

RAPPORT DU
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Inclusion du handicap dans le système des Nations Unies



Table des matières

Résumé	5
Introduction	6
Avancement de l'inclusion du handicap dans le système des Nations Unies	7
Mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap	10
A Communication de données de référence	11
B Responsabilité au niveau des entités	12
1 Performance globale du système des Nations Unies	12
DOMAINE PRINCIPAL 1 Direction, planification stratégique et gestion	14
DOMAINE PRINCIPAL 2 Inclusivité	16
DOMAINE PRINCIPAL 3 Programmation	18
DOMAINE PRINCIPAL 4 Culture institutionnelle.....	20
2 Opérations de maintien de la paix et missions politiques spéciales	22
3 Actions prévues pour renforcer l'inclusion du handicap.....	23
C Application du principe de responsabilité au niveau des équipes de pays des Nations Unies.....	24
Efforts déployés pour faire face à la maladie à coronavirus et assurer un retour à la normale	26
Politique globale	28
Difficultés rencontrées, chances à saisir et voie à suivre	33
Conclusion et recommandations	36

Résumé

En adoptant le Programme de développement durable à l'horizon 2030, les États Membres de l'Organisation des Nations Unies se sont engagés à ne laisser personne de côté, y compris les personnes handicapées. La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap signe ma détermination à aider les États Membres à mettre en œuvre le Programme 2030 et à appliquer la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Lors du lancement de cette stratégie, en juin 2019, j'ai déclaré que l'Organisation des Nations Unies montrerait l'exemple et améliorerait les normes relatives à l'inclusion du handicap et les résultats obtenus dans ce domaine, à travers toutes les composantes de ses activités, du Siège au terrain. Le présent rapport donne un aperçu des premières mesures qui ouvrent la voie à une évolution et une transformation durable de la situation des personnes handicapées dans tout le système des Nations Unies.

À cet égard, le rapport expose les progrès perceptibles réalisés par l'Organisation depuis le lancement de la Stratégie. Faisant fond sur les rapports d'étape présentés par les entités des Nations Unies au titre du cadre de responsabilité et de la feuille de résultats des équipes de pays des Nations Unies sur l'inclusion du handicap, il établit le premier état de référence complet à partir duquel il est possible d'évaluer les progrès accomplis en la matière dans tout le système. Le rapport met également en évidence les difficultés auxquelles s'est heurtée l'inclusion du handicap et les chances à saisir à cet égard, notamment en lien avec la maladie à coronavirus (COVID-19) et les efforts de riposte et de relèvement tenant compte du handicap, et appelle l'attention sur les principaux domaines dans lesquels il faut continuer de prendre d'autres décisions et mesures avec l'appui des États Membres.

Étant donné que la Stratégie a été lancée seulement l'année dernière, en 2019, le rapport ne rend compte que des premières actions menées par le système pour édifier une Organisation prenant davantage en compte les personnes handicapées et un monde plus inclusif, accessible et durable pour tous.

Introduction

Le présent rapport a été établi en application de la résolution **74/144** de l'Assemblée générale, dans laquelle celle-ci m'a invité à lui présenter, à sa soixante-quinzième session, un rapport d'étape sur les mesures prises par le système des Nations Unies pour prendre en compte la question du handicap, notamment par la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

Le rapport comprend sept sections. Après l'introduction, la section II donne une vue d'ensemble des progrès accomplis dans le système des Nations Unies en matière d'inclusion du handicap, y compris l'adoption de la Stratégie; la section III rend compte de la première année de mise en œuvre de la Stratégie au niveau des entités et des pays; la section IV met l'accent sur les efforts déployés pour faire face à la maladie à coronavirus et assurer un retour à la normale; la section V est consacrée aux principales mesures de mise en œuvre de la Stratégie; la section VI recense les difficultés rencontrées et les chances à saisir; enfin, la section VII présente la conclusion et les recommandations à soumettre à l'examen de l'Assemblée générale.

Le rapport propose une analyse des informations fournies par 57 entités des Nations Unies¹, qui ont rendu compte de leur action au titre du cadre de responsabilité, et par sept équipes de pays des Nations Unies qui ont achevé de compléter la feuille de résultats sur l'inclusion du handicap, dans le cadre d'un déploiement ciblé.

¹ Dans le présent rapport, le terme « entité » désigne les principales unités administratives du Secrétariat, les fonds et programmes et les autres organismes du système des Nations Unies, dont les institutions spécialisées et organisations connexes.

Avancement de l'inclusion du handicap dans le système des Nations Unies

L'inclusion du handicap est un aspect essentiel du respect des droits humains, du développement durable et de la paix et de la sécurité. Elle est essentielle à la promesse inscrite dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, à savoir ne laisser personne de côté. L'engagement pour la réalisation des droits des personnes handicapées n'est pas seulement une question de justice mais un investissement dans notre avenir commun.

De fait, les personnes handicapées continuent de compter au nombre de celles qui souffrent le plus d'exclusion, notamment pour ce qui est de l'accès à l'éducation, aux services de santé et à l'emploi, et de la participation à la prise de décisions politiques. Constituant un groupe diversifié d'individus qui présentent différents handicaps et ont besoin à ce titre d'une aide adaptée, elles se heurtent à des obstacles considérables dans l'exercice de leurs droits tout au long de leur vie. Certains groupes, par exemple les femmes, les enfants et les personnes âgées vivant avec un handicap, les personnes sourdes et muettes et les personnes souffrant de handicaps intellectuels et psychosociaux, subissent même une marginalisation accrue et courent un risque plus grand d'être exclus des services, placés en institution spécialisée et exposés à la violence, la négligence et aux sévices, notamment la violence sexuelle et fondée sur le genre.

La crise mondiale liée à la COVID-19 a jeté une lumière encore plus crue sur la situation des personnes handicapées. Comme je l'ai indiqué dans ma note de synthèse sur l'inclusion du handicap dans la riposte à la COVID-19, publiée en mai 2020², les personnes handicapées sont parmi les plus durement touchées par la pandémie en étant plus nombreuses à être infectées par le virus de la maladie et à en mourir. Les retombées socioéconomiques et humanitaires de la COVID-19 creusent davantage les inégalités préexistantes liées au handicap et menacent de les rendre encore plus criantes. C'est la raison pour laquelle j'ai demandé, dès le départ, de concevoir et de mettre en œuvre une riposte tenant compte du handicap et des mesures de relèvement susceptibles de contribuer à l'édification de sociétés plus inclusives et accessibles, en consultation avec les personnes handicapées et les organisations qui les représentent.

² Voir www.un.org/en/coronavirus/disability-inclusion (en anglais uniquement).

Le présent rapport d'étape coïncide avec un moment crucial où le monde fait face à des problèmes multiples et sans précédent et voit s'offrir à lui de nouvelles chances à saisir.

Par ailleurs, l'année 2020 est celle du soixante-quinzième anniversaire de l'Organisation des Nations Unies et de sa Charte. C'est aussi l'année du coup d'envoi de la décennie d'action en faveur des objectifs de développement durable. Depuis les premières résolutions adoptées par l'Assemblée générale et le Conseil économique et social, dans les années 1950, jusqu'à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, adoptée en 2006, le système des Nations Unies et les États Membres ont réaffirmé à maintes reprises leur attachement aux droits et à l'inclusion des personnes handicapées. L'inclusion explicite des personnes handicapées dans tous les aspects du Programme 2030, suivie par l'adoption, en 2019, de la toute première résolution du Conseil de sécurité sur les personnes handicapées en période de conflit armé [résolution **2475 (2019)**], a renforcé l'engagement solennel d'être au service de tous, dans toutes les composantes de l'Organisation, comme énoncé dans la Charte. En outre, les États Membres ont régulièrement admis qu'il fallait que l'ONU continue à améliorer l'accessibilité et à institutionnaliser l'inclusion du handicap³.

L'attention accrue portée aux personnes handicapées dans le cadre du programme mondial a mobilisé les énergies au sein du système des Nations Unies et a permis d'ouvrir la voie à l'adoption de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap⁴, qui fournit le socle et les outils nécessaires à la réalisation de progrès substantiels, durables et porteurs de changement en la matière, dans toutes les composantes du système des Nations Unies, les programmes et les opérations, du Siège au terrain. La Stratégie est en outre un vecteur essentiel de l'aide que l'Organisation des Nations Unies fournit aux États Membres pour leur permettre de s'acquitter de leurs engagements internationaux dans le domaine des droits humains, du développement et de l'action humanitaire. Elle constitue aussi un moyen d'inspirer les actions menées en faveur de l'inclusion du handicap partout dans le monde.

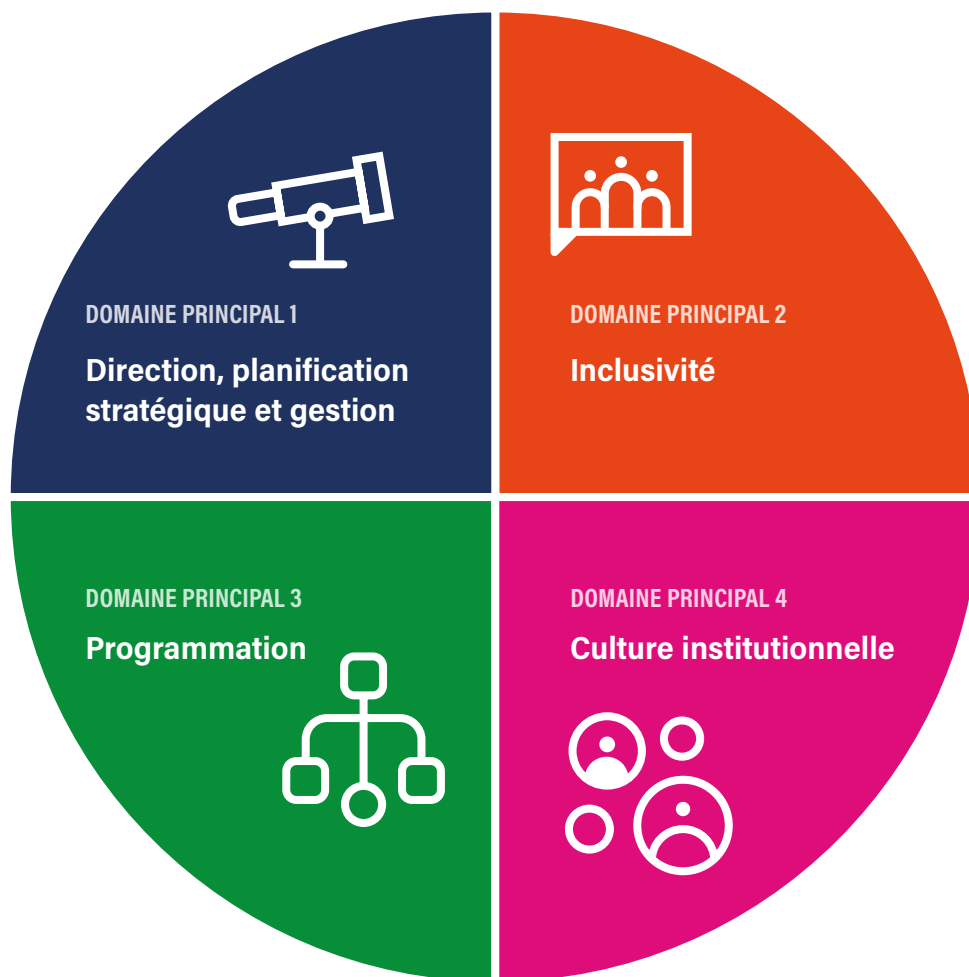
Lancée en juin 2019, la Stratégie est l'aboutissement d'un examen de la démarche d'inclusion du handicap dans l'ensemble de l'Organisation, lequel a débuté en avril 2018. L'élaboration de la Stratégie pour l'inclusion du handicap a été conduite par le sous-groupe de travail chargé de l'action à l'échelle du système du Groupe d'appui interorganisations pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées. La Stratégie a été mise au point avec la participation de près de 60 entités des Nations Unies, réseaux interorganisations et organisations de la société civile, en consultation avec les États Membres. Elle a été validée par l'intermédiaire de projets pilotes et d'exercices de validation menés en collaboration avec 21 entités. Elle est directement inspirée du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes.

