



Assemblée générale

Distr. générale
10 août 2021
Français
Original : anglais

Soixante-seizième session

Point 27 b) de l'ordre du jour provisoire*

**Développement social : développement social, y compris
les questions relatives à la situation sociale dans le monde
et aux jeunes, aux personnes âgées, aux personnes
handicapées et à la famille**

Inclusion du handicap dans le système des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport est soumis en application de la résolution [75/154](#), dans laquelle l'Assemblée générale a demandé un rapport d'étape sur les mesures prises par le système des Nations Unies pour intégrer la question du handicap dans toutes ses activités, y compris l'application de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

Le rapport décrit les progrès accomplis en 2020, tels qu'ils ressortent de l'analyse des rapports que 66 entités des Nations Unies et 130 équipes de pays ont soumis conformément au cadre de responsabilité de la Stratégie. Compte tenu des conséquences que la pandémie de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19) a pour les personnes handicapées, il y est également abordé la question des moyens de riposte et de relève à mettre en œuvre pour agir de manière inclusive, comme suite à la publication, en mai 2020, d'un document d'orientation consacrée à ce sujet.

* [A/76/150](#).



I. Introduction

1. La pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) n'a épargné aucune nation. Personne n'a échappé à son impact. Au-delà de la crise sanitaire, les effets de cette pandémie se font sentir sur les plans socioéconomique et humanitaire et dans les domaines de la sécurité et des droits de l'homme. Dans toute communauté frappée par une crise, les personnes handicapées sont parmi les plus marginalisées¹, et la crise de la COVID-19 ne fait pas exception puisqu'elle touche de manière disproportionnée les femmes, les hommes, les garçons et les filles handicapés. Le succès de nos efforts de relèvement après la pandémie de COVID-19 se mesurera à l'aune de deux critères : l'attention accordée à la population, en particulier ses catégories les plus marginalisées, et les mesures prises pour « ne laisser personne de côté », promesse capitale inscrite dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030.

2. La réalisation des droits des personnes handicapées doit donc ne pas rester une aspiration, mais être la voie qui conduit au relèvement après la pandémie de COVID-19. La crise est l'occasion de construire un monde plus égalitaire et plus inclusif et de faire en sorte que nos sociétés soient plus résilientes et plus réactives. La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, lancée il y a deux ans, en 2019, fournit un cadre solide pour mener, à l'échelle du système, une action décisive en faveur de l'inclusion des personnes handicapées dans les programmes et les opérations de l'Organisation, et dans tout plan de riposte et de relèvement concernant la COVID-19. Depuis le début de la pandémie, la Stratégie est un outil essentiel pour la coordination de nos efforts en faveur de l'inclusion du handicap², et elle restera notre boussole pour garder le cap d'un relèvement inclusif.

3. Le rapport de cette année rend compte des progrès perceptibles à tous les niveaux du système, ainsi que des lacunes en matière d'inclusion du handicap. Il rend compte également des difficultés persistantes et des perspectives offertes, en ce qui concerne tant la pandémie que la transformation encore nécessaire pour obtenir un changement durable pour les personnes handicapées. Les progrès accomplis malgré la pandémie témoignent de la volonté de l'ensemble du système des Nations Unies d'accorder la priorité à l'inclusion du handicap, même en ces temps de crise. Il faut poursuivre sur cette voie afin d'obtenir des changements plus notables en faveur des personnes handicapées.

4. Je me félicite du soutien constant apporté par les États Membres à la Stratégie, tel qu'exprimé notamment dans la résolution 75/154 de l'Assemblée générale et dans la résolution 43/23 du Conseil des droits de l'homme. Je me félicite également de l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies (résolution 75/233 de l'Assemblée générale), dans le cadre duquel les États Membres ont pris des mesures plus importantes afin d'engager les entités du système des Nations Unies pour le développement, ainsi que les équipes de pays des Nations Unies, à continuer d'unir leurs efforts pour accélérer l'inclusion pleine et effective du handicap dans le système des Nations Unies, à appliquer la Stratégie et à faire rapport à ce sujet.

¹ Voir A/70/709.

² On entend par « inclusion du handicap » la participation effective des personnes handicapées dans toute leur diversité, la promotion et l'intégration de leurs droits dans les activités de l'Organisation, l'élaboration de programmes consacrés au handicap et 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 tous les programmes, tant en interne qu'en externe.

5. Une organisation inclusive et accessible est essentielle pour aider les États Membres à appliquer la Convention relative aux droits des personnes handicapées et à exécuter le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Je suis donc plus résolu que jamais à faire en sorte que les personnes handicapées soient incluses dans le processus de redressement après la COVID-19 et j'encourage toutes les entités et toutes les équipes de pays à redoubler d'efforts pour intégrer l'inclusion du handicap dans l'ensemble du système des Nations Unies.

II. Application de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap

6. Depuis son lancement en 2019, la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap pousse notre Organisation à agir et ouvre la voie à des progrès substantiels, durables et porteurs de changement en la matière, du Siège au terrain et dans tous les domaines d'activité. En 2020, le premier rapport d'activité présenté à l'Assemblée générale (A/75/314) présentait les résultats de référence extraits des rapports établis par 57 entités au titre du cadre de responsabilité. Ce premier rapport donnait également un aperçu des rapports établis au niveau national par sept équipes de pays participant au déploiement ciblé de la feuille de résultats des équipes de pays des Nations Unies sur l'inclusion du handicap³.

7. Le présent rapport dresse un tableau encore plus précis de la situation, puisque ce sont 66 entités et 130 équipes de pays qui ont rendu compte des mesures prises pour appliquer la Stratégie. Comme dans le premier rapport, l'évaluation des résultats dont il est rendu compte s'appuie sur les indicateurs prévus dans le cadre de responsabilité destiné aux entités et dans la feuille de résultats, et sur une grille d'auto-évaluation à cinq niveaux : ne satisfait pas aux attentes, se rapproche des attentes, satisfait aux attentes, dépasse les attentes et sans objet. Toutes les entités et toutes les équipes de pays devraient aspirer, au minimum, à satisfaire aux attentes et se fixer comme objectif à long terme de dépasser les attentes. Les entités et les équipes de pays sont tenues de fournir des éléments à l'appui des notes qu'elles s'attribuent et de donner des informations sur les mesures prévues pour améliorer les résultats à l'avenir.

