

**Réunion tripartite d'experts sur la gestion
du handicap sur le lieu de travail**Genève
3-12 octobre 2001**Rapport sur la discussion****Introduction**

1. A sa 277^e session (mars 2000), le Conseil d'administration a décidé de convoquer une réunion tripartite d'experts sur la gestion du handicap sur le lieu de travail et a approuvé l'ordre du jour de cette réunion. La réunion s'est tenue à Genève du 3 au 12 octobre 2001.
2. Un seul point figurait à l'ordre du jour de la réunion: Examen et adoption d'un recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail.

Participants

3. Vingt-sept experts ont été invités à la réunion, neuf d'entre eux désignés par les gouvernements de l'Afrique du Sud, de l'Australie, du Canada, du Chili, de la Chine, de la République dominicaine, de la Finlande, de la France et de la Hongrie, neuf après consultation du groupe des employeurs (experts employeurs) et neuf après consultation du groupe des travailleurs du Conseil d'administration (experts travailleurs).
4. Plusieurs observateurs, représentant du bureau du Haut Commissaire aux droits de l'homme, de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) de Disabled Peoples'International (DPI), d'Inclusion International, de la Confédération internationale des personnels infirmiers (ICN) et de l'Organisation internationale pour le travail des personnes handicapées (IPWH), ont aussi assisté à la réunion.
5. La liste des participants ayant assisté à la réunion est annexée au présent rapport.

Allocution d'ouverture

6. Le représentant du Directeur général, M. Pekka Aro, directeur du programme focal sur les compétences, les connaissances et l'employabilité, a ouvert la réunion en souhaitant la bienvenue aux participants et en les remerciant du temps, des connaissances et de la compétence qu'ils mettent ainsi à la disposition de la réunion. Il a relevé que le mandat du BIT est de promouvoir la formation et les possibilités d'emploi des personnes handicapées en se fondant sur les principes d'égalité de chances et de traitement. Il a retracé l'historique de l'action du BIT sur la participation des handicapés au monde du travail en relevant les étapes majeures constituées par l'adoption par la Conférence internationale du Travail, en 1955, de la recommandation n° 99 sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles

des invalides, puis, en 1983, de la convention n° 159 et de la recommandation n° 168 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées. A ce jour, la convention a recueilli 73 ratifications, dont 14 au cours des trois dernières années, ce qui montre l'intérêt toujours actuel que portent les constituants à cet instrument international. Le recueil de directives pratiques qui est soumis à l'examen de la réunion et qui doit résulter de ses travaux complétera cette convention. Le représentant du Directeur général a par ailleurs relevé le rôle croissant des partenaires sociaux et des organisations de personnes handicapées dans la promotion de la participation des personnes handicapées au monde du travail. En outre, les questions liées au handicap apparaissent de plus en plus comme relevant des droits de l'homme. Avec les qualifications et le soutien appropriés, les personnes handicapées peuvent apporter une contribution efficace aux entreprises. On peut même dire qu'il est de l'intérêt de ces dernières de recruter et retenir des personnes handicapées. Il a conclu en notant que la gestion du handicap est une approche utilisée par un nombre croissant de pays. Ainsi, le Canada, qui a ouvert la voie dans ce domaine, a-t-il adopté en 2000 un recueil national de directives pratiques sur la gestion du handicap.

Election du président et du rapporteur

7. M. Michael Carleton, expert nommé par le gouvernement du Canada, a été élu à l'unanimité président de la réunion. M^{me} Christine Langsford, experte nommée par le gouvernement de l'Australie, a été élue à l'unanimité rapporteur de la réunion.

Présentation du projet de recueil de directives pratiques

8. Le projet de recueil a été présenté par la représentante adjointe du Directeur général, M^{me} Barbara Murray, coordinatrice des questions d'équité au sein du programme focal sur les compétences, les connaissances et l'employabilité. Elle a fait observer que, depuis l'adoption de la convention n° 159, des changements importants, reflétés dans les politiques gouvernementales, étaient intervenus dans le monde aussi bien dans la compréhension du handicap que dans la façon dont les personnes handicapées trouvent un emploi et dans les demandes d'orientation formulées par les employeurs et leurs organisations. Huit organisations d'employeurs, huit organisations de travailleurs, 34 gouvernements et cinq organisations non gouvernementales ont envoyé des commentaires écrits sur le projet de recueil, dont l'objectif est de fournir des orientations pratiques. Après avoir décrit les diverses sections du projet de recueil, l'oratrice a indiqué qu'à la différence de la convention n° 159 qui s'adresse aux gouvernements ce texte s'adresse dans une large mesure aux employeurs du secteur public comme du secteur privé, des services comme de l'industrie, des zones rurales comme des villes, et des pays industrialisés comme de ceux en développement.