La Stratégie, dotée d'un cadre de responsabilité visant à accélérer les progrès et à mesurer le changement, est le tout premier mécanisme d'intégration du handicap mis en place à l'échelle du système des Nations Unies. Elle traduit le projet d'inclusion du handicap que le système des Nations Unies se propose d'accomplir et réaffirme à cet égard un engagement commun aux plus hauts niveaux de l'Organisation. Elle recense également les domaines et les fonctions sur lesquels l'ONU concentrera son action pour atteindre l'objectif visé.

Le cadre de responsabilité permet de suivre la mise en œuvre de la politique d'inclusion dans le système tout entier. Il facilite l'évaluation des progrès accomplis et des lacunes que présentent les travaux menés par l'Organisation en matière d'inclusion du handicap, l'objectif étant d'améliorer la planification et l'action à

³ Voir les résolutions **64/154**, **66/229**, **67/160**, **70/145**, **70/170**, **72/162**, **74/144** et **74/253** de l'Assemblée générale.

⁴ Voir www.un.org/en/content/disabilitystrategy/.



l'échelle du système, de favoriser les synergies et de réduire les doubles emplois. Le cadre est constitué de deux volets complémentaires: le cadre de responsabilité destiné aux entités et la feuille de résultats des équipes de pays des Nations Unies sur l'inclusion du handicap. Chaque composante comprend une série d'indicateurs communs à tout le système, qui mettent l'accent sur les quatre principaux domaines suivants: direction, planification stratégique et gestion; inclusivité; programmation; culture institutionnelle (voir figure I).

Étant donné que la direction est essentielle au succès de la Stratégie, j'ai nommé une Conseillère principale pour les politiques dans le Cabinet du Secrétaire général, qui est chargée d'orienter l'action à un haut niveau et de favoriser une mise en œuvre coordonnée de la Stratégie dans tout le système. Une équipe réduite œuvre à ses côtés.

Je me félicite du soutien apporté par les États Membres à la Stratégie, qui s'est notamment manifesté par l'adoption des résolutions 74/144 de l'Assemblée générale et 43/23 du Conseil des droits de l'homme. Dans sa résolution 2475 (2019), le Conseil de sécurité a également relevé la pertinence de cet instrument.

Mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap

La mise en œuvre de la Stratégie a débuté à la suite de son lancement, en juin 2019. Ainsi qu'il est énoncé dans le document :

L'expression « inclusion du handicap » renvoie à la participation effective des personnes en situation de handicap, dans toute leur diversité, à la promotion et à l'intégration de leurs droits dans les travaux de l'Organisation, à la mise au point de programmes dédiés au handicap et à la prise en compte des points de vue liés au handicap conformément à la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Cela requiert la mise au point et l'application d'une approche cohérente et systématique de l'inclusion du handicap dans tous les domaines d'activité et les programmes, sur le plan interne comme externe.

A

Communication de données de référence

Les entités des Nations Unies ont été invitées à rendre compte des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la Stratégie en 2019. Les résultats fournis dans le présent rapport d'étape constituent un premier niveau de référence de l'inclusion du handicap dans le système des Nations Unies et fournissent une base à partir de laquelle seront évalués les futurs résultats obtenus par l'Organisation.

Compte tenu du fait que les entités se trouvent à différents niveaux de départ de l'inclusion du handicap, les indicateurs du cadre de responsabilité qui leur est destiné sont des points de référence échelonnés sur un barème qui utilise une grille d'autoévaluation à cinq niveaux: «manque aux attentes», «se rapproche des attentes», «satisfait aux attentes», «dépasse les attentes» et «sans objet». La mention «satisfait aux attentes» est le minimum vers lequel toutes les entités devraient tendre; au fil du temps, celles-ci devraient s'engager à dépasser les attentes, conformément à l'aspiration de l'Organisation à montrer l'exemple. Il est attendu des entités qu'elles fournissent des éléments à l'appui de leur performance auto-évaluée et il leur est demandé d'établir des plans d'action dans lesquels elles doivent indiquer les moyens par lesquels elles entendent progresser en matière d'inclusion du handicap, définir des domaines d'amélioration, fixer des délais et établir les responsabilités incombant à chacun. Il est attendu de toutes les entités du système des Nations Unies qu'elles fassent rapport conformément au cadre de responsabilité, mais, compte tenu de la diversité des fonctions qu'elles remplissent et des structures qu'elles revêtent, tous les indicateurs du dispositif ne sont pas pertinents pour chacune d'elle.

Cinquante-sept entités au total ont fourni des informations en 2019 au titre du cadre de responsabilité. Elles comprenaient 36 entités du Secrétariat, dont 4 commissions régionales et 12 opérations de maintien de la paix et missions politiques spéciales; 7 fonds et programmes; 7 institutions spécialisées; et 7 entités connexes et autres⁵. Les entités appelées à faire rapport sont engagées à rendre leurs informations publiques dans des formats accessibles. L'équipe spécialisée du Cabinet du Secrétaire général leur a fourni une aide technique à des fins d'exactitude et de cohérence des notations.

⁵ Les entités concernées, réparties dans les catégories utilisées pour les besoins de l'analyse, sont les suivantes : a) Secrétariat: Bureau de la coordination des activités de développement, Département des affaires économiques et sociales, Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, Département de la communication globale, Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, Département de l'appui opérationnel, Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix, Département de la sûreté et de la sécurité, Commission économique pour l'Europe, Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, Bureau de la coordination des affaires humanitaires, Bureau des affaires de désarmement, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Bureau des services de contrôle interne, Bureau des affaires juridiques, Bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique, Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question de la violence contre les enfants, Bureau du Haut-Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement, secrétariat de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, Bureau des Nations Unies pour la prévention des catastrophes, Office des Nations Unies à Genève, Office des Nations Unies à Vienne/Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo, Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la région des Grands Lacs, Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan, Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq, Mission des Nations Unies au Soudan du Sud, Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest et le Sahel, Centre régional des Nations Unies pour la diplomatie préventive en Asie centrale, Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban, Mission d'assistance des Nations Unies en Somalie, Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie, Mission de vérification des Nations Unies en Colombie et Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve/ Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient; b) fonds et programmes: Programme des Nations Unies pour les établissements humains, Programme des Nations Unies pour le développement, Programme des Nations Unies pour l'environnement, Fonds des Nations Unies pour la population, Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Volontaires des Nations Unies et Programme alimentaire mondial; c) institutions spécialisées: Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Organisation de l'aviation civile internationale, Organisation internationale du Travail, Union internationale des télécommunications, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Union postale universelle et Organisation mondiale de la Santé; d) entités connexes et autres: Centre du commerce international, Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, Organisation internationale pour les migrations et Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida.

B

Responsabilité au niveau des entités

Afin de faciliter l'analyse de la performance du système des Nations Unies, les entités ont été réparties dans quatre catégories, selon la répartition habituelle des organismes des Nations Unies, et ont fait l'objet d'une analyse sous l'angle des quatre principaux domaines fonctionnels du cadre de responsabilité et par indicateur de performance. Compte tenu de leur caractère distinctif, les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales ont été analysées séparément.

1 | PERFORMANCE GLOBALE DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES

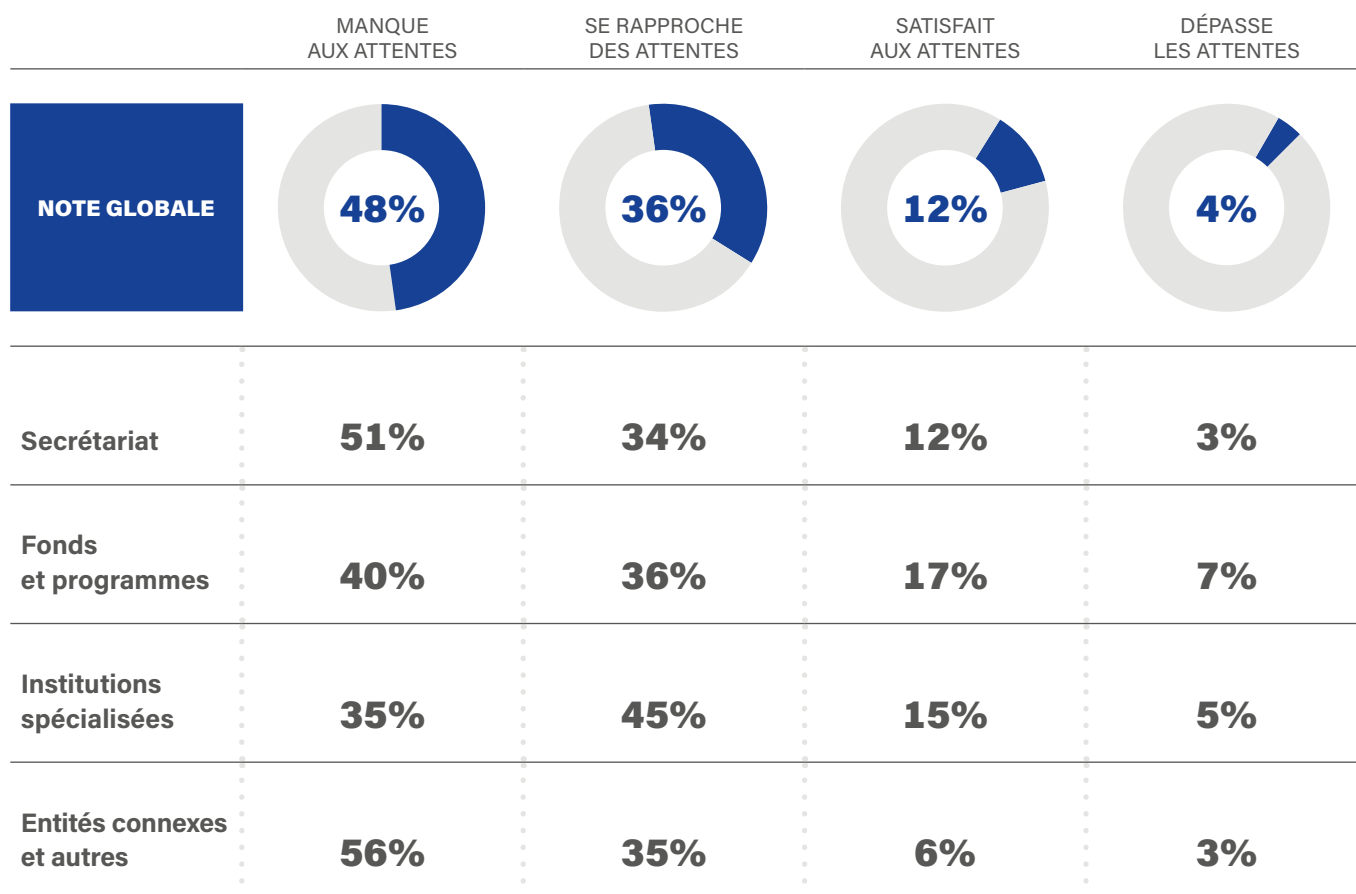
Les données de référence indiquent que les entités des Nations Unies ont commencé de prendre des mesures relatives à l'inclusion du handicap. Il n'en reste pas moins que la plupart d'entre elles doivent améliorer leurs résultats pour satisfaire aux indicateurs de performance. Dans l'ensemble, le système des Nations Unies manque aux attentes pour 48 % des indicateurs, se rapproche des attentes pour 36 %, satisfait aux attentes pour 12 % et dépasse les attentes pour seulement 4 % (voir figure II).

