles spécifiques auxquelles elles sont confrontées.

Un des éléments importants de la stratégie est donc de donner des orientations sur les questions de handicap sous forme de sensibilisation et de renforcement des compétences pour les mandants, ainsi que pour le personnel de l'OIT chargé des programmes et projets. Des séances de sensibilisation fondées sur une méthode participative seront organisées à la demande par Formation Égalité Handicap (DET), grâce au réseau actuel de formateurs DET de l'OIT.

4. Encourager les modes de fonctionnement internes de l'OIT accessibles à tous

Dans le cadre de la politique de l'OIT relative à l'emploi des personnes handicapées adoptée en 2005 et de la création d'une réserve pour les aménagements raisonnables en 2009, ainsi que des travaux entrepris dans les années récentes pour améliorer l'accessibilité du siège et des bureaux extérieurs de l'OIT, la stratégie comporte un volet pour rendre le fonctionnement interne de l'OIT plus accessible à tous. Une attention particulière est portée au recrutement, à l'emploi et au maintien en poste d'employés handicapés. De plus, la stratégie accompagne l'amélioration continue de l'accès physique des bâtiments de l'OIT ainsi que celle de l'accès à tous ses comptes-rendus, sites internet, publications et rapports. Une attention particulière sera aussi portée aux délégués en situation de handicap qui participent aux sessions du Conseil d'administration et à la Conférence internationale du Travail, à qui l'on proposera une aide adaptée à leurs besoins.

5. Étoffer la base de connaissances

Il existe déjà beaucoup d'informations vérifiées sur les éléments qui favorisent réellement le travail décent et productif pour les femmes et les hommes handicapés. Un élément essentiel de la stratégie est de rendre ces informations facilement accessibles en élargissant et en mettant à jour la Plateforme de partage des connaissances sur l'inclusion des personnes handicapées située sur le système PLONE qui organise les connaissances disponibles de façon systématique et les met en réseau. L'accent sera aussi mis sur l'identification des insuffisances en matière de connaissances que l'on comblera par la recherche et en rassemblant des informations sur les bonnes pratiques.

Une attention particulière sera portée aux centres d'intérêt émergeant pour l'OIT, en relation avec les domaines de première importance et les Initiatives du centenaire. À titre d'exemple il s'agit des bonnes pratiques pour favoriser l'emploi des jeunes handicapés, l'inclusion des personnes handicapées dans les initiatives nationales sur les socles de protection sociale et l'incidence de la discrimination pour motifs multiples sur les possibilités d'emploi. La stratégie encourage aussi l'acquisition de statistiques fiables et comparables sur la situation des personnes handicapées sur le marché du travail, qui contribuent à l'élaboration des politiques, programmes et services en faveur de l'emploi pour ces personnes. De plus, on recherchera des occasions d'entreprendre des études en collaboration et de mettre au point des publications conjointes avec d'autres départements, en veillant à ce que les questions relatives au handicap soient prises en compte de façon croissante dans les publications de l'OIT.

6. Renforcer la coopération stratégique au sein du dispositif des Nations Unies

L'OIT travaille en partenariat avec d'autres entités de l'ONU dans le domaine de l'inclusion des personnes handicapées depuis de nombreuses années. Deux exemples actuels de coopération multilatérale qui ont renforcé l'impact de l'OIT sur l'égalité des chances devant l'emploi pour les personnes handicapées sont le Groupe d'appui inter-organisations pour la CDPH et le Partenariat de l'ONU sur les droits des personnes handicapées (UNPRPD). On notera sans surprise que l'OIT est membre fondateur de ces deux importants partenariats.

Handicap et développement

Nous, chefs d'État et de gouvernement, nous sommes réunis au Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York le 23 septembre 2013, afin de réaffirmer notre détermination à œuvrer ensemble à un développement attentif à la problématique du handicap et la volonté de la communauté internationale de promouvoir les droits de toutes les personnes handicapées, qui procèdent des buts de la Charte des Nations Unies et de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Extrait du Document final de la réunion de haut niveau de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le handicap et le développement (A/68/L.1), New York, septembre 2013