Observations générales

9. Le président a invité les experts à faire part de leurs observations générales. Le porte-parole des experts employeurs a félicité le Bureau pour le travail préparatoire effectué dans la rédaction du projet de recueil et fait part de l'appréciation des experts employeurs. En effet, ce projet est l'un des rares instruments du BIT qui mettent l'accent sur les employeurs. Ainsi que le dit le projet de recueil, le soutien des employeurs est essentiel. Il est également important de soumettre les dispositions du projet de recueil à l'épreuve de la réalité et de se poser la question de savoir si un tel recueil apporte vraiment quelque chose aux personnes handicapées et est utile à tous les employeurs. A cet égard, cinq points importants pour les employeurs doivent être soulignés: 1) Le premier est d'ordre économique; l'emploi d'une personne handicapée doit être une bonne décision

pour l'entreprise et tenir compte du contexte économique; il faut donc que la personne employée soit celle qui convient pour le travail à accomplir. 2) Comme pour toute bonne décision économique, une analyse des avantages et des inconvénients est nécessaire. 3) Un soutien structurel de la collectivité est lui aussi nécessaire pour qu'un employeur puisse trouver et recruter la meilleure personne pour effectuer le travail; tous doivent être concernés: le gouvernement, la collectivité locale, les personnes handicapées elles-mêmes aussi bien que les employeurs. 4) Le recueil, et la façon dont il diffère des autres instruments et recueils du BIT, doit être soigneusement expliqué. 5) Il ne saurait y avoir un modèle unique dans la mesure où des différences existent d'une entreprise et d'un pays à l'autre et où ce qui marche pour une entreprise ou un pays peut ne pas convenir ailleurs.

10. Le porte-parole des experts travailleurs a exprimé leur satisfaction de participer à cette réunion sur un sujet d'une si grande importance. Il a cité plusieurs aspects positifs du projet de recueil: celui-ci inclut en effet à la fois les handicaps avec ou sans lien avec le travail, il décrit aussi bien les responsabilités concernant le recrutement et la promotion dans l'emploi que celles qui concernent le maintien dans l'emploi, et il rend compte des progrès à réaliser pour passer d'un modèle médical du handicap au modèle social. Mais il a aussi fait part des préoccupations des experts travailleurs. D'abord, le projet de recueil ne fait pas suffisamment référence aux législations et normes existantes — il n'y a pas d'incitation économique pour employer des personnes handicapées sans législation antidiscrimination ou autre. Ensuite, il ne devrait pas y avoir d'exemption pour l'emploi indépendant, le secteur informel et l'emploi protégé. Le recueil devrait par ailleurs contenir des dispositions claires sur les droits et les responsabilités des travailleurs et des représentants de travailleurs en matière de gestion du handicap. Le projet de recueil rend nécessaire une discussion sur des mécanismes appropriés de négociation. Il est nécessaire d'apporter une clarification sur les divers besoins des travailleurs handicapés, que leur handicap soit antérieur à leur entrée dans l'emploi (recrutement) ou postérieur (maintien dans l'emploi). Les relations entre la gestion du handicap sur le lieu de travail et la santé et la sécurité au travail méritent par ailleurs d'être explicitées. Le projet de recueil devrait aussi faire référence aux compensations financières dont peuvent bénéficier les travailleurs handicapés et au risque de perte de tels revenus lorsqu'ils trouvent un emploi. Enfin, le recueil devrait utiliser la terminologie actuelle et prendre en considération le modèle social du handicap.
11. L'experte nommée par le gouvernement de l'Afrique du Sud, après avoir félicité le Bureau pour le projet de recueil, a indiqué que son pays était lui-même engagé dans la mise au point d'un recueil des bonnes pratiques relatives à la gestion du handicap sur le lieu de travail.
12. Lors de la discussion générale du projet de recueil, l'observatrice de Disabled People's International a souligné la nécessité d'une approche différenciée en fonction des niveaux de développement des différents pays. Elle a suggéré que le recueil se réfère à la législation nationale générale en matière d'hygiène et sécurité et d'emploi et qu'il s'organise en suivant le cycle de l'emploi. Elle a insisté sur le besoin d'aider les employeurs dans la gestion du handicap. L'idée d'un manuel technique sur l'application du recueil dans différentes situations a aussi été proposée.