Il est prometteur que les fonds et programmes et les institutions spécialisées satisfont aux attentes ou les dépassent, respectivement pour 24 % et 20 % des indicateurs, ce qui indique que ces entités obtiennent de meilleurs résultats en matière d'inclusion du handicap. En outre, elles se rapprochent des attentes respectivement pour 36 % et 45 % des indicateurs, ce qui montre qu'elles ont déjà pris les premières mesures visant à l'inclusion du handicap.

Le Secrétariat satisfait aux attentes ou les dépassent pour 15 % des indicateurs et manque aux attentes pour 51 % d'entre eux. Il doit réaliser des progrès dans un certain nombre de domaines mais il se rapproche des attentes pour 34 % des indicateurs. Au sein du Secrétariat, quelques départements, bureaux et commissions régionales obtiennent de meilleurs résultats en satisfaisant aux attentes ou en les dépassant pour 17 % des indicateurs et en s'en rapprochant pour 39 %. Les entités connexes et autres satisfont aux attentes ou les dépassent pour 9 % des indicateurs et manquent aux attentes pour 56 %.

Figure II

NOTATION DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES, PAR TYPE D'ENTITÉ (2019)



L'indicateur de performance pour lequel les résultats sont les meilleurs est Initiatives conjointes, 48 % des entités des Nations Unies satisfaisant aux attentes ou les dépassant; il est suivi par Configuration institutionnelle (23 %), Descriptifs de programme de pays (22 %) et Accessibilité (21 %). Les indicateurs restants indiquent des résultats notablement inférieurs et enregistrent le pourcentage le plus élevé de manquement aux attentes; c'est le cas pour Achats (82 %), Communication (72 %) et Consultation des personnes handicapées (69 %). Ces domaines requièrent une attention à titre prioritaire.

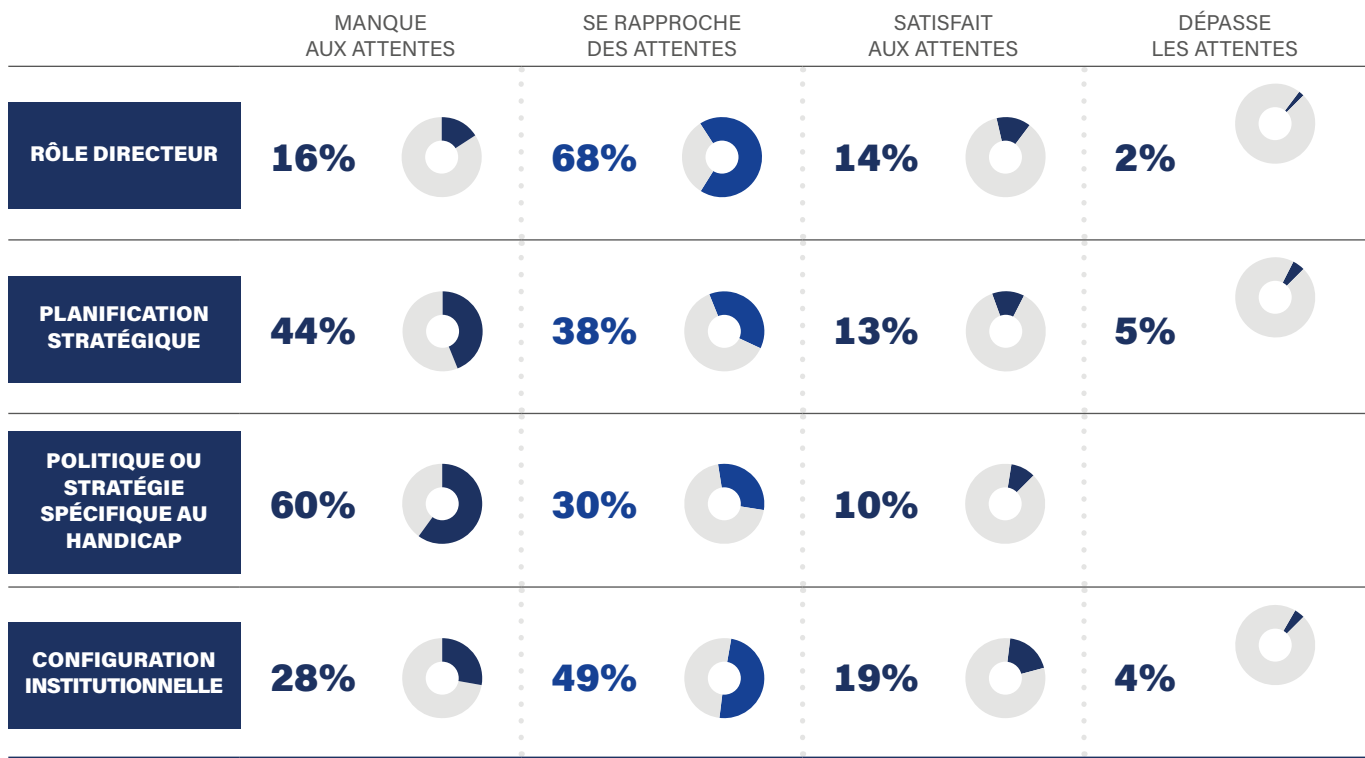


DIRECTION, PLANIFICATION STRATÉGIQUE ET GESTION

L'engagement des hauts responsables est essentiel à la bonne mise en œuvre de la Stratégie car il oriente le changement dans l'Organisation. Pour satisfaire aux attentes liées à l'indicateur Rôle directeur, les hauts responsables doivent manifester leur volonté d'inclusion du handicap par des communications tant internes qu'externes, l'examen et la révision des orientations générales et des stratégies mises en œuvre par les entités et la création de mécanismes d'application du principe de responsabilité. Si 14% des entités satisfont aux attentes liées à cet indicateur et seulement 2% d'entre elles les dépassent, le fait que 68% s'en rapprochent donne à penser que la volonté des dirigeants d'inclure le handicap s'accroît (voir figure III). Les institutions spécialisées, fonds et programmes obtiennent de meilleurs résultats pour cet indicateur, 29% d'entre eux satisfaisant aux attentes.

DIRECTION, PLANIFICATION STRATÉGIQUE ET GESTION
NOTATION DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES, PAR INDICATEUR DE PERFORMANCE (2019)

Figure III



Pour satisfaire aux attentes liées à l'indicateur Planification stratégique, les entités doivent intégrer le handicap de manière concrète dans leurs documents de planification, y compris en utilisant des indicateurs de ventilation des données par handicap et par sexe. Si 18 % d'entre elles ont intégré la prise en compte du handicap dans leurs plans stratégiques, 44 % ne satisfont pas aux attentes liées à cet indicateur. De manière plus positive, 38 % des entités se rapprochent des attentes, ce qui signifie que leur volonté d'inclusion du handicap est énoncée de manière explicite dans la présentation d'ensemble ou le préambule de leur principal document de planification stratégique. Il est à noter que 29 % des fonds et programmes ont indiqué dépasser les attentes et que certaines entités ont mis en avant de manière spécifique l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles handicapées dans leurs documents stratégiques.

Au titre de l'indicateur Politique ou stratégie spécifique au handicap, il est demandé aux entités de se doter d'une politique ou d'une stratégie d'inclusion du handicap, d'évaluer périodiquement l'état de son application et de s'assurer qu'il en est régulièrement rendu compte à l'organe directeur. Les entités manquent aux attentes à 60 % et y satisfont à 10 %. Il est encourageant que 30 % se rapprochent des attentes, ce qui montre qu'elles ont déjà mis en place une politique ou une stratégie portant spécifiquement sur l'inclusion du handicap. Les fonds et programmes et les entités connexes et autres sont plus nombreux à satisfaire aux attentes liées à cet indicateur (29 %).