8. Le succès de la Stratégie dépendant en grande partie de l'élan imprimé par la direction, ma Conseillère principale pour les politiques au Cabinet du Secrétaire général continue de fournir des orientations de haut niveau et de faciliter une application coordonnée de la Stratégie à l'échelle du système. Elle est soutenue par une équipe spécialisée qui fournit aux entités et aux équipes de pays des services de coordination et d'assistance technique, ainsi que des outils et des moyens concrets pour appliquer la Stratégie et rendre compte des résultats obtenus.

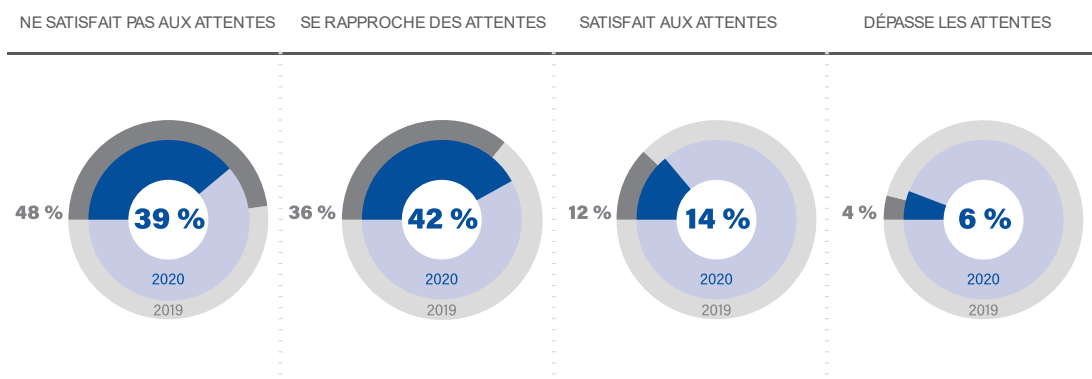
³ Le cadre de responsabilité permet de suivre les progrès accomplis dans l'application de la Stratégie à l'échelle du système, c'est un véritable moteur du changement. Il comprend deux volets complémentaires : un cadre de responsabilité destiné aux entités et une feuille de résultats des équipes de pays des Nations Unies concernant l'inclusion du handicap. Chaque volet comprend un ensemble d'indicateurs axés sur quatre domaines essentiels : direction, planification et gestion ; inclusivité ; programmation ; culture institutionnelle. Le cadre de responsabilité est un instrument essentiel pour évaluer les progrès que le système des Nations Unies a déjà fait et ceux qu'il lui reste à faire en vue de promouvoir la planification et l'action à l'échelle du système, de favoriser les effets de synergie et de réduire les doubles emplois.

A. Application du principe de responsabilité à l'échelle des entités

1. Analyse comparative des résultats généraux obtenus par les entités en 2019 et 2020

Figure I

Comparaison des notes globales obtenues par les entités des Nations Unies



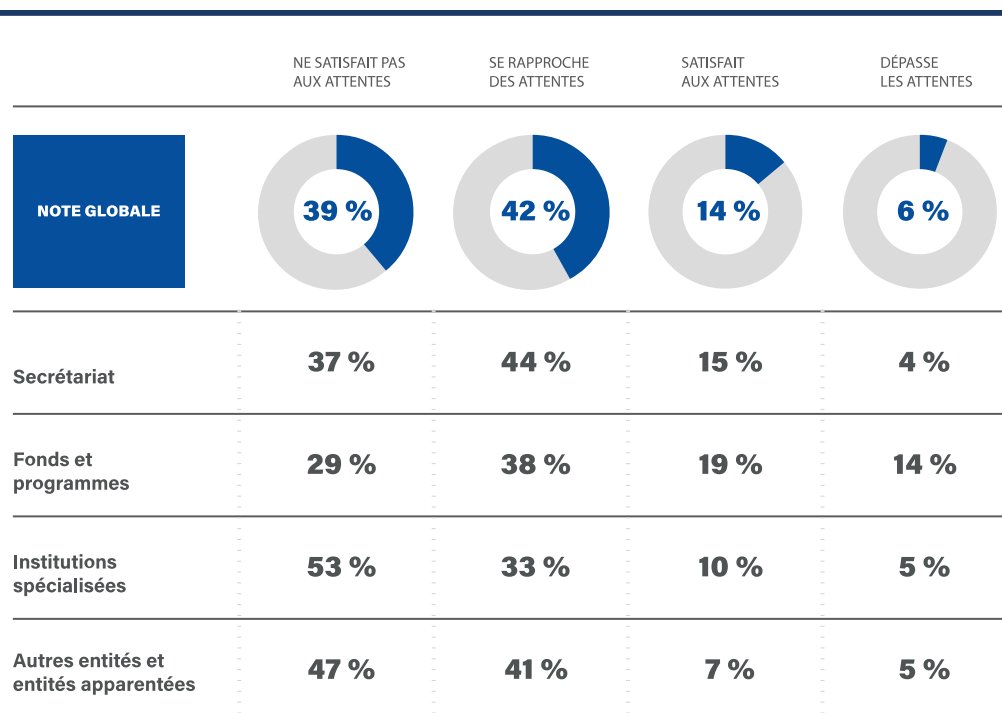
9. En 2020, 66 entités ont présenté un rapport au titre du cadre de responsabilité qui leur est destiné, en utilisant la plateforme accessible en ligne créée à cet effet. Parmi ces entités figuraient : a) 43 entités du Secrétariat, dont 16 opérations de maintien de la paix et missions politiques spéciales et 5 commissions régionales ; b) 7 fonds et programmes ; c) 8 institutions spécialisées ; d) 8 autres entités et entités apparentées⁴.