Titre et préface du projet de code

13. Examinant la préface, plusieurs experts ont estimé que celle-ci était trop longue et pouvait se limiter aux parties telles que: contexte, questions clés et glossaire. D'autres experts ont proposé de transférer certaines parties de la préface en annexe. Les experts employeurs ont proposé une nouvelle préface, plus courte, qui a été acceptée comme base de discussion.

-
14. Le porte-parole des experts travailleurs a estimé que la préface devrait préciser à qui s'adresse le recueil et donner des informations sur: 1) les conventions internationales existantes pertinentes; 2) les avantages de la gestion du handicap. Il devrait également y avoir un glossaire. La préface devrait envisager de manière plus équilibrée le rôle des partenaires sociaux et expliquer ce qu'est un recueil de directives pratiques. Il a souligné le fait que la discussion portait sur un recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap et non sur de simples lignes directrices.
 15. Un expert gouvernemental a suggéré que, si la préface devait attirer l'attention sur les femmes handicapées, le recueil devrait aussi prendre en considération d'autres groupes spécifiques. D'autres experts ont noté qu'il était important de faire référence dans le code aux difficultés rencontrées par les femmes dans l'accès à l'emploi.
 16. Les experts ont marqué leur accord à l'usage équivalent, dans la version anglaise, des termes «people with disabilities» et «disabled people». Plusieurs experts ont suggéré que le «modèle médical» du handicap, qui met l'accent sur les déficiences anatomiques d'un individu, présentait moins d'intérêt, s'agissant de l'emploi et de la formation des personnes handicapées, que le «modèle social» du handicap qui, lui, s'attache aux obstacles physiques et sociaux que rencontrent les personnes handicapées dans la société et au travail. A cet égard, plusieurs experts gouvernementaux et experts travailleurs se sont référés à la «Clarification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé» (ICF) — précédemment intitulée ICID+1-2 — publiée récemment par l'OMS, qui met l'accent sur les limitations en termes d'activités plutôt que sur la déficience. Ils ont indiqué que cette nouvelle approche présentait plus d'intérêt dans le contexte de la gestion du handicap. Il a été proposé que la définition figurant dans le projet de préface soit modifiée de façon à remplacer le mot «déficience» par «handicap». Les experts employeurs, tout en marquant leur intérêt pour les concepts introduits par le «modèle social» du handicap, ont estimé que le terme «déficience» était utile, d'autant plus que c'est celui qui est retenu dans la définition de la personne handicapée de la convention n° 159. Un accord sur la définition de la personne handicapée pour les besoins du code a finalement été trouvé, consistant à introduire le terme «retour à l'emploi», à retenir le terme «déficience» et à ajouter les termes «sensorielles ou intellectuelles». De plus, d'un commun accord, la définition a été déplacée de la préface à la section «dispositions générales» du recueil.
 17. Les experts ont consacré un long débat à l'introduction dans la préface d'une référence aux personnes handicapées en situation de pauvreté. Ils y ont finalement renoncé en raison du fait que, dans beaucoup de pays, d'une part, la pauvreté ne concerne pas seulement les personnes handicapées et que, d'autre part, vivre en situation de pauvreté n'est pas une caractéristique qui concerne toutes les personnes handicapées.
 18. Les experts ont aussi eu une longue discussion sur l'idée que la croissance économique était un facteur permettant d'accroître l'emploi des personnes handicapées. Les experts employeurs ont estimé que le contexte économique était un facteur déterminant pour le succès des efforts consacrés à la gestion du handicap, tout particulièrement en ce qui concerne le recrutement des personnes handicapées. Les experts travailleurs ont estimé pour leur part que la gestion du handicap au travail produirait des effets quel que soit le contexte économique. Ils ont par ailleurs noté qu'une croissance économique significative n'était guère probable dans bien des pays en développement. Le recueil doit s'appliquer en toutes circonstances, bonnes ou mauvaises. Un expert gouvernemental a fait remarquer que, lorsque la croissance économique était favorable, il fallait l'exploiter, et que, quand ce n'était pas le cas, il convenait de porter une attention accrue aux politiques et aux mesures en faveur de l'emploi pour augmenter l'emploi des personnes handicapées.
 19. Notant que le recueil n'avait pas de valeur contraignante et qu'il devait être appliqué en tenant compte des conditions nationales, les experts ont décidé de préciser dans la préface

que le recueil devait être appliqué en tenant compte de la législation et de la pratique nationales.