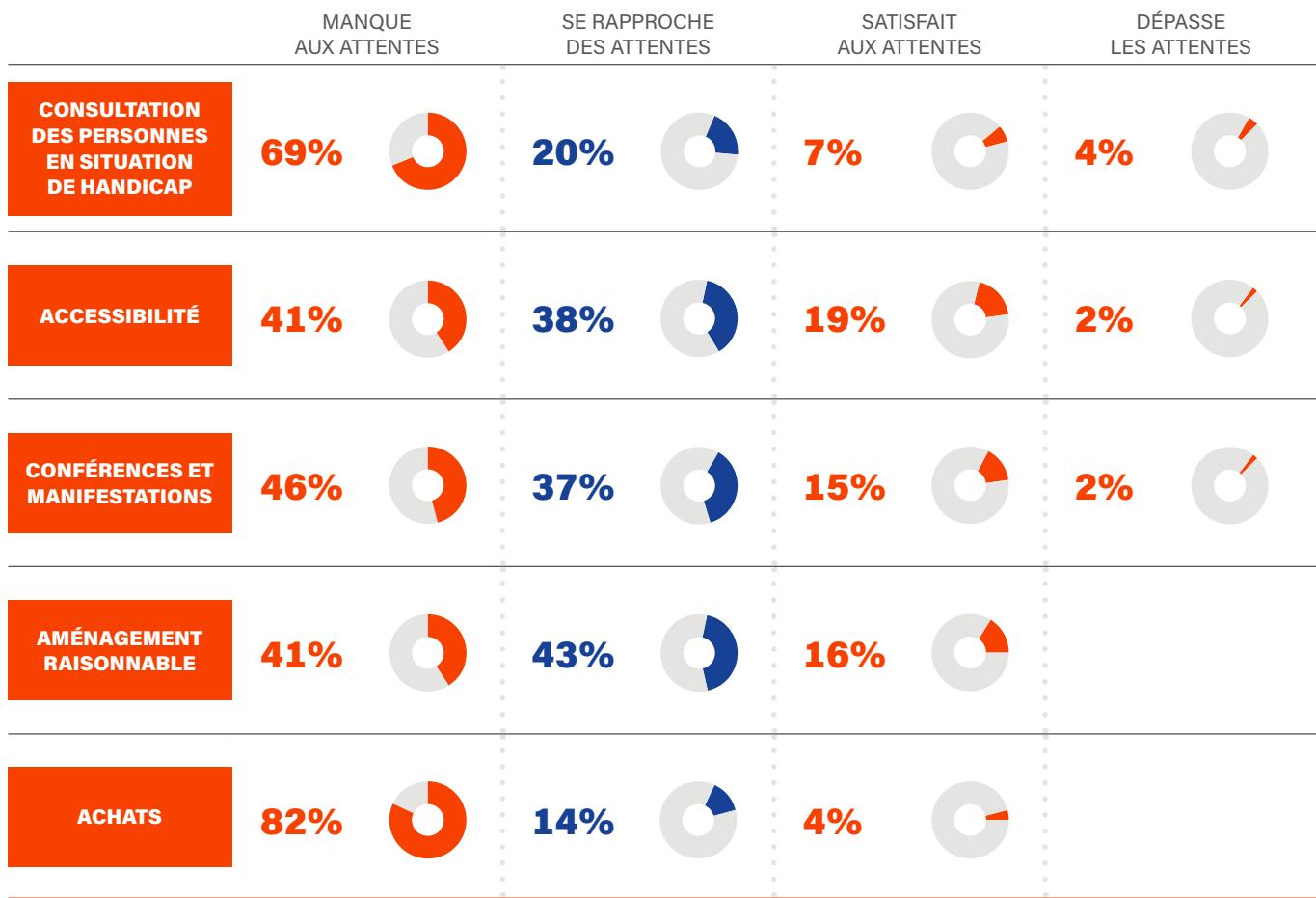
S'agissant de l'indicateur Configuration institutionnelle, il est demandé aux entités de mettre en place une personne ou un groupe spécialisé dans l'approche du handicap fondée sur les droits de la personne, ainsi qu'un réseau de personnes référentes chargées du handicap se réunissant au moins une fois par mois. Si 72 % des entités déclarent avoir désigné un groupe ou une personne, seules 23 % indiquent avoir établi un réseau de personnes référentes et 28 % manquent aux attentes. Or, sans une solide configuration institutionnelle, les chances de voir les entités parvenir à mettre en œuvre des politiques ou des stratégies relatives à l'inclusion du handicap sont faibles.



INCLUSIVITÉ

L'inclusion du handicap requiert de mener d'étroites consultations avec les personnes handicapées et de nouer des partenariats avec les organisations de personnes handicapées. Les entités indiquent consulter les personnes handicapées et les organisations qui les représentent, y compris les personnes plus fortement marginalisées telles que les femmes handicapées et les personnes handicapées vivant dans des conditions d'urgence humanitaire, mais ces consultations n'ont pas été conduites de manière systématique, inclusive et accessible. En conséquence, 69% des entités manquent aux attentes liées à cet indicateur, 20% s'en rapprochent et 11% y satisfont ou les dépassent (voir figure IV).

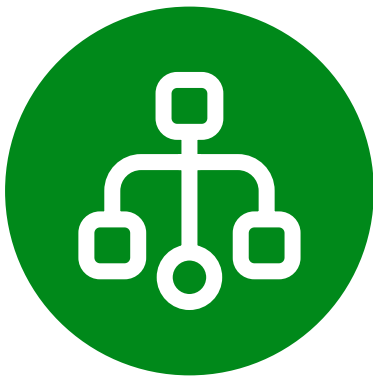
Figure IV **INCLUSIVITÉ**
NOTATION DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES, PAR INDICATEUR DE PERFORMANCE (2019)



Les entités doivent avoir réalisé une évaluation de référence et mis en place et appliqué une politique d'accessibilité pour satisfaire aux attentes liées à l'indicateur Accessibilité. En ce qui concerne cet indicateur, 21% des entités satisfont aux attentes ou les dépassent, tandis que 41% manquent aux attentes, plus particulièrement dans la catégorie des entités connexes et autres (72%). En ce qui concerne l'accessibilité des conférences et manifestations, 37% des entités se rapprochent des attentes et 17% y satisfont ou les dépassent. Ces résultats confirment les conclusions formulées dans le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Améliorer l'accessibilité des personnes handicapées aux conférences et réunions des entités du système des Nations Unies » ([JIU/REP/2018/6](#)).

L'aménagement raisonnable assure aux personnes handicapées la participation et l'exercice de leurs droits sur un pied d'égalité avec les autres dans différentes situations et en divers lieux, tels que les espaces de travail, le renforcement des capacités, les voyages, les réunions et manifestations. En ce qui concerne cet indicateur, 59% des entités ont soit mis en place une politique ou une stratégie d'aménagement raisonnable (16%) soit s'emploient à élaborer une telle politique ou stratégie (43%). Il est à noter que 57% des fonds et programmes ont déjà satisfait aux attentes liées à cet indicateur. Quatre entités ont créé un fonds pour l'aménagement raisonnable, ce qui constitue un bon exemple pouvant en inspirer d'autres.

Au titre de l'indicateur Achats, les entités doivent garantir l'accessibilité des biens et services dont il est fait l'acquisition et la prise en compte du handicap dans l'acte d'achat par tous les programmes et opérations. Par sa nature, le système des Nations Unies ne peut assurer que les biens et services dont il est fait l'acquisition soient accessibles et ne créent pas de nouveaux obstacles, ou que le processus d'achat lui-même soit accessible, s'il ne s'efforce pas de tendre vers cet objectif. En ce qui concerne cet indicateur, 82% des entités manquent aux attentes et 14% s'en rapprochent, 4% seulement y satisfaisant. Le Secrétariat a pris des mesures pour satisfaire aux attentes liées à cet indicateur en incluant des pages traitant de l'accessibilité sur le site Web de la Division des achats, ce qui aura un impact à l'échelle du système étant donné le caractère centralisé du dispositif d'achat des Nations Unies. Ces mesures permettent aux personnes handicapées d'accéder plus facilement aux éventuels appels d'offres lancés par le Secrétariat.



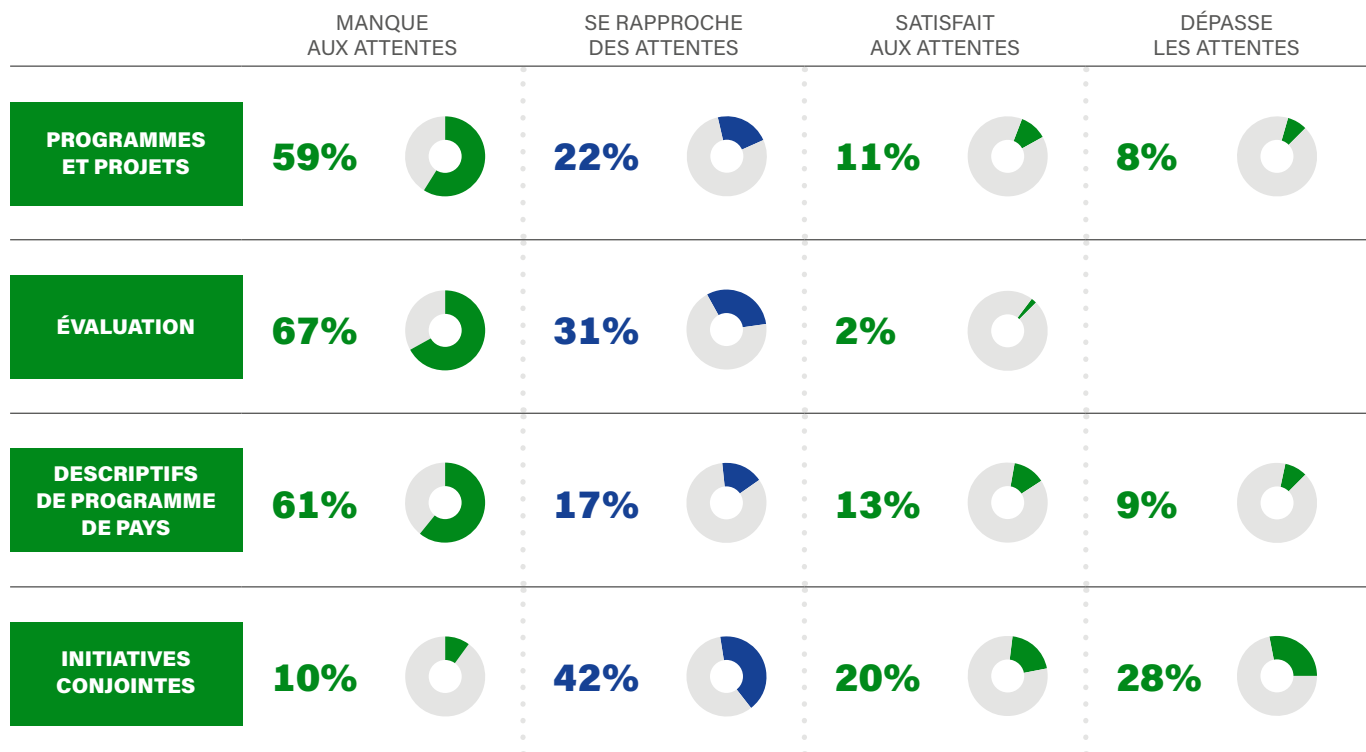
PROGRAMMATION

Au titre de l'indicateur Programmes et projets, il est demandé aux entités d'adopter des orientations concernant l'inclusion systématique du handicap à toutes les étapes du cycle d'un programme ou projet, et d'entreprendre un nombre minimum de programmes ou projets qui systématisent l'inclusion du handicap. Parmi les entités qui exécutent des programmes et des projets, 19% satisfont aux attentes ou les dépassent et 22% s'en rapprochent (voir figure V). Les entités connexes et autres restent à la traîne s'agissant de cet indicateur, avec 86% d'entre elles qui manquent aux attentes. Deux entités ont mis en place des marqueurs « handicap » pour contrôler l'utilisation des ressources allouées dans ce domaine et renforcer l'application du principe de responsabilité. En 2019, sept entités œuvrant dans le domaine humanitaire ont collaboré pour faire en sorte que les personnes handicapées soient incluses dans les plans de réponse humanitaire.