Pour permettre à l'OIT de continuer à jouer un rôle de premier plan dans toutes les actions mondiales concernant l'emploi des femmes et les hommes en situation de handicap, notamment le Cadre pour le développement de l'après-2015, la stratégie vise à renforcer davantage les partenariats avec d'autres agences de l'ONU et des organisations internationales non gouvernementales, en mettant l'accent sur les domaines ayant une importance stratégique particulière pour le mandat de l'OIT. Ceci pourrait se faire par exemple en établissant un partenariat mondial sous la houlette de l'OIT sur l'emploi des personnes handicapées, ayant pour but de répondre au besoin de constituer une base de connaissances plus étoffée dans le domaine de l'emploi accessible à tous. Parallèlement, un tel partenariat pourrait mieux faire connaître l'importance d'agir pour l'égalité des chances devant l'emploi et en faveur d'une couverture sociale suffisante pour les personnes handicapées en réunissant les acteurs principaux de ce domaine.

Mise en œuvre de la stratégie

Les éléments suivants favoriseront la mise en œuvre effective de la stratégie:

- la volonté d'agir au niveau le plus élevé, depuis le Directeur général et l'équipe dirigeante de l'OIT suivis des directeurs et responsables au siège et sur le terrain
- l'appui marqué des mandants tripartites de l'OIT
- l'affectation de moyens humains et financiers suffisants pour faciliter l'inclusion des personnes handicapées dans les travaux des départements et bureaux extérieurs concernés.

Une stratégie de communication efficace est essentielle pour mieux faire connaître les questions de handicap au sein de l'OIT, parmi ses mandants, les organisations internationales, autres acteurs et le grand public. La stratégie encourage l'utilisation continue de modes de communication tant internes qu'externes, dont les réseaux sociaux, pour donner de la visibilité aux efforts de l'OIT en matière d'inclusion des personnes handicapées auprès de ses publics internes et externes.

Pour davantage attirer l'attention sur ces questions dans les travaux permanents de l'OIT, la création d'un réseau de défenseurs des droits des personnes handicapées au sein du personnel de l'OIT au siège et sur le terrain est envisagé, sous réserve de l'accord des directeurs et responsables dans l'ensemble du Bureau. Ces défenseurs, dont le rôle devra être reconnu comme il convient par leur hiérarchie, notamment dans le dispositif d'évaluation des performances, devront recevoir l'appui et l'aide nécessaires pour acquérir une connaissance adéquate des questions de handicap et des compétences techniques.

Le service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED), qui comprend le groupe de l'inclusion des personnes handicapées et de l'égalité, a pour principale mission de promouvoir et veiller à la mise en œuvre de la stratégie et de rédiger les comptes-rendus correspondants. Une collaboration est proposée notamment avec le réseau actuel de spécialistes régionaux du genre. La mise en œuvre effective de la stratégie nécessitera la volonté de tous les départements du siège de l'OIT ainsi que celle des bureaux extérieurs.

Il est prévu de suivre et d'évaluer cette mise en œuvre par le biais d'audits qui seront demandés à la fin 2015 et 2017.

**Plan d'action 2014-17
pour l'inclusion des personnes handicapées**

.....

Résultats	Indicateurs (base de référence)	Cibles	Exemples d'activités	Partenaires principaux
<p>1. Promouvoir davantage les normes internationales concernant les personnes en situation de handicap</p>	<p>Nombre de références dans les rapports de la CEACR concernant les personnes handicapées ou le handicap comme motif de discrimination proscrit (2013: 54)</p> <p>Nombre de recommandations du Comité de la CDPH concernant la formation, l'emploi et la protection sociale des personnes handicapées alignées sur les recommandations du mécanisme de supervision de l'OIT (2013: 4)</p>	<p>2014-15: 70 2016-17: 90</p> <p>2014-15: 18 2016-17: 20</p>	<p>Publication pour encourager la cohérence et les synergies entre les travaux de la CEACR concernant les Conventions de l'OIT nos 111 et 159 et la CDPH</p> <p>Publication sur les aménagements raisonnables couvrant les personnes handicapées et autres groupes de travailleurs</p> <p>Les actions grand public pour promouvoir les normes internationales du travail (ratification, mise en œuvre) couvrent les personnes handicapées</p> <p>Évaluation des effets et de la pertinence des normes de l'OIT sur la promotion et la protection effectives des droits des personnes handicapées, notamment dans le cadre des développements récents dont l'adoption de la CDPH</p>	<ul style="list-style-type: none"> • NORMES • FPRW • GED