10. Malgré la pandémie, le nombre d'entités ayant présenté un rapport a augmenté de 16 % et, dans l'ensemble, les entités continuent de faire des progrès sur la voie de

⁴ Les entités concernées, classées dans les quatre catégories utilisées aux fins de l'analyse, sont les suivantes : a) 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 des opérations de paix, Département de la sûreté et de la sécurité, Bureau de la coordination du développement, Commission économique pour l'Afrique, 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 de lutte contre le terrorisme, Bureau des affaires de désarmement, Bureau de la Haute-Représentante pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement, Bureau des services de contrôle interne, Bureau de la Conseillère spéciale pour l'Afrique, Bureau du Conseiller spécial du Secrétaire général pour Chypre, Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la région des Grands Lacs, Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la Corne de l'Afrique, Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des violences sexuelles commises en période de conflit, Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général chargée de la question de la violence contre les enfants, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Bureau de la Coordonnatrice spéciale des Nations Unies pour le Liban, Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan, Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq, Mission d'assistance des Nations Unies en Somalie/Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie, secrétariat de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, Force intérimaire de sécurité des Nations Unies pour Abyei, Mission des Nations Unies au Soudan du Sud, Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali, Bureau des Nations Unies pour la prévention des catastrophes, Office des

l'inclusion du handicap. Par rapport à 2019, on constate une augmentation de la proportion d'entités qui se rapprochent des attentes (de 36 à 42 %), qui satisfont aux attentes (de 12 à 14 %) ou qui dépassent les attentes (de 4 à 6 %). Cependant, il ressort de ces chiffres que les progrès les plus nets concernent les entités qui se rapprochent des attentes alors qu'elles n'y satisfaisaient pas au moment de la précédente analyse. Cela n'a rien d'étonnant au stade initial de l'application de la Stratégie mais il faudra redoubler d'efforts et accélérer le rythme pour qu'une proportion plus élevée d'entités satisfassent aux attentes dans les années à venir.

Figure II
Notes obtenues à l'échelle du système des Nations Unies, par type d'entité (2020)



Nations Unies à Genève, Office des Nations Unies à Nairobi, Office des Nations Unies à Vienne/Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest et le Sahel, Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo, Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre, Centre régional des Nations Unies pour la diplomatie préventive en Asie centrale, 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 et Représentant personnel du Secrétaire général auprès de l'Organisation de libération de la Palestine et de l'Autorité palestinienne, et Mission de vérification des Nations Unies en Colombie ; b) Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Programme des Nations Unies pour le développement, Programme des Nations Unies pour l'environnement, Programme des Nations Unies pour les établissements humains, Fonds des Nations Unies pour la population, Volontaires des Nations Unies et Programme alimentaire mondial ; c) Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Fonds international de développement agricole, Organisation internationale du Travail, Union internationale des télécommunications, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, Union postale universelle et Organisation mondiale de la Santé ; d) Organisation internationale pour les migrations, Centre du commerce international, Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, 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 et École des cadres du système des Nations Unies.

11. Il était signalé dans le rapport de 2019 que le domaine dans lequel il y avait le plus de progrès à faire était celui des achats, or l'indicateur correspondant montre que c'est précisément dans ce domaine que les progrès les plus importants ont été accomplis en 2020, puisque la proportion d'entités se rapprochant des attentes est passé de 14 à 67 %. On constate également des progrès considérables dans les domaines de l'évaluation, de la configuration institutionnelle et de l'emploi des personnes handicapées. Des lacunes importantes subsistent en ce qui concerne la consultation des personnes handicapées et les communications incluant le handicap, mais certains des efforts entrepris en 2021 aideront les entités à obtenir de meilleurs résultats l'année prochaine.

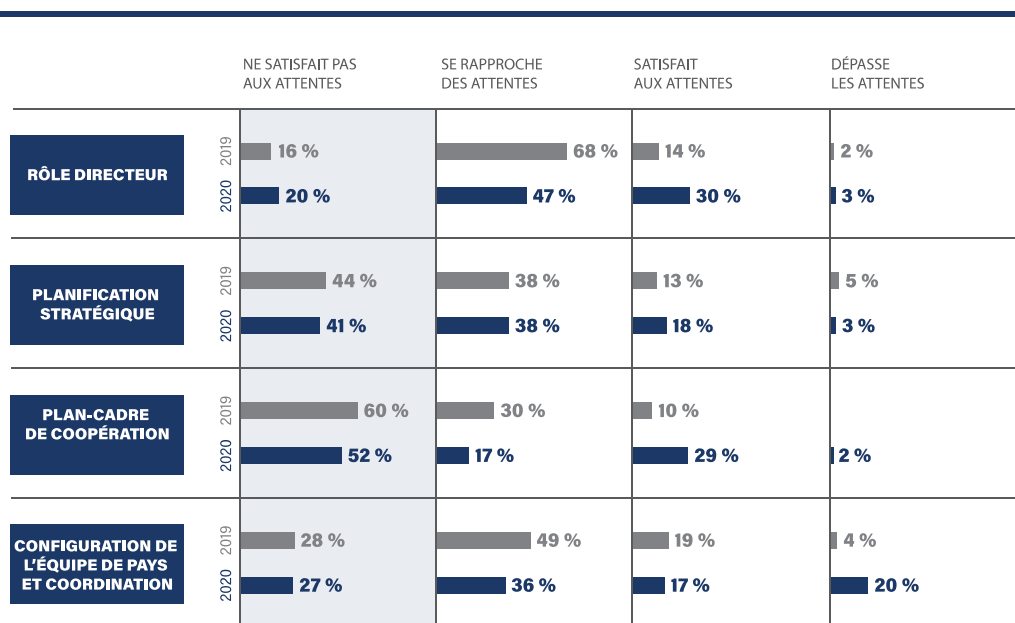
2. Analyse comparative par domaine principal

a) Domaine principal 1 : rôle directeur, planification stratégique et gestion

12. Le domaine principal 1 est axé sur les indicateurs liés au rôle directeur, à la planification stratégique et à la gestion. Des progrès manifestes ont été faits depuis 2019 et on constate une augmentation globale du nombre d'entités qui satisfont aux attentes ou les dépassent au regard de l'ensemble des quatre indicateurs. Parallèlement, les rapports soumis mettent en évidence la nécessité d'assurer un meilleur suivi des ressources et d'investir davantage dans des ressources humaines spécialisées.