20. Les experts se sont rapidement mis d'accord sur une proposition consistant à faire référence dans tous les paragraphes pertinents du recueil, y compris la préface, aux «organisations de personnes handicapées» en tant qu'organismes à consulter. La définition des organisations de personnes handicapées a par ailleurs été modifiée de façon à inclure les organisations «de et pour» personnes handicapées.

Dispositions générales

21. Les experts ont reconnu que le recueil a pour objet de fournir une aide pratique dans la gestion du handicap sur le lieu de travail, en vue de s'assurer que les personnes handicapées bénéficient de l'égalité des chances. Cependant, les experts ont longtemps débattu de la question de savoir si le recueil devait inclure parmi ses objectifs celui d'un «traitement égal». Pour les experts employeurs, l'exigence d'une égalité de traitement pourrait être un obstacle à des aménagements tels que des horaires réduits ou la modification du contenu du poste, conditions souvent nécessaires pour permettre à des personnes handicapées de travailler. Les experts travailleurs ont indiqué qu'«égal» ne voulait pas dire «identique» et que le concept d'égalité de traitement pouvait réduire les tentations de certains employeurs de recruter des personnes handicapées dans des conditions moins favorables que des employés non handicapés. Ils ont aussi relevé que la convention n° 159 (art. 4) se réfère à l'égalité de chances et de traitement. La réunion a finalement décidé de modifier le titre de la définition de l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi dans les dispositions générales du recueil et s'est mis d'accord pour retenir l'expression «chances égales». Toute référence à l'égalité de traitement a été retirée du recueil pour ne conserver que cette dernière expression, ainsi définie.
22. Les experts ont reconnu que les efforts pour promouvoir la santé et la sécurité au travail étaient liés à la gestion du handicap et que celle-ci pouvait renforcer de tels efforts. Une discussion a ensuite eu lieu sur l'inclusion de dispositions concernant le milieu de travail sans risques et sur le recours à des analyses des risques liés aux adaptations de postes. En conclusion, seule l'inclusion du concept de l'analyse des risques a été retenue, car il n'existait pas de «risque-zéro» au travail.
23. Les experts travailleurs ont proposé deux principes additionnels, le premier soulignant que la gestion du handicap devait reposer sur des faits avérés, des bonnes pratiques et sur l'expérience acquise, le second reconnaissant que la gestion du handicap devait reposer sur un accord général entre les pouvoirs publics, les travailleurs, les employeurs et les personnes handicapées. S'agissant du second principe, l'importance de la coopération a été soulignée et le principe a été étendu pour inclure les représentants des travailleurs, les organisations d'employeurs et les organisations de personnes handicapées.
24. Les experts ont marqué leur accord sur le fait que le recueil devait s'appliquer aussi bien aux grandes qu'aux petites entreprises, dans tous les pays et quel que soit le niveau de développement économique. Il a aussi été reconnu que le recueil s'adressait aux personnes handicapées quelle que soit l'origine ou la nature de leur handicap, ainsi qu'aux organisations de personnes handicapées du fait du rôle qu'elles jouent dans la promotion de l'emploi des personnes handicapées.