PROGRAMMATION

NOTATION DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES, PAR INDICATEUR DE PERFORMANCE (2019)

Figure V



S'agissant de l'indicateur Évaluation, il est demandé aux entités d'adopter des directives ad hoc tenant compte du handicap, lequel doit être effectivement intégré d'un bout à l'autre du processus d'évaluation. En ce qui concerne cet indicateur, 67 % des entités manquent aux attentes, 31 % s'en rapprochent et une entité y a satisfait. L'amélioration de l'inclusion du handicap dans les évaluations aidera l'Organisation des Nations Unies à promouvoir l'application du principe de responsabilité et la formation à l'échelle institutionnelle.

En ce qui concerne l'indicateur Descriptifs de programme de pays, il est demandé aux entités de faire en sorte que les descriptifs prennent en compte le handicap par l'intermédiaire de directives, de l'intégration et de la gestion des connaissances. Parmi toutes les entités qui ont communiqué des données sur cet indicateur, 22 % satisfont aux attentes ou les dépassent et 17 % s'en rapprochent déjà, ce qui signifie que leurs orientations relatives aux descriptifs de programme de pays ont au minimum systématisé l'inclusion du handicap. Les institutions spécialisées obtiennent de meilleurs résultats, 33 % d'entre elles satisfaisant aux attentes ou les dépassant.

Pour satisfaire aux attentes liées à l'indicateur Initiatives conjointes, les entités doivent avoir mis en place au moins un programme ou une initiative conjoint(e) sur l'inclusion du handicap et participer aux mécanismes de coordination interinstitutions. Il s'agit de l'indicateur pour lequel la performance est la plus élevée, 20 % des entités satisfaisant aux attentes et 28 % les dépassant. Ce résultat illustre le rôle positif que jouent les mécanismes interinstitutions tels que le Groupe d'appui interorganisations pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées et l'Équipe spéciale du Comité permanent interorganisations sur la prise en compte des personnes handicapées dans l'action humanitaire, ainsi que le Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées.

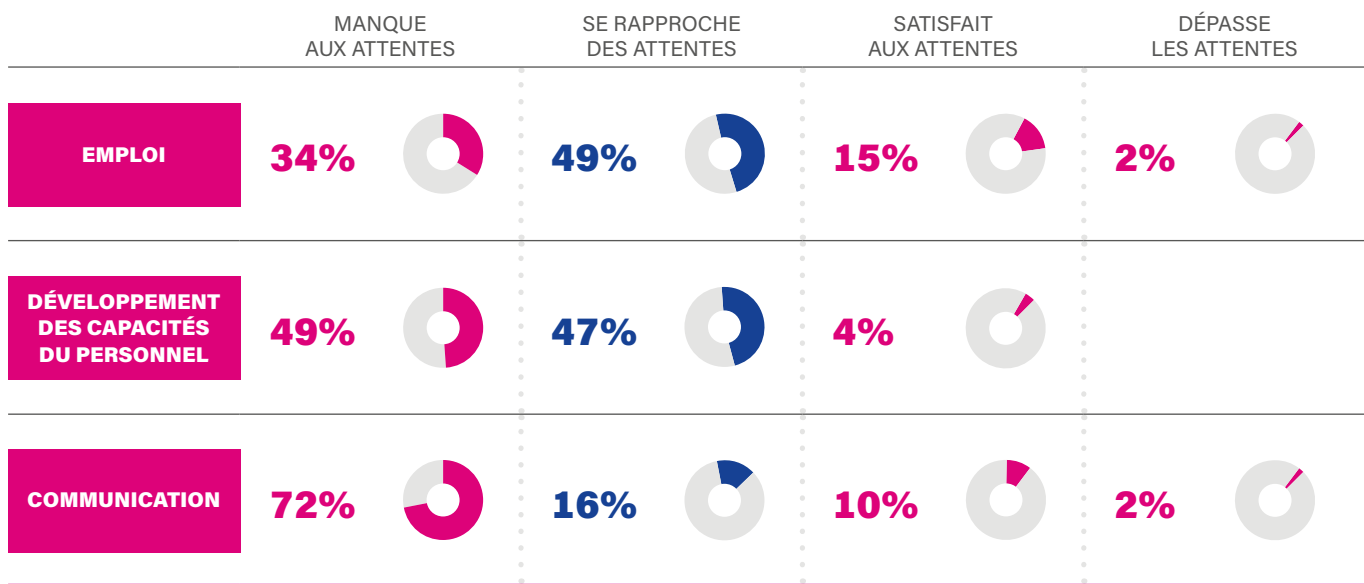


CULTURE INSTITUTIONNELLE

L'indicateur « Emploi » mesure l'inclusion du handicap dans le domaine des ressources humaines, notamment pour ce qui est des politiques et stratégies, du niveau de satisfaction du personnel en situation de handicap et du nombre de personnes handicapées recrutées au sein de l'entité. En ce qui concerne cet indicateur, 15% des entités satisfont aux attentes et 2% les dépassent (voir figure VI). Si 66% des entités ont adopté des politiques ou stratégies d'emploi concernant les employés handicapés, un certain nombre d'entre elles n'ont pas mené d'enquête de satisfaction ou, lorsqu'elles l'ont fait, les employés handicapés ont fait état d'un niveau de satisfaction inférieur à celui des autres membres du personnel. Ainsi, au niveau du Secrétariat, l'Enquête sur la motivation du personnel des Nations Unies de 2019 comprenait une question d'auto-identification sur le handicap. Les résultats ont montré que les membres du personnel qui avaient indiqué présenter un handicap étaient légèrement moins satisfaits que les autres. En ce qui concerne cet indicateur, 34% des entités manquent aux attentes.

CULTURE INSTITUTIONNELLE NOTATION DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES, PAR INDICATEUR DE PERFORMANCE (2019)

Figure VI



En ce qui concerne l'indicateur Renforcement des capacités du personnel, il est demandé aux entités de faire en sorte que le personnel, à tous les niveaux, disposent de possibilités d'apprentissage ou de formation et de supports en matière d'inclusion du handicap. S'agissant de cet indicateur, 4% des entités satisfont aux attentes, ce qui signifie qu'il est obligatoire, pour le personnel de ces entités, d'avoir participé avec succès aux activités d'apprentissage portant sur l'inclusion du handicap. En parallèle, 49% manquent aux attentes et 47% dispensent un apprentissage et des formations sur l'inclusion du handicap mais il n'est pas obligatoire de les suivre. Le renforcement des capacités du personnel est un prérequis à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques, stratégies, programmes et opérations intégrant les personnes handicapées.

Pour satisfaire aux attentes liées à l'indicateur Communication, il faut que les personnes handicapées soient prises en compte dans les communications courantes, internes et externes, et que les entités aient mis en place des directives ou procédures visant à assurer une communication respectueuse de ces personnes. Les entités doivent améliorer de manière considérable leur communication, 72% d'entre elles manquant aux attentes. Seules 10% d'entre elles y satisfont et 2% les dépassent. Les entités connexes et autres progressent plus lentement pour cet indicateur, avec 71% d'entre elles qui manquent aux attentes.

2 | OPÉRATIONS DE MAINTIEN DE LA PAIX ET MISSIONS POLITIQUES SPÉCIALES

Les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales sont essentielles, dans le cadre de l'action de l'ONU, pour assurer l'inclusion de la question du handicap dans les zones en situation de conflit et de crise. Les personnes handicapées, qui sont souvent parmi les plus touchées dans les situations de conflit et de crise humanitaire, sont aussi trop souvent laissées de côté dans les efforts de relèvement et de réconciliation. Un examen institutionnel effectué aux fins d'établir la Stratégie a mis en lumière deux domaines clés qui présentent des lacunes évidentes en matière d'inclusion du handicap: la paix et la sécurité, et les opérations sur le terrain.

Pour 2019, 12 opérations de maintien de la paix et missions politiques spéciales ont été signalées à ce titre, ce qui représente 37,5 % de l'ensemble des missions sur le terrain. À quelques exceptions près, la majorité des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales (67%) ont dégagé des résultats qui ne répondaient pas aux attentes liées aux indicateurs de performance. Ces résultats renforcent les conclusions de l'examen institutionnel et révèlent à quel point il est nécessaire de privilégier le secteur de la paix et de la sécurité et de renforcer le soutien technique qui lui est apporté. Malgré des résultats relativement faibles, le rapport montre que la Stratégie a clairement incité les missions à commencer – souvent, pour la première fois – à prendre en compte la question de l'inclusion du handicap. Plusieurs missions ont élaboré des plans d'action concrets pour améliorer leurs résultats dans le domaine de l'inclusion du handicap.

La Stratégie a clairement incité les missions à commencer – souvent, pour la première fois – à prendre en compte la question de l'inclusion du handicap.

En ce qui concerne la direction, la planification stratégique et la gestion, si 62 % des missions sur le terrain ne répondent pas aux attentes dans ce domaine, 28 % s'en rapprochent et 10 % les atteignent ou les dépassent. C'est en ce qui concerne l'indicateur correspondant à la direction que les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales ont obtenu les meilleurs résultats, montrant ainsi qu'elles sont de plus en plus déterminées à promouvoir l'inclusion du handicap. Il faut redoubler d'efforts en ce qui concerne l'indicateur correspondant à la politique ou stratégie spécifique au handicap, où les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales échouent à 82 % à satisfaire aux attentes.

En ce qui concerne l'inclusivité, 9 % des missions sur le terrain atteignent ou dépassent les attentes concernant les indicateurs dans ce domaine, 26 % s'en rapprochent et 65 % n'y satisfont pas. Dans le domaine de la programmation, 12 % des missions sur le terrain satisfont aux attentes ou les dépassent, 23 % s'en rapprochent et 65 % n'y satisfont pas. En ce qui concerne la culture institutionnelle, 12 % des missions satisfont aux attentes ou les dépassent et 76 % n'y satisfont pas; il faut donc agir de toute urgence pour promouvoir l'inclusion du handicap aux chapitres de l'emploi, du renforcement des capacités du personnel et de la communication respectueuse des personnes en situation de handicap.

3 | ACTIONS PRÉVUES POUR RENFORCER L'INCLUSION DU HANDICAP

Les entités ont dit avoir prévu des plans d'action pour chaque indicateur dans presque tous les cas, confirmant combien le cadre de responsabilité de la Stratégie est important pour faire évoluer les choses dans la durée afin d'assurer une transition vers l'inclusion du handicap, et signifiant à quel point elles sont déterminées à améliorer leurs résultats en la matière.