Figure III

Notes obtenues par les entités des Nations Unies dans le domaine principal 1, par indicateur de résultats (2020)



13. Comme en 2019, les dirigeants des entités continuent d'appuyer fermement l'application de la Stratégie. Au total, 47 % des entités ont déclaré s'être rapprochées des attentes, et des dirigeants sont devenus des champions de l'inclusion du handicap, notamment dans le contexte de la COVID-19. De plus, 30 % des entités (contre 14 % en 2019) ont déclaré satisfaites aux attentes grâce au suivi de l'application de leurs politiques et stratégies relatives au handicap. La détermination des dirigeants étant le moteur du changement institutionnel, la mobilisation des hauts responsables sera indispensable pour maintenir l'élan nécessaire au succès général de la Stratégie.

14. Les résultats concernant l'indicateur relatifs à la planification stratégique sont similaires à ceux de 2019, puisque 59 % des entités font explicitement référence aux personnes handicapées dans leurs documents de planification stratégique. Parmi ces entités, 18 % satisfont aux exigences en ce que leurs plans stratégiques comprennent des objectifs relatifs à l'inclusion du handicap et que les données y sont ventilées par handicap. La proportion d'entités qui dépassent les attentes reste faible (3 %), ce qui montre que les systèmes de contrôle de l'utilisation des ressources allouées à l'inclusion du handicap ne sont pas encore en place. Parmi les entités qui ne satisfont pas aux attentes, beaucoup ont signalé qu'elle comptait inclure les personnes handicapées dans leur prochain document de planification stratégique, les résultats associés à cet indicateur devraient donc continuer de progresser régulièrement.

15. Comme le prévoit la Stratégie, l'inclusion systématique et cohérente du handicap suppose que les entités mettent en place une politique ou une stratégie relative au handicap. La proportion d'entités qui satisfont aux attentes ou les dépassent en ce qui concerne cet indicateur est passée de 10 à 31 %. Si 52 % des entités ne satisfont toujours pas aux attentes, plus de la moitié se sont engagées à élaborer une politique ou une stratégie au cours des deux années à venir. Les entités sont instamment invitées à tenir les organes directeurs informés de l'état d'application de ces politiques et stratégies.

16. Pour intégrer l'inclusion du handicap, chaque entité doit disposer d'une structure institutionnelle responsable de l'orientation technique, de la coordination et de l'appui. Cet indicateur est l'un de ceux pour lesquels les notes les plus élevées ont été obtenues puisque 20 % des entités dépassent les attentes, contre 4 % en 2019. Cela signifie que les entités concernées disposent d'une personne ou d'une unité ayant une connaissance approfondie des questions relatives à l'inclusion du handicap, et d'un réseau de personnes référentes qui se réunissent régulièrement. En outre, 53 % des entités se rapprochent des attentes ou y satisfont et déclarent disposer d'une personne ou d'une unité spécialisée. Si plusieurs grandes entités disposent d'un personnel spécialisé dans l'inclusion du handicap, il convient de noter que les personnes référentes des petites entités sont souvent responsables de plusieurs portefeuilles et peuvent ne pas être de véritables spécialistes des questions de fond relatives à l'inclusion du handicap. Il est donc essentiel que les entités donnent à leurs personnes référentes les moyens d'agir et qu'elles renforcent leurs connaissances et leurs capacités.

b) Domaine principal 2 : inclusivité

17. Le domaine principal 2 est axé sur l'inclusivité et sur le renforcement de l'accessibilité des locaux physiques, des technologies numériques et des biens et services, ainsi que sur l'approfondissement de la collaboration avec les organisations de personnes handicapées. Dans ce domaine, une proportion non négligeable d'entités est passée de la catégorie « Ne satisfait pas aux attentes » à la catégorie « Se rapproche des attentes », ce qui montre qu'au cours de ces deux dernières années, des éléments fondamentaux tels que des orientations politiques et des lignes directrices ont été renforcés. L'amélioration des résultats relatifs à ces indicateurs dépendra de

la manière dont les entités appliqueront ces orientations politiques et ces lignes directrices.

18. De nombreuses entités ont déclaré qu'elles consultaient des organisations de personnes handicapées. Toutefois, comme la majorité des entités ne disposaient pas de lignes directrices en matière de consultation, élément qui est un des critères permettant de se rapprocher des attentes associées à cet indicateur, 80 % des entités ont déclaré ne pas satisfaire aux attentes. Pour garantir une consultation effective et systématique des organisations de personnes handicapées, des lignes directrices à l'échelle du système ont été élaborées et diffusées en 2021. On peut donc s'attendre à ce que les résultats associés à cet indicateur s'améliorent considérablement au cours de l'année à venir.

19. L'accessibilité est une condition préalable à l'inclusion des personnes handicapées dans tous les aspects du travail d'une entité. Pour faire des progrès au titre de cet indicateur, les entités doivent procéder à des évaluations de l'accessibilité de leurs infrastructures physiques et numériques, et élaborer et appliquer des politiques et des plans d'action visant à améliorer leurs résultats. On constate une nette amélioration dans ce domaine puisque 39 % des entités satisfont aux attentes ou les dépassent (contre 21 % en 2019). En ce qui concerne l'accessibilité des conférences et des manifestations, 50 % des entités se rapprochent des attentes, ce qui signifie qu'elles ont entrepris une première évaluation du niveau d'accessibilité, dont beaucoup sont axées sur l'accessibilité des plateformes numériques à la suite de la COVID-19.