Résultats	Indicateurs (base de référence)	Cibles	Exemples d'activités	Partenaires principaux
<p>2. Adopter l'angle handicap dans tous les programmes et comptes-rendus</p>	<p>Nombre de références au handicap dans les domaines de résultats, thèmes transversaux et résultats de gouvernance du cadre stratégique de transition 2016-17 (l'Indicateur explicite de handicap fait partie du Résultat 2 « Développement des compétences » du Cadre stratégique politique 2010-15)</p> <p>% des comptes-rendus adressés au CA et à la CIT qui tiennent réellement compte des questions de handicap (2013: 31)</p> <p>% des PPTD qui mentionnent explicitement les personnes handicapées dans les énoncés de priorités ou de résultats (en avril 2012, 48% des 61 PPTD ou projets de PPTD)</p> <p>% des Résultats des programmes pays 2014-15 évoquant explicitement les problématiques de handicap (2012-13: 3.6)</p>	<p>1 résultat 1 élément transversal déterminant pour l'élaboration des politiques</p> <p>2014-15: 40 2016-17: 50</p> <p>2014-15: 60 2016-17: 75</p> <p>2014-15: 5 2016-17: 8</p>	<p>Interaction et appui donné aux équipes des Domaines de première importance concernant l'inclusion des personnes handicapées</p> <p>Participation avec PROGRAM et les équipes des domaines de résultats concernant le cadre stratégique de transition 2016-17, dont les Initiatives du centenaire.</p> <p>Encourager la prise en compte des questions de handicap dans tous les rapports adressés au CA et à la CIT concernés en révisant les projets de rapport, et donner un appui technique sur l'inclusion des personnes handicapées, si besoin est.</p> <p>Contact et appui aux bureaux extérieurs concernant les PPTD et les RPP futurs et compte-rendus sur la mise en œuvre</p>	<ul style="list-style-type: none"> PROGRAM Bureaux extérieurs Équipes AsCI Équipes des domaines de résultats Équipes des initiatives du centenaire GED

Résultats	Indicateurs (base de référence)	Cibles	Exemples d'activités	Partenaires principaux
<p>3. Porter une attention accrue aux personnes en situation de handicap dans les travaux de l'OIT auprès des mandants et dans le cadre de la coopération technique</p>	<p>Nombre de gouvernements ayant introduit des changements juridiques et politiques pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées avec l'appui de l'OIT (2012-13: 3)</p> <p>Nombre de projets et programmes généraux de coopération technique de l'OIT visant explicitement les personnes handicapées (2013: 20)</p> <p>Nombre et types d'initiatives entreprises avec des organisations de travailleurs (sans base de référence)</p> <p>Nombre de réunions et formations de sensibilisation du GBDN pour les entreprises adhérentes ou adhérentes potentielles et les organisations patronales (2012-13: 5)</p> <p>Nombre d'entreprises membres actifs du GBDN (2013: 23)</p>	<p>2014-15: 5</p> <p>2016-17: 8</p> <p>2014-15: 25</p> <p>2016-17: 35</p> <p>2014-15: 5</p> <p>2016-17: 15</p> <p>2014-15: 17</p> <p>2016-17: 19</p> <p>2014-15: 25</p> <p>2016-17: 40</p>	<p>Dispenser des formations sur l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail, au niveau national, régional, à ITC Turin, notamment à l'occasion de projets de CT en cours</p> <p>Apporter sur demande des conseils techniques aux mandants de l'OIT sur la formation, l'emploi et la protection sociale des personnes handicapées</p> <p>Apporter sur demande conseils et formation aux bureaux extérieurs sur la façon d'inclure les personnes en situation de handicap dans leur travail</p> <p>Mise à jour des informations de CT sur l'inclusion des personnes handicapées, préparée et accessible sur le site internet de PARDEV</p> <p>Manuel de PARDEV sur la coopération technique révisé pour faire référence à l'inclusion des personnes handicapées</p> <p>Réexamen des projets de CT de l'OIT sous l'angle du handicap</p> <p>Sur demande, apport de conseils lors de la conception et mise en œuvre de projets</p> <p>Actions de sensibilisation et de renforcement des compétences sur demande au personnel chargé de programmes et projets de CT et incluses dans les formations concernées</p> <p>Formation sur l'égalité des chances des personnes handicapées dispensée aux mandants et/ou bureaux extérieurs à leur demande</p> <p>Continuer de recruter de nouveaux membres et de donner un soutien aux entreprises membres du GBDN et organisations d'employeurs par le biais du secrétariat basé au siège de l'OIT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ACTRAV • ACT/EMP • GOVERNANCE (droit du travail et réforme) • Autres services techniques du siège • PARDEV • Bureaux extérieurs • ITC Turin • GBDN • Programme en partenariat OIT/Irish Aid - handicap • PARDEV • GED