Dans l'ensemble, les plans d'action visent à proposer l'adoption de nouveaux engagements fondamentaux pour l'inclusion du handicap. Plusieurs entités envisagent d'élaborer ou d'adopter, souvent pour la première fois, des politiques ou des stratégies spécifiques au handicap, de créer ou d'étendre leurs réseaux de personnes référentes et responsables pour les indicateurs, de réaliser des évaluations de référence concernant l'accessibilité, d'intégrer la question de l'inclusion du handicap dans leur prochain cycle d'évaluation et de mettre à jour leurs directives aux fins de la communication pour mieux prendre en compte la question de l'inclusion du handicap. En outre, diverses entités prévoient d'inclure des références aux personnes handicapées dans leur prochain document de planification stratégique. Un certain nombre d'entités ont communiqué des informations sur les travaux qu'elles menaient pour assurer l'accessibilité des locaux, des technologies de l'information et des communications et des conférences et manifestations, tant au Siège qu'au niveau des pays. Certaines entités envisagent de rendre obligatoire, pour l'ensemble du personnel, la formation sur la question de l'inclusion du handicap.

Le Secrétariat élabore et met en œuvre des plans d'action dans de nombreux domaines destinés à avoir un impact à l'échelle du système. Un réseau au niveau du Secrétariat a été mis en place pour soutenir la mise en œuvre coordonnée de thèmes communs. En ce qui concerne les achats, des considérations liées à l'accessibilité, notamment le fait de garantir, dans la mesure du possible, que les nouvelles acquisitions ne créent pas de nouveaux obstacles, ont été intégrées dans le Manuel des achats révisé de l'Organisation des Nations Unies, publié en juin 2020. En outre, grâce au processus de l'appel d'offres électronique, l'Organisation s'efforcera de rendre les procédures d'achat et les documents y afférents accessibles aux personnes handicapées afin de leur permettre d'y participer. Le rôle du Réseau achats du Comité de haut niveau sur la gestion sera essentiel pour assurer le succès durable au niveau de cet indicateur.

Les plans d'action sont très divers et variés et peuvent être améliorés. Il faut redoubler d'efforts pour veiller à qu'ils soient spécifiques et exécutés dans un délai déterminé. Il faut également davantage d'orientations, en particulier sur la manière d'élaborer des plans d'action en lien avec les stratégies spécifiques au handicap adoptées par les entités, qui puissent servir de référence pour prendre en compte l'inclusion du handicap au-delà du cycle budgétaire actuel. Pour la plupart des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales, le fait d'envisager l'inclusion systématique du handicap est une première dans leur histoire. Bien que de tels plans d'action ne soient pas généralisés à toutes les opérations et missions, le fait que celles-ci en aient élaboré illustre l'effet bénéfique de la Stratégie dans un domaine où l'inclusion du handicap n'était jusqu'ici pas un souci habituel.

C

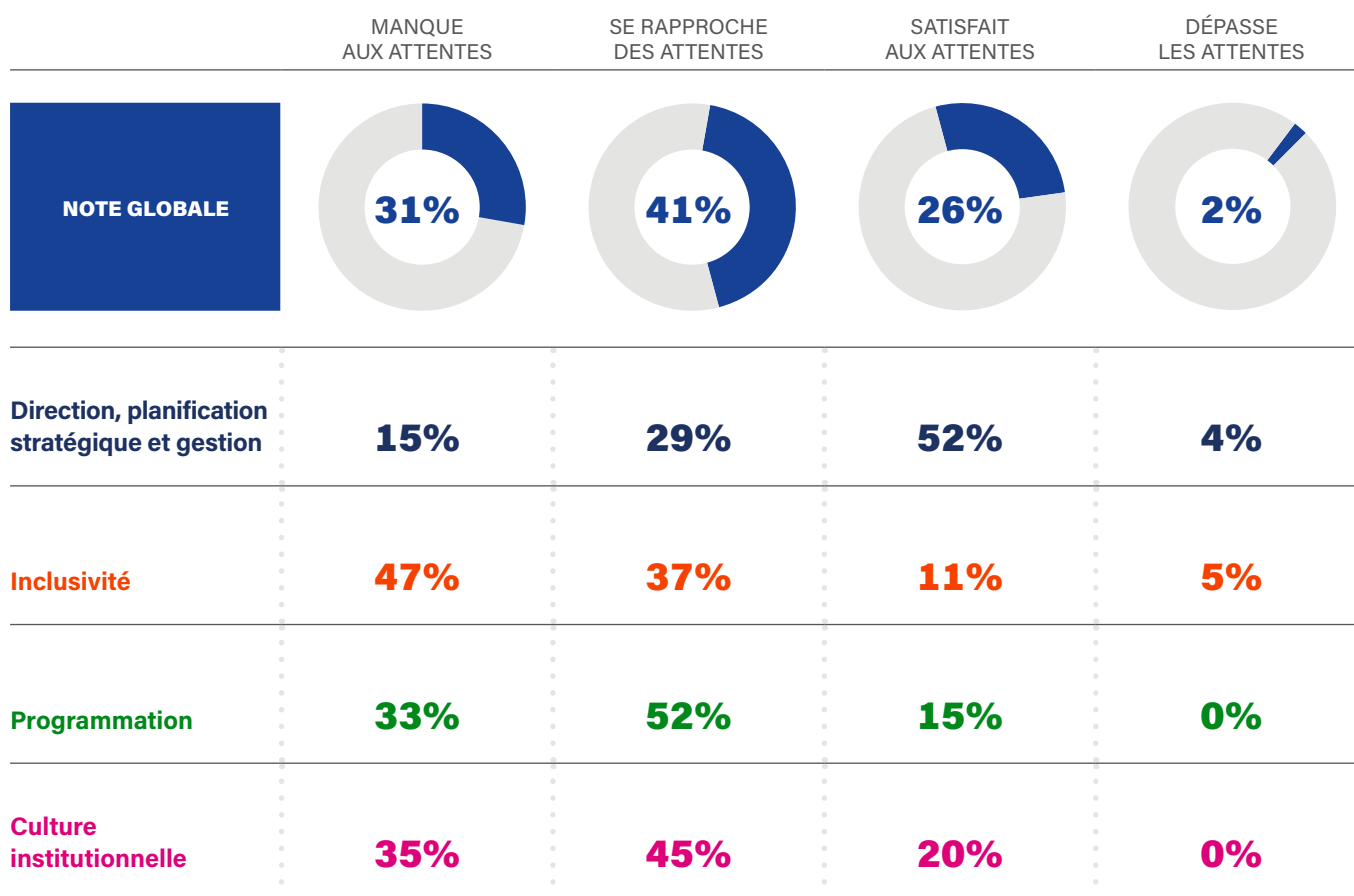
Application du principe de responsabilité au niveau des équipes de pays des Nations Unies

La feuille de résultats des équipes de pays des Nations Unies sur l'inclusion du handicap est un outil essentiel pour mettre en œuvre la Stratégie au niveau national et rendre compte des progrès accomplis dans ce domaine. Elle a été élaborée dans le cadre d'un processus consultatif, sous la coordination de l'équipe du Cabinet du Secrétaire général et du Bureau de la coordination des activités de développement, qui a donné lieu à des exercices de validation sur le terrain exécutés aux Fidji, au Guatemala, au Malawi et au Tadjikistan, en collaboration avec les équipes de pays des Nations Unies, les représentantes et représentants des gouvernements et les organisations locales de personnes handicapées. La feuille de résultats a été approuvée par le Groupe des Nations Unies pour le développement durable, et des notes d'orientation technique sont en cours d'élaboration pour aider à son déploiement en 2020.

La feuille de résultats ayant été finalisée en juin 2020, les rapports établis au niveau des pays pour 2019 ne portent que sur sept équipes de pays (Bénin, Guatemala, Iraq, Malawi, Namibie, Népal et Vietnam), qui sont parmi les 10 équipes de pays participant volontairement au déploiement ciblé entamé en juillet 2020. Les équipes de pays ont été sélectionnées pour cet exercice pour des raisons de représentation géographique et pour la diversité des contextes et des besoins qu'elles incarnent. Un plus grand nombre d'équipes de pays participeront à l'établissement des rapports pour 2021.

Les équipes de pays des Nations Unies qui ont communiqué leurs rapports ont démontré un attachement résolu à la Stratégie. Si les notes qu'elles ont obtenues ne sont pas forcément représentatives de toutes les équipes de pays, ce premier exercice de communication constitue un point de départ relativement encourageant pour la mise en œuvre de la Stratégie au niveau des pays. Globalement, les équipes de pays satisfont aux attentes liées aux indicateurs ou les dépassent à 28 %, s'en rapprochent à 41 %, et y manquent à 31 % (voir figure VII).

Le chapitre correspondant à la direction, à la planification stratégique et à la gestion est le mieux noté, les équipes de pays satisfaisant aux attentes ou les dépassant dans 56 % des cas pour les quatre indicateurs dans ce domaine. À l'inverse, le chapitre de l'inclusivité est celui qui obtient les notes les plus faibles, les équipes de pays manquant aux attentes dans 47 % des cas. Il est significatif de voir que les équipes de pays adoptent des mesures pour systématiser l'inclusion du handicap dans leurs cadres de coopération mais qu'il est encore nécessaire de prendre plus explicitement en considération les personnes handicapées dans les domaines de réalisation et les indicateurs. Les équipes de pays prennent également des mesures pour consulter les personnes handicapées et les organisations qui les représentent, notamment dans la préparation et l'intervention humanitaires et lors du travail de relèvement.



Si ces premiers résultats sont encourageants, un soutien technique n'en sera pas moins nécessaire pour les équipes de pays des Nations Unies ayant moins d'expérience de l'inclusion du handicap. Il faut accorder une plus grande attention à l'emploi des personnes handicapées et au renforcement des capacités du personnel, facteurs qui sont essentiels pour garantir une évolution de la culture et des mentalités en faveur de l'inclusion de la question du handicap dans tous les domaines d'activité de la Stratégie. Ainsi, comme l'a montré une équipe de pays dans son rapport, le recrutement d'une personne souffrant d'un handicap a conduit l'équipe de pays à prévoir des aménagements raisonnables. À l'issue de l'évaluation de référence, les équipes de pays sont censées élaborer des plans d'action destinés à orienter la mise en œuvre systématique de la Stratégie qui définissent des points d'entrée pratiques et des mesures à prendre à court et à long termes pour progresser dans le domaine de l'inclusion du handicap.

Efforts déployés pour faire face à la maladie à coronavirus et assurer un retour à la normale

Grâce à la Stratégie, le système des Nations Unies a pu coordonner et définir plus rapidement les principaux points d'entrée permettant de prendre en compte les personnes handicapées dans les efforts déployés pour faire face à la COVID-19 et pour assurer un retour à la normale, et prendre des mesures à cet égard. L'inclusion du handicap a été prise en compte dans la triple intervention des Nations Unies, à savoir la riposte sanitaire, la riposte humanitaire et socioéconomique, et le travail de retour à la normale. Les entités faisant rapport dans le cadre de la Stratégie ont également communiqué des informations sur les mesures d'inclusion du handicap en lien avec la COVID-19, ainsi que sur ce qu'elles prévoient d'entreprendre.