Figure IV

Notes obtenues par les entités des Nations Unies dans le domaine principal 2, par indicateur de résultats (2020)

		NE SATISFAIT PAS AUX ATTENTES	SE RAPPROCHE DES ATTENTES	SATISFAIT AUX ATTENTES	DÉPASSE LES ATTENTES
CONSULTATION	2019	69 %	20 %	7 %	4 %
	2020	80 %	9 %	8 %	3 %
ACCESSIBILITÉ	2019	41 %	38 %	19 %	2 %
	2020	29 %	33 %	37 %	2 %
CONFÉRENCES ET MANIFESTATIONS	2019	46 %	37 %	15 %	2 %
	2020	36 %	50 %	11 %	2 %
AMÉNAGEMENT RAISONNABLE	2019	41 %	43 %	16 %	
	2020	25 %	67 %	5 %	3 %
ACHATS	2019	82 %	14 %	4 %	
	2020	32 %	67 %	2 %	

20. Les aménagements raisonnables demeurent essentiels à l'inclusion du handicap, car ils permettent aux personnes handicapées d'exercer leurs droits sur la base de l'égalité avec les autres. On constate une augmentation du nombre d'entités qui se rapprochent des attentes associées à cet indicateur, puisque 67 % d'entités déclarent qu'elles ont élaboré ou qu'elles élaborent une stratégie relative à l'aménagement raisonnable, contre 43 % en 2019. Toutefois, il reste beaucoup à faire sur le plan de la connaissance du principe d'aménagement raisonnable et de la sensibilisation à ce principe, puisque seulement 8 % des entités satisfont aux attentes ou les dépassent. Un groupe de travail sur l'aménagement raisonnable a été créé en 2020 ; il est chargé de mieux faire connaître la question et de réfléchir aux moyens d'appliquer concrètement les principes relatifs à l'aménagement raisonnable à l'échelle des entités.

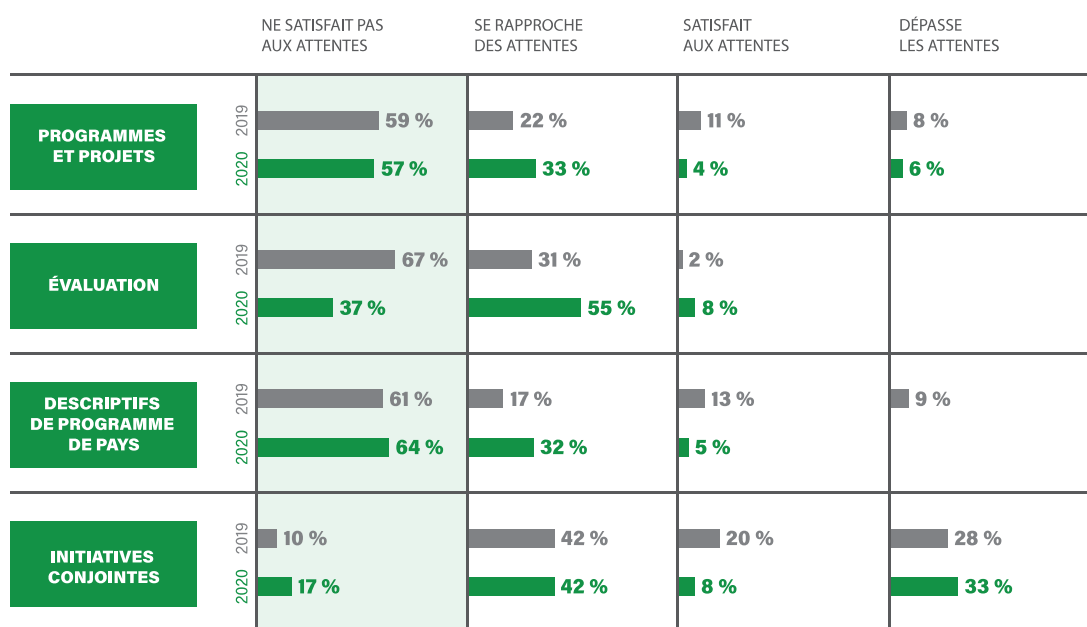
21. Dans le domaine des achats, l'inclusion du handicap peut avoir des effets transformateurs pour les personnes handicapées. Comme mentionné plus haut, l'indicateur correspondant montre que des progrès notables ont été faits dans ce domaine, alors que c'est un de ceux qui affichaient les résultats les moins satisfaisants, selon les données de références enregistrées en 2019. Le Réseau achats du Comité de haut niveau sur la gestion a élaboré et diffusé en 2020 des lignes directrices sur les politiques d'achat tenant compte du handicap afin de guider les politiques et procédures d'achat des entités. Ces lignes directrices ont contribué à une augmentation de la proportion d'entités se rapprochant des attentes associées à cet indicateur, qui est passée de 14 à 67 %. Dans certains cas, les entités commencent à fixer et à atteindre des cibles en ce qui concerne la proportion de documents de passation de marchés dans lesquels l'accessibilité fait partie des critères exigés, mais il convient de poursuivre la réflexion sur les moyens de mener cette entreprise de façon systématique.

c) Domaine principal 3 : programmation

22. Le domaine principal 3 est axé sur l'inclusion du handicap dans la programmation. Il est évident qu'une majorité d'entités savent combien il importe de collaborer à l'inclusion du handicap au moyen d'initiatives conjointes et connaissent la valeur ajoutée qu'une telle collaboration représente. Ayant acquis une meilleure compréhension des indicateurs de la Stratégie, des entités ont pu dans certains cas réévaluer leurs notes de 2019, ce qui a entraîné un recul des réalisations particulièrement manifeste dans ce domaine principal.

23. Les entités qui exécutent des projets et des programmes doivent veiller à intégrer l'inclusion du handicap tout au long du cycle du programme. Au total, 33 % des entités ont indiqué qu'elles se rapprochaient des attentes associées à cet indicateur, ce qui signifie qu'elles avaient établi des orientations sur l'inclusion du handicap dans la programmation. Étant donné que 57 % des entités ne satisfont toujours pas aux attentes, des efforts considérables sont nécessaires dans ce domaine. Cependant, trois entités ont déclaré avoir dépassé les attentes car qu'elles avaient établi et dépassé des cibles visant à ce qu'un nombre minimum de leurs projets incluent le handicap, ce qui pouvait servir d'exemple de bonnes pratiques pour les autres.