Résultats	Indicateurs (base de référence)	Cibles	Exemples d'activités	Partenaires principaux
<p>4. Encourager les modes de fonctionnement internes de l'OIT accessibles à tous</p>	<p>Nombre de mesures améliorant la mise en œuvre de la politique de l'OIT sur l'emploi des personnes handicapées (sans base de référence)</p> <p>La rénovation de l'édifice du siège de l'OIT est conforme aux normes d'accessibilité (sans base de référence)</p> <p>Nombre / % de rapports internes et publications et rapports externes qui satisfont aux normes d'accessibilité (sans base de référence)</p> <p>% du contenu sur les sites d'information internet de l'OIT conforme au niveau A des normes du World Web Consortium (sans base de référence)</p>	<p>2014-15: 2</p> <p>2016-17: 6</p> <p>2016-17: partie sud du bâtiment principal accessible</p> <p>2014-15: 5 publications de GED et du GBDN en PDF accessibles</p> <p>2016-17: 100% des publications de GED et du GBDN en PDF accessible</p> <p>2014-15: 50</p> <p>2016-17: 70</p>	<p>Actions entreprises pour améliorer la Politique de l'OIT sur l'emploi des personnes handicapées, résultant d'une enquête de 2014 auprès du personnel de l'OIT sur l'inclusion des personnes handicapées</p> <p>INTSERV (Intendance) poursuit son action pour améliorer l'accès au siège et bureaux extérieurs</p> <p>INTSERV examine les procédures d'évacuation d'urgence sous l'angle du handicap et fait les modifications nécessaires</p> <p>Personnel d'INTSERV sensibilisé aux besoins des personnes en situation de handicap en collaboration avec GED, selon les besoins</p> <p>RELMEETINGS (OFFDOC) agit pour améliorer l'accessibilité des rapports internes</p> <p>PRODOC agit pour améliorer l'accessibilité des publications officielles de l'OIT</p> <p>RELMEETINGS (MMU) agit et organise des réunions pour prévoir les besoins spécifiques des personnes handicapées</p> <p>DCOMM agit pour améliorer l'accessibilité des sites internet de l'OIT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DDG/MR • HRD • INTSERV • RELMEETINGS • DCOMM • GED

Résultats	Indicateurs (base de référence)	Cibles	Exemples d'activités	Partenaires principaux
<p>5. Étoffer la base de connaissances</p>	<p>Nombre d'utilisateurs actifs de la plateforme de partage des connaissances de l'OIT (PLONE) sur l'inclusion des personnes handicapées (2013: 145)</p> <p>Nombre de publications et outils nouveaux mettant l'accent sur les personnes handicapées ou leur portant une attention suffisante (2013: 11)</p>	<p>2014-15: 250 2016-17: 400</p> <p>2014-15: 14 2016-17: 18</p>	<p>Mise à jour, élargissement et entretien de la plateforme de partage des connaissances de l'OIT (PLONE) sur l'inclusion des personnes handicapées</p> <p>Insuffisances dans les connaissances identifiées et création de publications et outils pour les corriger, en collaboration, le cas échéant, avec d'autres départements</p> <p>Préparation de contributions mettant l'accent sur les problématiques de handicap dans les prochaines publications générales de l'OIT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DDG/P • ACT/EMP • ACTRAV • RESEARCH • Statistiques • GED