Définitions

25. Plusieurs autres définitions du recueil ont fait l'objet de discussions intenses. L'une a porté sur le terme «déficience intellectuelle». L'observateur d'Inclusion International a estimé que ce terme n'était pas acceptable et qu'il impliquait un traitement défavorable à l'égard des personnes ayant une déficience intellectuelle. Il s'agit d'une définition stigmatisante, péjorative et inacceptable. Les experts ont conclu au retrait de cette définition du recueil.
26. Plusieurs experts ont noté les liens existant entre le maintien dans l'emploi et le retour à l'emploi et ont souligné que les formulations retenues n'étaient pas compatibles. Un expert employeur a noté qu'il n'était pas toujours possible pour un travailleur victime d'un accident de reprendre le même emploi que celui qu'il occupait précédemment. Un expert travailleur s'est déclaré d'accord sur ce point en relevant que le retour au travail et le maintien dans l'emploi étaient deux choses différentes. Il a proposé de modifier la définition du retour au travail de façon à mettre l'accent sur le fait qu'il s'agit d'un processus. Cette modification a été acceptée.
27. Après examen du processus de réadaptation professionnelle, une proposition a été faite consistant à ajouter «formation et recyclage» à la définition de la réadaptation professionnelle. Plusieurs experts gouvernementaux et experts travailleurs ont noté que le recyclage au travail était souvent inclus dans les services de réadaptation professionnelle de plusieurs pays. Cet ajout a été accepté.

Devoirs généraux des employeurs et des représentants des travailleurs et responsabilités des autorités compétentes

28. Un expert employeur a souligné que la gestion du handicap sur le lieu de travail était applicable et devait pouvoir être mise en œuvre et être réalisée non seulement dans les grandes entreprises, mais aussi dans les petites entreprises. Les dispositions du recueil devaient encourager les chefs d'entreprises grandes et petites à formuler et à mettre en œuvre une stratégie de gestion du handicap. La coordination de la gestion du handicap sur le lieu de travail ne nécessite pas obligatoirement une structure formelle de représentation, particulièrement dans les petites entreprises. Un expert travailleur a marqué son accord sur ce point et a noté que le recueil devait s'appliquer à toutes les entreprises, qu'elles disposent ou non d'une représentation syndicale.
29. Les concepts d'adaptation et d'aménagement raisonnables ont été examinés en détail par les experts qui, tout en reconnaissant qu'il incombe à l'employeur de réaliser ces adaptations et aménagements, ont suggéré qu'il appartenait aux pouvoirs publics de déterminer les critères précisant ce qui est raisonnable au regard des adaptations et aménagements requis pour l'emploi d'une personne handicapée. De tels critères devraient être conformes à la législation et à la pratique nationales.

Cadre général pour la gestion des questions liées au handicap sur le lieu de travail

30. Plusieurs experts ont noté que, dans de nombreux pays en développement, les femmes handicapées étaient particulièrement désavantagées et rencontraient des obstacles dans l'emploi dus aux rôles distincts des hommes et des femmes dans le contexte culturel et social. Les experts ont longuement discuté sur le fait de savoir si le code devait simplement reconnaître que nombreuses sont les femmes handicapées qui rencontrent des obstacles particuliers dans l'emploi, ou s'il fallait suggérer que des actions spécifiques devaient être

envisagées pour promouvoir l'emploi des femmes handicapées. Les experts ont conclu que les autorités compétentes devaient envisager des actions spécifiques pour promouvoir l'emploi, le maintien dans l'emploi et le retour à l'emploi des femmes handicapées.

31. Par ailleurs, une discussion a eu lieu sur les difficultés rencontrées par les familles ayant à leur charge une ou plusieurs personnes handicapées. Les experts employeurs ont suggéré que ce sujet ne relevait pas du cadre de la gestion du handicap, tandis que les experts travailleurs ont considéré que de telles dispositions pouvaient être un élément important des pratiques de gestion du handicap. Les experts ont reconnu que la stratégie de gestion du handicap pouvait prendre en considération des dispositions concernant les travailleurs ayant à leur charge de telles responsabilités familiales.
32. Un expert travailleur a souligné l'importance d'impliquer les cadres supérieurs de l'entreprise dans la stratégie de gestion du handicap. Le même expert a suggéré que cela soit effectué au moyen d'une déclaration de politique générale, d'une lettre ou par tout autre moyen. Un expert gouvernemental a soutenu cette proposition, en mettant l'accent sur ce que pourrait représenter un tel exemple pour d'autres employeurs. Les experts employeurs ont aussi fait part de leur accord et considéré que l'employeur pouvait décider dans ce cas de prendre les mesures qui lui paraissent les plus appropriées.
33. Les experts ont examiné la meilleure façon d'évaluer les progrès et l'efficacité de la gestion du handicap au travail. Il est important de faire une telle évaluation à condition que cela ne soit pas une charge supplémentaire pour les employeurs en termes de gestion des données. Un expert gouvernemental a noté que les informations statistiques sur le recrutement, le maintien dans l'emploi et le retour à l'emploi des personnes handicapées faisaient souvent défaut et que leur rassemblement serait utile pour les pouvoirs publics. Un expert travailleur a souligné que toute donnée collectée devait être confidentielle afin de protéger le travailleur. Il a été reconnu que l'évaluation de l'efficacité était plus importante que la supervision des progrès de la stratégie. Il importe aussi que les employeurs agissent en la matière avec la participation des représentants des travailleurs. Les experts ont aussi reconnu que l'information était nécessaire pour l'évaluation de l'efficacité de la stratégie de gestion du handicap mais que cette information devait être collectée, conservée et exploitée de façon confidentielle et anonyme.