Figure V
Notes obtenues par les entités des Nations Unies dans le domaine principal 3, par indicateur de résultats (2020)



24. L'inclusion plus systématique du handicap dans les activités d'évaluation permettra aux entités de promouvoir l'application du principe de responsabilité dans ce domaine et une meilleure connaissance des questions relatives à l'inclusion des personnes handicapées. Après le lancement de la Stratégie, le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation a mis à jour ses orientations sur la manière de favoriser l'inclusion du handicap dans les évaluations. Quelque 55 % des entités se rapprochent des attentes associées à cet indicateur, ce qui signifie que leurs directives aux fins de l'évaluation contiennent des orientations sur la manière de favoriser l'inclusion du handicap. Sachant que la majorité des entités suivent les orientations du Groupe pour l'évaluation, on peut s'attendre à ce qu'à l'avenir, l'inclusion du handicap soit davantage prise en compte dans les évaluations.

25. Les descriptifs de programme de pays constituent un outil de planification stratégique essentiel pour les entités qui exécutent des programmes au niveau des pays et sont d'importants vecteurs de l'inclusion systématique du handicap dans la programmation à l'échelle nationale. Au total, 32 % des entités ont indiqué qu'elles se rapprochaient des attentes et intégraient l'inclusion du handicap dans leurs orientations relatives aux descriptifs de programme de pays. De plus, 5 % des entités satisfont aux attentes et veillent à ce que leurs descriptifs de programme de pays comprennent une analyse de l'inclusion du handicap et une programmation en la matière. De nombreuses entités ont déclaré que cet indicateur était sans objet pour elle du fait de l'absence de programme de pays.

26. Les initiatives conjointes restent l'un des indicateurs pour lesquels les résultats sont les meilleurs puisque 41 % des entités satisfont aux attentes ou les dépassent. Au total, 33 % des entités dépassent les attentes, ce qui signifie qu'elles participent à au moins un mécanisme de coordination interinstitutions et qu'elles ont mis en place plus d'une initiative conjointe relative à l'inclusion du handicap. De nombreuses entités ont participé à des programmes conjoints soutenus par le fonds d'affectation

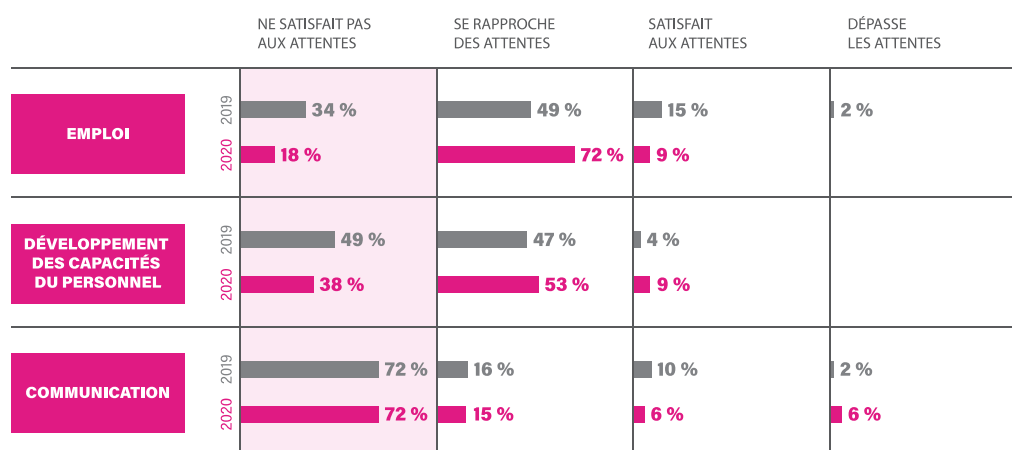
spéciale pluripartenaire du Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées et par le Fonds commun pour les objectifs de développement durable.

d) **Domaine principal 4 : culture institutionnelle**

27. Le domaine principal 4 est axé sur les éléments qui contribuent à la culture institutionnelle de l'ONU, notamment la constitution d'un effectif diversifié et le renforcement de la capacité du personnel à promouvoir et à réaliser les droits des personnes handicapées. Comme pour le domaine principal 2, il est clair que des entités sont passées de la catégorie « ne satisfait pas aux attentes » à la catégorie « se rapproche des attentes », et ont mis en place les éléments fondamentaux nécessaires pour continuer à progresser. Il reste néanmoins beaucoup à faire sur le plan du renforcement des capacités pour atteindre les résultats escomptés pour tous les indicateurs de la Stratégie.

Figure VI

Notes obtenues par les entités des Nations Unies dans le domaine principal 4, par indicateur de résultats (2020)



28. L'ONU ayant pour objectif de devenir un employeur de choix pour les personnes handicapées, il est encourageant de constater que 72 % des entités se rapprochent des attentes relatives à cet indicateur, contre 49 % en 2019. Cela signifie que davantage d'entités ont adopté des stratégies et des politiques relatives à l'emploi et aux ressources humaines qui incluent les personnes handicapées. Au total 9 % des entités qui satisfont aux attentes ont mené des études dont il ressort que le niveau de satisfaction des membres du personnel handicapés correspondait à celui de l'ensemble du personnel. Cependant, même dans le cas de ces entités, le nombre de personnes prêtes à faire état de leur handicap était faible, ce qui suggère que des mesures doivent être prises pour garantir un environnement favorable, dans lequel le personnel se sent à l'aise pour révéler sa situation de handicap.

29. L'application de la Stratégie dans l'ensemble de l'Organisation a stimulé la demande de solutions de renforcement des capacités. En conséquence, les résultats relatifs à cet indicateur se sont améliorés puisque 53 % des entités se rapprochent des attentes, ce qui signifie qu'elles offrent à l'ensemble de leur personnel des possibilités de formation à l'inclusion du handicap. La formation est obligatoire dans les 9 % d'entités qui satisfont aux attentes. Plusieurs modules de formation interinstitutions portant sur différents aspects de l'inclusion du handicap sont en cours d'élaboration

pour répondre à la demande et seront disponibles à l'échelle du système au cours de l'année à venir.