Résultats	Indicateurs (base de référence)	Cibles	Exemples d'activités	Partenaires principaux
<p>6. Renforcer la coopération stratégique au sein du dispositif des Nations Unies</p>	<p>% de projets subventionnés par UNPRPD au niveau des pays et dans le monde auxquels participent des bureaux extérieurs ou le siège de l'OIT (2012-13: 64)</p> <p>Nombre de cibles ou indicateurs de développement de l'après-2015 qui font référence aux personnes handicapées dans les domaines liés au mandat de l'OIT (sans base de référence)</p>	<p>2014-15: 40 2016-17: 50</p> <p>2014-15: 2</p>	<p>Mener et renforcer les travaux menés par des entités des Nations Unies sur l'emploi des personnes en situation de handicap, liés au Programme de développement post 2015</p> <p>Participer activement aux rencontres entre agences de l'ONU concernant la mise en application de la CDPH</p> <p>Collaborer avec d'autres agences des Nations Unies sur des projets liés au mandat de l'OIT</p> <p>Participer au Conseil d'administration et comité de gestion de l' UNPRPD</p> <p>Donner des avis techniques aux bureaux nationaux de l'OIT participant à des projets communs d'agences de l'ONU financés par l'UNPRPD</p> <p>Engager des discussions actives sur les indicateurs et cibles pour le Cadre pour le développement de l'après-2015, notamment en collaboration avec le Groupe de soutien inter-agences pour la CDPH</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bureau de New-York • ACT/EMP, ACTRAV (Partenariat mondial pour l'emploi des personnes handicapées) • Bureaux extérieurs • PARDEV • GED

Résultats	Indicateurs (base de référence)	Cibles	Exemples d'activités	Partenaires principaux
<p>Communication interne et externe</p>	<p>% du personnel de l'OIT qui suit des formations en ligne de l'OIT sur les personnes handicapées (sans base de référence)</p> <p>Nombre de défenseurs des droits des personnes handicapées au siège et dans les bureaux extérieurs (sans base de référence)</p> <p>Nombre de visiteurs sur le site internet de l'OIT et nombre de téléchargements sur l'inclusion des personnes handicapées (2013: 8'740 visiteurs; 11'581 téléchargements)</p> <p>Nombre de rapports sur la problématique et les activités de l'OIT liées au handicap sur les sites internet et réseaux sociaux généraux de l'OIT (2013: 39)</p>	<p>2014-15: 5</p> <p>2016-17: 15</p> <p>2014-15: 30</p> <p>2016-17: 50</p> <p>2014-15: 20'000 visiteurs</p> <p>20'000 téléchargements</p> <p>2016-17: 30'000 visiteurs</p> <p>30'000 téléchargements</p> <p>2014-15: 50</p> <p>2016-17: 70</p>	<p>Formations en ligne sur les personnes handicapées mises à la disposition de tous les responsables et du personnel</p> <p>Formations et conseils spécialement adaptés pour le personnel et les mandants de l'OIT, sur demande</p> <p>Mise à jour de la section Handicap du site internet de l'OIT</p> <p>Utilisation stratégique de la Journée internationale des personnes handicapées et autres manifestations grand public pour faire connaître les messages de l'OIT sur le travail décent pour les personnes en situation de handicap</p> <p>Appui aux défenseurs des droits des personnes handicapées pour leur permettre d'acquérir des connaissances et une capacité technique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DCOMM • HRD • INFOTEC • ITC Turin • GED

Annexe: Enquête auprès des bureaux extérieurs de l'OIT sur la stratégie envisagée pour l'inclusion des personnes handicapées

Synthèse des constats

Introduction

Afin d'évaluer dans quelle mesure les bureaux extérieurs de l'OIT répondent actuellement aux besoins des femmes et des hommes handicapés dans leurs activités permanentes et pour estimer les besoins en appui sur le terrain, 48 bureaux de l'OIT ont été invités à répondre à une enquête par questionnaire réalisée en novembre et décembre 2013. 25 d'entre eux y ont répondu – soit 52 pour cent des bureaux contactés – faisant ainsi remonter de précieuses informations depuis les bureaux régionaux, bureaux pays et équipes sur le travail décent.