Dans la note de synthèse sur l'inclusion du handicap dans la riposte à la COVID 19, des actions et recommandations clés ont été proposées pour inclure les personnes handicapées dans la riposte et la relance. La note de synthèse a été élaborée en collaboration avec un certain nombre d'entités et avec la Rapporteuse spéciale sur les droits des personnes handicapées, en consultation avec l'International Disability Alliance. Son lancement s'est fait dans des formats accessibles, recourant notamment à l'interprétation en langue des signes internationale et à l'outil ePub, et dans des formats faciles à lire et à comprendre. Une déclaration commune à l'appui de la note de synthèse a été publiée par 146 États Membres et observateurs. Les entités des Nations Unies ont également élaboré leurs propres notes de synthèse pour examiner les diverses répercussions de la pandémie sur les personnes handicapées et diffuser des informations et des conseils pertinents dans leurs domaines de compétence.

Après le lancement de la note de synthèse, ma Conseillère principale pour les politiques a créé un groupe de travail d'urgence à durée limitée sur l'inclusion du handicap dans la riposte à la COVID-19 et le relèvement, qui réunit des représentantes et représentants d'une trentaine d'entités des Nations Unies et de la Banque mondiale ainsi que mon Envoyée spéciale pour les questions de handicap et d'accessibilité, la Rapporteuse spéciale sur les droits des personnes handicapées, et des membres de l'International Disability Alliance et du Consortium international pour le handicap et le développement. Le groupe de travail est chargé de définir des priorités et des points d'entrée dans le but de renforcer l'inclusion du handicap dans les efforts globaux de riposte à la COVID-19 et de retour à la normale déployés au Siège et au niveau des

pays. Quatre axes de travail ont été définis: le financement; la riposte et le relèvement sanitaires; la riposte et le relèvement socioéconomiques; la riposte et le relèvement humanitaires. La filière « financement » s'est engagée, avec le fonds d'affectation spéciale pluripartenaires pour l'action face à la COVID-19, à faire en sorte que la question du handicap soit systématisée dans les initiatives soutenues par le fonds. D'autres axes de travail ont donné lieu à la mise au point d'outils pratiques permettant de suivre l'application du principe d'inclusion des personnes handicapées.

L'ONU a également mobilisé ses chaînes d'approvisionnement, ses actifs, ses experts et les moyens dont elle dispose à travers le monde pour faciliter l'inclusion du handicap dans la riposte à la COVID-19. Cette mobilisation s'est faite, entre autres, dans le cadre de conférences en ligne et de webinaires, d'une assistance technique, d'activités de plaidoyer et de sensibilisation, rendues possibles, notamment, par l'élaboration de supports accessibles, et d'un suivi. Le portail COVID-19 des Nations Unies comporte **une page consacrée aux efforts de riposte et de relèvement tenant compte de la question du handicap** qui héberge les ressources stratégiques élaborées par les entités des Nations Unies pour soutenir l'inclusion du handicap dans ces efforts.

Les équipes de pays des Nations Unies ont également contribué à renforcer les capacités des services et des collectivités de prévenir la violence contre les personnes – en particulier les femmes et les filles – handicapées, et à proposer des solutions pour atténuer le risque accru que ces personnes contractent la COVID-19. Le Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées appuie le travail accompli pour faire face à la COVID-19 et assurer un retour à la normale en tenant compte de la question du handicap, dans le cadre d'un programme mondial conjoint visant à soutenir les efforts déployés dans plus de 20 pays, et d'une assistance technique et financière destinée à plus de 15 programmes en cours d'exécution.

Politique globale

Si les entités et les équipes de pays rendent compte de leurs actions dans le cadre de la Stratégie, le succès de celle-ci dépend également de la coordination générale et des synergies qu'apportent les réseaux et mécanismes interinstitutions.





COORDINATION GÉNÉRALE

La mise en œuvre coordonnée de la Stratégie dans l'ensemble de l'Organisation a été facilitée par la mobilisation et la pérennisation de l'engagement des hauts responsables des entités, par l'établissement d'un mécanisme de coordination solide entre les entités, par l'apport d'une assistance technique aux entités et sur le terrain, et par la participation à des activités de communication et de sensibilisation destinées à faire connaître la Stratégie, tant à l'interne qu'à l'extérieur.

L'engagement des dirigeantes et dirigeants a été l'un des moteurs fondamentaux de la Stratégie. Pour favoriser un tel engagement, j'ai adressé, en août 2019, un mémorandum à tous les hauts responsables des Nations Unies, dans lequel j'ai présenté la Stratégie comme un impératif opérationnel pour renforcer et moderniser l'Organisation et la rendre inclusive pour tous. Deux réunions avec les chefs des entités ont été organisées, en septembre 2019 et en février 2020, pour discuter de l'importance d'adopter une approche commune en vue de la mise en œuvre de la Stratégie afin de surmonter les difficultés opérationnelles et les problèmes de ressources, en tirant parti des atouts communs et en évitant les doubles emplois. Une séance consacrée à la Stratégie a également été intégrée dans le calendrier de la réunion mondiale des coordonnatrices et coordonnateurs résidents qui s'est tenue en novembre 2019.

Pour faciliter le déploiement de la Stratégie, des notes d'orientation techniques sur la présentation de rapports au titre de chaque indicateur du cadre de responsabilité des entités ont été élaborées à la faveur d'un vaste processus de consultation, et diffusées auprès des entités. Une assistance technique a été fournie directement aux entités et aux équipes de pays selon les besoins, et des webinaires ciblés portant sur des éléments de la Stratégie ont été organisés pour les aider à mieux comprendre et connaître les enjeux en présence. Un réseau de personnes référentes de l'équipe de pays des Nations Unies a également été mis en place et est coordonné par le Cabinet du Secrétaire général et le Bureau de la coordination des activités de développement.

Un site Web dédié à la Stratégie a été créé, sur lequel il est possible de consulter le contenu de la Stratégie dans toutes les langues de l'ONU et dans de multiples formats accessibles, y compris ePub et des formats faciles à lire et à comprendre. De plus en plus souvent, les messages vidéo émanant de l'ONU s'accompagnent de fonctions d'accessibilité, telles que le sous-titrage et l'interprétation en langue des signes internationale. La Vice-Secrétaire générale et moi-même nous efforçons également de mettre en lumière la situation des personnes handicapées et de souligner l'importance que revêt l'inclusion du handicap.

Des réunions d'information et des échanges ont régulièrement eu lieu avec les États Membres et les organisations de personnes handicapées, aux niveaux mondial et national. Lors des missions officielles que j'effectue sur le terrain, j'inspecte l'exécution des programmes mis en œuvre pour promouvoir l'inclusion du handicap. Ce travail est l'occasion de constater la volonté croissante des États Membres, des donateurs et des organisations de la société civile de soutenir activement l'inclusion du handicap et de contribuer à l'obtention de résultats concrets dans ce domaine.



ACTION INTERINSTITUTIONS

Un réseau de référents associant plus de 57 entités assure la mise en œuvre coordonnée de la Stratégie dans toute l'Organisation; il tient, tous les trimestres, des réunions destinées à mettre en commun des données d'expérience pratique et des compétences spécialisées, en plus de ses réunions spéciales consacrées à des questions thématiques et au renforcement des capacités. Le réseau a joué un rôle clé s'agissant de mettre au point une action rapide et coordonnée à l'échelle du système visant à faciliter l'inclusion du handicap dans les efforts entrepris pour faire face à la COVID 19 et assurer un retour à la normale. Il sert aussi à contribuer à une plus grande intersectionnalité avec les questions liées au genre et à l'âge et à garantir l'inclusion du handicap dans l'ensemble des travaux des Nations Unies, par exemple dans une perspective de développement et d'aide humanitaire. Le Bureau de la coordination des activités de développement a également joué un rôle de coordination essentiel, en facilitant la participation et les contributions du Groupe des Nations Unies pour le développement durable, des coordonnatrices et coordonnateurs résidents et des équipes de pays des Nations Unies à la mise en œuvre de la Stratégie au sein du système des Nations Unies pour le développement, et en appuyant la prise en compte de la Stratégie dans les orientations, les cadres et les systèmes pertinents du Groupe.

Ce travail s'est poursuivi à travers toute une série de réseaux interinstitutions du Comité de haut niveau sur la gestion, tels que le Réseau achats, le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation et le Réseau ressources humaines, afin de systématiser l'inclusion du handicap dans leurs orientations et procédures interinstitutionnelles. Le Réseau interorganisations pour la gestion des mesures de sécurité a élaboré un projet de directives sur la gestion du dispositif de sécurité et le handicap pour le système de gestion de la sécurité des Nations Unies.

Le Groupe d'appui interorganisations pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées, avec le soutien du Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées, a joué un rôle important dans l'élaboration de la Stratégie; tous deux continueront d'être des partenaires importants dans la promotion, la programmation et la réalisation de l'inclusion du handicap. Le Partenariat est un fonds d'affectation spéciale pluripartenaires créé pour soutenir la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et la réalisation d'objectifs de développement durable inclusifs aux niveaux national, régional et mondial. À ce jour, il a permis de financer 50 programmes communs dans plus de 40 pays.



MOBILISATION DE RESSOURCES

La Stratégie prévoit que des ressources financières suffisantes soient consacrées à l'inclusion du handicap : il s'agira d'utiliser les ressources actuelles en tenant compte des résultats attendus, et d'affecter des ressources supplémentaires au besoin. Il existe des options visant à rendre les mécanismes de budgétisation, d'achats et de surveillance plus sensibles à la question du handicap qui n'exigent pas nécessairement un surcroît de ressources financières, si bien qu'un manque de ressources supplémentaires ne doit pas servir à justifier l'absence de progrès. Néanmoins, dans les rapports établis, il a été signalé que l'inclusion du handicap était une question à laquelle il fallait aussi affecter davantage de ressources financières, un nombre important d'entités ayant dit manquer de ressources pour accomplir les progrès prévus dans la Stratégie, en particulier en ce qui concerne l'accessibilité, l'emploi, les aménagements raisonnables et le renforcement des capacités du personnel.

Au niveau de la coordination générale, le soutien extrabudgétaire fourni pour la première année d'exécution de la Stratégie a permis la mise en place, au Cabinet du Secrétaire général, d'une petite équipe de personnes handicapées chargée de contribuer à sa mise en œuvre, ce qui s'est révélé globalement bénéfique. L'équipe continue de jouer un rôle des plus utiles en ce qu'elle apporte un soutien technique aux entités et pilote le travail de mise en œuvre, ce qui nécessitera un renouvellement des ressources. À cet égard, je me félicite du soutien et de l'attachement indéfectibles des États Membres à la Stratégie, constatés, notamment, au sein des organes directeurs des Nations Unies et dans le cadre de l'allocation de fonds budgétaires et extrabudgétaires.



CONSULTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES ET DES ORGANISATIONS QUI LES REPRÉSENTENT

La participation et les partenariats véritables avec les personnes handicapées et les organisations qui les représentent sont au cœur de la Stratégie et gage de son succès. Dans la Stratégie, les personnes handicapées sont considérées comme agentes de changement car dotées d'une connaissance et d'une expérience uniques du handicap. Il est essentiel de consulter étroitement les personnes handicapées et les organisations qui les représentent et de les faire activement participer à toutes les actions entreprises si l'on veut garantir l'inclusion du handicap ainsi qu'améliorer l'efficacité des interventions et la responsabilisation. L'élaboration de la Stratégie a grandement bénéficié de la participation d'organisations représentant les personnes handicapées, notamment l'International Disability Alliance. Celles-ci ont à leur tour contribué à l'élaboration de notes d'orientation technique et de la feuille de résultats des équipes de pays.

Difficultés rencontrées, chances à saisir et voie à suivre

L'adoption de la Stratégie a servi à catalyser un engagement accru des entités des Nations Unies en faveur de l'inclusion du handicap, dégagant d'ores et déjà quelques résultats tangibles. Pour celles qui, au départ, étaient sensibles à la question de l'inclusion du handicap, la Stratégie a fourni un cadre concret permettant une transformation durable. Quant aux entités n'ayant qu'une faible, voire aucune, expérience en matière d'inclusion du handicap, elles ont été invitées, dans certains cas pour la première fois, à réfléchir à la manière d'aborder cette question et ont pu prendre quelques premières mesures. La Stratégie constitue, de bout en bout, une feuille de route essentielle pour garantir que les mesures et les pratiques d'inclusion du handicap sont durablement intégrées, au niveau du système, dans les programmes et les opérations.

Les rapports reçus ont également révélé des disparités entre les entités ainsi que la nécessité d'accélérer les progrès à travers tout le système. Les résultats qui y sont communiqués montrent qu'un certain nombre d'entités ont tardé à investir dans la question de l'inclusion du handicap depuis l'adoption de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Si certaines d'entre elles n'ont toujours pas atteint les objectifs fixés, la volonté et l'ambition générales de progresser sont bien présentes. Les informations communiquées ont permis de recenser les domaines qui présentent des lacunes, les domaines où il est nécessaire de renforcer les capacités et d'assurer un soutien technique pour institutionnaliser des pratiques et des procédures inclusives et durables, et les domaines où il importe de faire des progrès rapides, par exemple la consultation des organisations de personnes handicapées. Dans ce domaine, il convient de mettre au point des orientations supplémentaires, en élaborant des directives claires en ce qui concerne la consultation sur les questions générales et sur les questions particulières au handicap.

Si la pandémie de COVID-19 représente un défi pour toutes et tous, elle est aussi l'occasion de créer des synergies au sein de l'Organisation et de travailler à l'édification de sociétés plus égalitaires, inclusives et durables. Les efforts de mise en œuvre de la Stratégie risquent d'être entravés par l'augmentation de la charge de travail et la redéfinition des tâches prioritaires auxquelles chaque entité doit s'attaquer du fait de la crise liée à la COVID-19. Pour autant, les entités voient, dans leur riposte, l'occasion de reconfigurer dès le départ leurs approches pour

agir et planifier plus efficacement afin de ne laisser personne de côté, contribuant ainsi à une vision plus inclusive du relèvement après la crise, dans l'optique de reconstruire en mieux. Il est extrêmement important, dans ces efforts, de continuer de faire attention aux formes multiples et croisées de discrimination subies par les personnes handicapées afin de ne pas faire de laissés pour compte parmi les groupes les plus marginalisés d'entre elles, comme les femmes et les enfants présentant un handicap et les personnes handicapées vivant en institution ou en situation de crise humanitaire.

La Stratégie contribue à un changement de mentalité et de valeurs en ce qu'elle internalise l'action en faveur des personnes handicapées dans toute leur diversité. Cet objectif est réalisable grâce à l'appel lancé dans la Stratégie en faveur d'un leadership fort, au sein des entités, qui en dirige la mise en œuvre de manière constructive et durable. Il s'agira désormais de pouvoir préserver cette dynamique, de systématiser la question du handicap dans les projets, programmes et politiques au niveau des pays et d'honorer l'engagement collectif de faire de l'ONU un employeur de choix pour les personnes handicapées.

Pour y parvenir, l'idéal est d'assurer une plus grande cohérence à travers le système des Nations Unies en alignant davantage la mise en œuvre de la Stratégie sur celle du Programme 2030. Le présent rapport d'étape est le fruit d'une prise de conscience croissante de la question de l'inclusion du handicap et de la nécessité impérieuse d'en tenir compte dans tous les programmes et opérations et, plus généralement, dans le Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable. L'Organisation s'engage à continuer de redoubler d'efforts à cet égard en améliorant la collecte, l'analyse et la diffusion de données ventilées par handicap et par sexe, de manière régulière et systématique, afin d'orienter la programmation stratégique et par pays, ainsi qu'à soutenir une responsabilisation marquée.

Les efforts ciblés seront poursuivis pour mieux aider les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales à travailler à la réalisation de la Stratégie et à la satisfaction des besoins. Il est envisagé de prendre encore d'autres mesures pour mieux sensibiliser à la question de l'inclusion du handicap et pour renforcer les capacités dans ce domaine ainsi que pour consolider le travail entrepris avec les organisations de personnes handicapées afin de trouver des solutions aux niveaux local et international. Les directives du Comité permanent interorganisations sur l'inclusion des personnes handicapées dans l'action humanitaire peuvent se révéler utiles à ces opérations et missions pour progresser vers l'inclusion du handicap.

Grâce au processus d'établissement de rapports et à l'assistance technique demandée par les entités, il est clair que les aspects fondamentaux de l'approche du handicap fondée sur les droits – tels que les aménagements raisonnables et l'accessibilité, ou la systématisation de l'inclusion du handicap dans les processus d'évaluation, de communication et d'achats – doivent être encore renforcés, notamment par une meilleure compréhension de l'approche intersectionnelle. Les entités dotées d'un cadre institutionnel plus solide seront mieux placées pour mettre en œuvre la Stratégie.

La Stratégie contribue à un changement de mentalité et de valeurs en ce qu'elle internalise l'action en faveur des personnes handicapées dans toute leur diversité.

Par le passé, très peu de ressources ont été investies dans l'inclusion du handicap dans le système des Nations Unies. Si les rapports établis dans un premier exercice montrent que certains progrès peuvent être accomplis dans le cadre des ressources existantes, il est grand temps de veiller à ce que les ressources soient allouées de manière inclusive, ainsi que d'envisager de mobiliser des ressources supplémentaires. Un marqueur du handicap à l'échelle du système permettant de surveiller les crédits et les dépenses afférents à la question de l'inclusion du handicap sera envisagé pour permettre au système des Nations Unies de recenser les déficits en ressources et de s'engager à atteindre des objectifs précis.

Ce premier exercice d'établissement de rapports permet de dégager des enseignements précieux et montre que les succès remportés par les différentes entités et les défis auxquels elles doivent faire face sont ceux du système dans sa globalité. Ainsi, les réseaux interinstitutions sont essentiels pour désenclaver la situation de nombreuses entités et de nombreux départements qui dépendent de leurs politiques et procédures. Qui plus est, la coordination entre les entités permet de tirer parti de l'expérience collective acquise à l'échelle des Nations Unies ainsi que de mettre en commun les capacités et les ressources existantes afin d'assurer la complémentarité des actions et de renforcer, de manière cohérente et intégrée, le soutien du système aux besoins et aux priorités nationales. En outre, les entités ont systématiquement signalé que, faute de moyens et de compétences spécialisées à l'interne, elles avaient besoin d'orientations et d'exemples de bonnes pratiques. Ce fait se vérifie en particulier dans les domaines où les résultats ont été les plus faibles, à savoir la consultation, les achats et les communications. Des ressources et des exemples de bonnes pratiques sont nécessaires pour aider les entités à éviter les doubles emplois et leur permettre de partager leurs connaissances et d'apprendre les unes des autres.

Conclusion et recommandations

La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap constitue pour l'Organisation une référence unique pour une meilleure prise en compte de la question du handicap. Il est encourageant de constater que le présent rapport d'étape témoigne d'un niveau élevé d'engagement de la part des entités et d'une progression vers la réalisation des attentes dans ce domaine. La Stratégie sert réellement à sensibiliser à la question de l'inclusion du handicap et à faciliter une planification stratégique à long terme ; elle constitue une feuille de route pour les actions entreprises à l'échelle du système et une plateforme de coordination et de partage des connaissances sur la question. L'exercice a en outre permis d'identifier les bonnes pratiques, que les entités peuvent prendre en compte à l'heure de mettre en œuvre leurs propres plans et stratégies. Le rapport d'étape a également permis de recenser les domaines dans lesquels des améliorations sont nécessaires pour faire en sorte que l'ONU soit apte à mettre en œuvre le Programme 2030 et les efforts de relèvement post-COVID-19 tenant compte de la question du handicap.

Le système des Nations Unies doit continuer d'aller de l'avant et d'accélérer ses progrès, et toutes les entités qui en font partie doivent poursuivre leurs efforts pour mettre en œuvre la Stratégie. Je continuerai à demander aux hauts responsables du système des Nations Unies de poursuivre le déploiement de la Stratégie et de faire rapport, chaque année, sur les progrès accomplis dans sa mise en œuvre, y compris en ce qui concerne les plans d'action spécifiques. Le leadership continu des chefs et des coordonnatrices et coordonnateurs résidents sera essentiel pour la réalisation des objectifs qui ont été fixés. Je les encourage à allouer des ressources humaines et financières suffisantes à la question de l'inclusion du handicap en faisant une meilleure utilisation des ressources existantes

et en mobilisant des ressources supplémentaires, en particulier pour remédier aux faiblesses identifiées qui menacent d'entraver les progrès.

Le soutien des États Membres est essentiel, ceux-ci ayant un rôle important à jouer s'agissant d'aider l'ONU à favoriser une plus grande inclusion de la question du handicap dans l'ensemble de ses travaux, y compris dans celui des organes directeurs de l'Organisation. À cet égard, je demande aux États Membres de continuer à appuyer les efforts déployés par le système dans le cadre de la Stratégie et de soutenir sa mise en œuvre effective, notamment sur le plan financier. Je ferai régulièrement rapport à l'Assemblée générale sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la Stratégie.

La Stratégie a été adoptée en vue de concrétiser les principes, les valeurs et les engagements des Nations Unies, y compris à l'égard des personnes handicapées. L'Organisation s'efforcera de rehausser le niveau de ses résultats en matière d'inclusion du handicap et d'opérer un changement unifié, transformateur et durable pour les personnes handicapées. L'objectif final est clair : bâtir un monde où toutes et tous – y compris les personnes handicapées – aient pleinement leur mot à dire dans les prises de décisions et profitent véritablement de la vie économique, sociale, politique et culturelle. En protégeant les droits des personnes handicapées, nous contribuons aux valeurs et principes fondamentaux consacrés par la Charte.

United Nations

One United Nations Plaza
New York, NY, 10017 USA

disabilitystrategy@un.org