30. La communication peut également jouer un rôle positif en réduisant notablement la stigmatisation et la discrimination à l'égard des personnes handicapées dans nos programmes comme dans nos activités opérationnelles. Il était indiqué dans le précédent rapport que très peu d'entités disposaient de lignes directrices au sujet de la communication incluant le handicap, critère qui permet de se rapprocher des attentes relatives à cet indicateur. Pour combler cette lacune, des lignes directrices relatives à la communication à l'échelle du système ont été élaborées par le Département de la communication globale en 2021, ce qui permettra de sensibiliser davantage le personnel et de renforcer ses capacités en matière de communication inclusive. Avant la publication de ces lignes directrices, le nombre d'entités ne satisfaisant pas aux attentes est resté élevé et s'est établi à 72 %. Toutefois, sachant que de nombreuses entités qui ne satisfont pas aux attentes ont fait savoir qu'elles incluaient les personnes handicapées dans les communications générales et que des lignes directrices devraient être prochainement adoptées et appliquées, on peut espérer que les résultats s'améliorent considérablement en 2021.

3. Résultats obtenus par les missions de maintien de la paix et les missions politiques spéciales

31. 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 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 activités de relèvement et de réconciliation. L'action que mène l'ONU dans ce domaine donne l'occasion de faire progresser l'inclusion du handicap dans les situations complexes et de contribuer à l'application de la résolution [2475 \(2019\)](#) du Conseil de sécurité.

32. Au total, 50 % des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales ont présenté un rapport en 2020, contre 38 % en 2019. Bien que les résultats soient inférieurs à ceux de l'ensemble des entités, on constate une nette amélioration par rapport à 2019. Cela porte à croire que la Stratégie a eu un effet stimulant et a permis de progresser sur la voie de l'inclusion du handicap.

33. Dans le domaine principal 1, relatif à la direction, à la planification stratégique et à la gestion, les résultats globaux sont semblables à ceux de l'exercice précédent. Le rôle directeur et la configuration institutionnelle sont les deux indicateurs pour lesquels les résultats sont les meilleurs puisque 50 et 56 % des missions, respectivement, se rapprochent des attentes ou y satisfont. Il convient de noter que la nomination de personnes référentes a facilité l'application de la Stratégie et a contribué à l'amélioration des résultats relatifs à ces deux indicateurs.

34. Dans le domaine principal 2, relatif à l'inclusivité, la proportion d'entités qui déclarent se rapprocher des attentes ou y satisfaire est passée de 35 à 50 %. Parmi les activités menées à bien figuraient la conduite d'évaluations initiales de l'accessibilité et le recensement des fonds nécessaires aux améliorations à prévoir. Bien que la consultation des personnes handicapées reste faible, deux missions ont signalé que la COVID-19 leur avait donné l'occasion de consulter les organisations de personnes handicapées sur les incidences de la pandémie et sur les effets des mesures de relèvement.

35. Dans le domaine principal 3, relatif à la programmation, la proportion de missions qui se rapprochent des attentes, y satisfont ou les dépassent est passée de 35 à 43 %. Un nombre important de missions ont considéré que les indicateurs dans

ce domaine étaient sans objet, en particulier pour les documents d'évaluation et les descriptifs de programme de pays, ce qui s'explique par le caractère spécialisé de leurs activités.

36. Enfin, dans le domaine principal 4, relatif à la culture institutionnelle, on constate une nette amélioration par rapport à 2019, la proportion de missions qui se rapprochent des attentes ou y satisfont étant passée de 24 à 47 %. Les trois indicateurs dans ce domaine montrent que davantage de missions se rapprochent des attentes. Parmi les progrès accomplis, on citera l'exemple des missions qui ont élaboré et dispensé une formation obligatoire sur l'inclusion du handicap à l'intention de tous les membres du personnel.

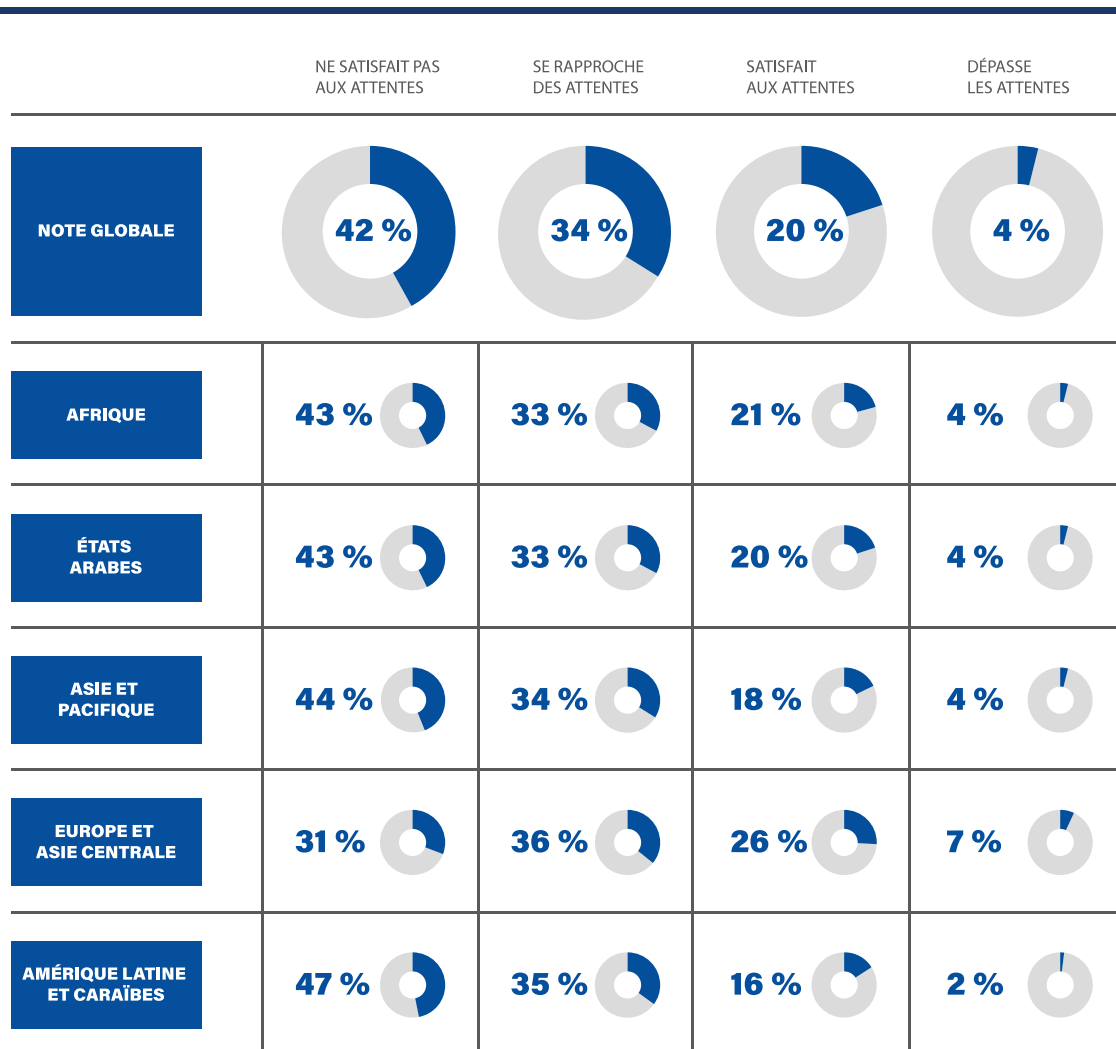
B. Application du principe de responsabilité à l'échelle des équipes de pays des Nations Unies