Répartition géographique des réponses

Afrique: 7

BP-Abuja, BP-Alger, BP-Tananarive, BP-Harare,
BP-Lusaka, EAT/BP- Le Caire, EAT/BP-Pretoria

États arabes: 1

BR-États arabes

Asie: 7

BP-Beijing, BP-Dhaka, BP-Hanoi, BP-Jakarta,
BP-Katmandu, EAT/BP-New Delhi, OIT-Tokyo

Europe et Asie centrale: 7

EAT/BP-Budapest, EAT/BP-MosBpu, OIT-Ankara,
OIT-Bruxelles, OIT-Lisbonne, ILO-Paris, ILO-Rome

Amériques: 3

EAT/BP-Port-of-Spain, EAT/BP-San José,
EAT/BP-Santiago

Travaux actuels et à venir sur l'inclusion des personnes handicapées

19 des répondants (76%) ont confirmé qu'ils effectuaient des travaux permanents sur la problématique du handicap à divers degrés au moment de l'enquête et pensent qu'il est important d'inclure les femmes et les hommes handicapés dans leurs travaux de l'exercice biennal 2014-15. Les activités citées comprennent la révision des législations, le recueil de bonnes pratiques nationales sur l'emploi des personnes handicapées et l'inclusion de ces dernières dans les programmes de formation professionnelle.

En dehors des actions spécifiques au handicap, 17 bureaux extérieurs (68% des répondants) ont indiqué qu'ils prévoyaient de traiter de questions de handicap dans des conférences et séminaires grand public au cours des deux prochaines années. De plus, 8 bureaux (32%) reconnaissaient le besoin de disposer de statistiques plus fines sur la situation des personnes handicapées sur le marché du travail afin de rassembler des informations avérées sur ces dernières dans le cadre de leur action de recueil de données. Comme le manque de données utiles et de qualité relatives au handicap était cité par le personnel de l'OIT comme l'un des principaux obstacles à l'inclusion des personnes handicapées dans les études 2010 et 2012 relatives à l'Initiative pour l'inclusion du handicap, ces efforts locaux pour améliorer les statistiques seront particulièrement appréciables. De plus, 8 bureaux extérieurs prévoient d'augmenter la capacité du personnel à tenir compte des femmes et hommes handicapés dans leur travail en ajoutant un module sur l'inclusion de ces personnes dans les futures formations qui seront dispensées dans leurs bureaux respectifs.

Importance d'augmenter les ressources humaines et financières

22 bureaux participants (88%) ont souligné l'importance essentielle d'avoir des contacts personnels avec des spécialistes du handicap pour leur permettre de normaliser l'inclusion des personnes handicapées dans leur travail. Comme il n'y a pas actuellement de spécialistes de l'inclusion des personnes handicapées dans les bureaux extérieurs ou dans les équipes sur le travail décent à l'exception des coordinateurs de projets nationaux et d'un coordinateur de programme régional dans le cadre d'une action actuelle de coopération technique, les bureaux extérieurs tendent à contacter le groupe de l'inclusion des personnes handicapées et de l'égalité du service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED) au siège de l'OIT.

En parallèle, les bureaux extérieurs demandent une augmentation substantielle des moyens humains et financiers disponibles localement exclusivement affectés à l'inclusion des femmes et des hommes handicapés.

Appui et services nécessaires

Parmi les services et soutiens plus spécifiquement demandés, qui, selon les bureaux extérieurs, augmenteraient leur capacité à tenir compte des femmes et hommes handicapés dans leurs activités, les plus souvent évoqués sont les formations (76%), les conseils par courrier électronique (72%), des guides et listes pratiques (72%), ainsi que des cours en ligne et des bases de connaissances. Les autres modes d'assistance que les bureaux extérieurs considèrent comme essentiels comprennent des mises à jour régulières sur les questions liées aux handicaps, la mise à disposition d'outils dans les langues locales sur l'inclusion des personnes handicapées et une assistance pour rédiger leur propre plan d'action concernant les questions de handicap.

L'apport d'un soutien adéquat comme l'ont demandé les bureaux extérieurs – notamment l'élaboration d'outils, le rafraîchissement régulier des informations sur l'inclusion des personnes handicapées et un appui technique personnalisé – nécessitera clairement l'affectation de ressources suffisantes pour ce travail de l'OIT sur l'inclusion des femmes et des hommes handicapés.

Les résultats de cette enquête corroborent les constats des deux analyses précédentes de l'Initiative pour l'inclusion du handicap, c'est-à-dire ceux du rapport d'étalonnage de l'Initiative pour l'inclusion du handicap de 2010 et l'évaluation correspondante de 2012, qui soulignaient que le manque de spécialistes sur le terrain ainsi que le financement limité gênent l'inclusion effective des personnes en situation de handicap dans le travail de l'OIT.