Recrutement, promotion, maintien dans l'emploi, aménagements et confidentialité

34. Les experts ont discuté du recours aux possibilités d'avoir une expérience de travail dans l'entreprise comme moyen de faciliter l'emploi d'une personne handicapée. Ils ont convenu qu'une expérience de travail mise en place par un employeur pouvait s'avérer bénéfique aussi bien pour celui-ci que pour la personne à la recherche d'un emploi. Cependant, un expert employeur a relevé qu'une expérience de travail et une formation dans l'entreprise étaient deux choses différentes. Les experts ont décidé de remplacer les références à la formation dans l'entreprise par celles à une expérience de travail dans le recueil. Il a également été suggéré qu'afin qu'une expérience de travail soit efficace l'assistance d'une personne telle qu'un travailleur expérimenté pourrait être utile.
35. Les experts ont aussi examiné les mesures relatives au maintien dans l'emploi, notamment pour faire en sorte que les personnes qui acquièrent un handicap en cours d'emploi puissent continuer à travailler pour leur employeur. Il a été convenu que l'accès à des soutiens médicaux et autres pourrait être important pour certains travailleurs qui reprennent leur travail après un accident ou une maladie. Il a également été reconnu que le coût de tels soutiens ne saurait relever de la responsabilité de l'employeur. Les experts ont décidé que

le droit d'accéder à de tels soutiens pour faire en sorte d'éviter l'aggravation de la condition de ces travailleurs devrait figurer dans le recueil.

- 36.** La question des procédures dans le cas où il est mis fin à l'emploi des travailleurs handicapés a été soulevée par les experts travailleurs pour lesquels il s'agit d'une question importante qui devrait faire partie de la stratégie de gestion du handicap sur le lieu de travail. Les experts employeurs ont été d'avis que cette question était déjà traitée comme il le fallait dans d'autres normes internationales ainsi que dans la législation et la pratique nationales. La réunion a convenu qu'avant une cessation d'emploi des mesures d'aménagement devraient faire l'objet d'un examen approfondi en vue d'utiliser les capacités résiduelles du travailleur concerné par un accident ou une maladie survenus en cours d'emploi.
- 37.** Les experts travailleurs ont proposé de prévoir une nouvelle disposition pour faire en sorte que les plans élaborés pour faire face aux urgences qui peuvent survenir sur le lieu de travail prennent en considération les personnes handicapées et prévoient leur évacuation du lieu de travail. Les experts employeurs ont accepté le principe d'une telle disposition tout en notant qu'en cas d'urgence il y avait toujours des circonstances exceptionnelles qui faisaient qu'un plan prévoyant toutes les situations était de fait impossible.

Annexes

- 38.** La réunion a décidé d'inclure dans l'annexe portant sur les conventions et recommandations de l'OIT deux conventions supplémentaires, à savoir la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982. Elle a aussi convenu de mettre en annexe 2 les actions internationales concernant le handicap se trouvant dans la préface du projet présenté par le Bureau, et d'ajouter une troisième annexe sur les cadres juridiques et politiques adoptés par certains pays membres de l'OIT sur le handicap, laquelle est constituée des sections pertinentes de la préface du texte préparé par le Bureau.

Adoption du rapport et du recueil de directives pratiques

- 39.** Après examen du projet de recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail, les experts l'ont adopté tel qu'amendé.
- 40.** Après examen du rapport, les experts l'ont adopté tel qu'amendé. Ils ont ensuite adopté le rapport et le recueil de directives pratiques dans leur ensemble.

Genève, le 12 octobre 2001.

(Signé) M. Michael Carleton,

Président.

M^{me} Christine Langsford,

Rapporteur.