1. Communication de données de référence

37. La feuille de résultats des équipes de pays des Nations Unies sur l'inclusion du handicap est le principal outil disponible pour appliquer la Stratégie au niveau des pays et pour rendre compte des progrès accomplis. En 2020, 130 équipes de pays ont présenté des rapports au moyen du Système de gestion de l'information du Groupe des Nations Unies pour le développement durable, établissant ainsi la première base de référence complète sur l'inclusion du handicap au niveau des pays. Les coordonnateurs résidents ont joué un rôle clé en se faisant les champions de l'inclusion du handicap et en consacrant des journées de travail à la promotion de l'application de la Stratégie par les équipes de pays.

38. Les résultats obtenus montrent qu'au cours de la première année d'application, les équipes de pays ont commencé à prendre des mesures en faveur de l'inclusion du handicap. Dans l'ensemble, les équipes de pays se rapprochent des attentes associées à 34 % des indicateurs, satisfont aux attentes dans 20 % des cas et les dépassent dans 4 % des cas. En revanche, les équipes de pays ne satisfont pas aux attentes associées à 42 % des indicateurs. Les résultats sont assez homogènes, y compris d'une région géographique à l'autre : l'Europe et l'Asie centrale ont obtenu les meilleures notes, satisfaisant aux attentes ou dépassant les attentes relatives à 33 % des indicateurs, suivies par l'Afrique (25 %), les États arabes (24 %), l'Asie et le Pacifique (22 %) et l'Amérique latine et les Caraïbes (18 %).

Figure VII
Notes obtenues par les équipes de pays des Nations Unies, globalement et par région (2020)



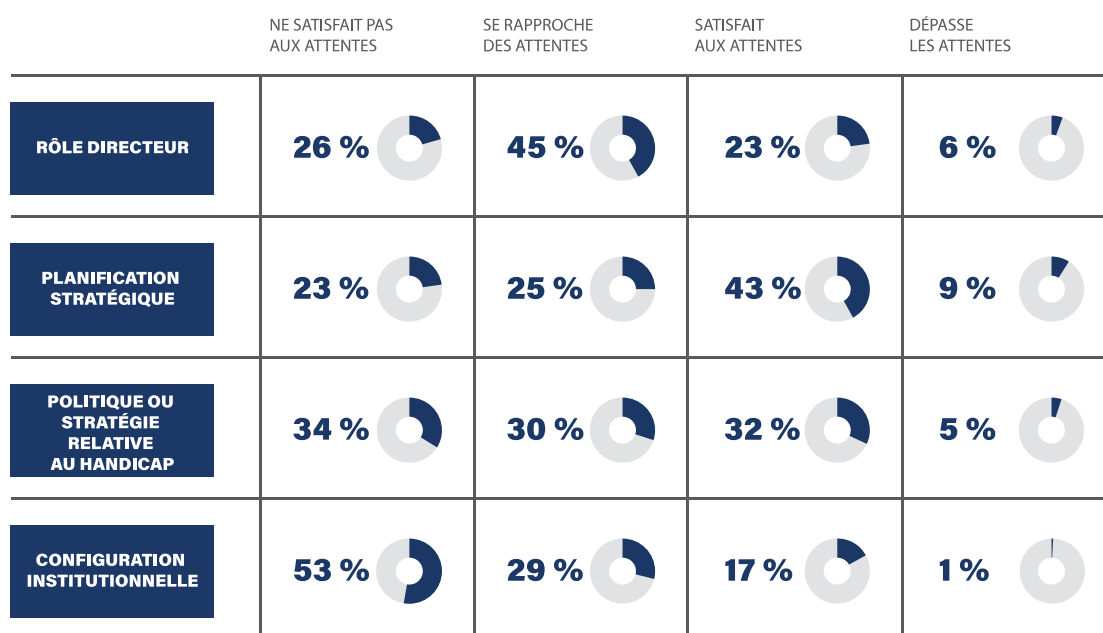
39. L'indicateur pour lequel les meilleurs résultats ont été obtenus est la planification stratégique, puisque 52 % des équipes de pays ont déclaré qu'elles satisfaisaient aux attentes ou les dépassaient, viennent ensuite les données (38 %) et le cadre de coopération (37 %). Plusieurs indicateurs mettent en lumière des résultats nettement inférieurs, en particulier les indicateurs relatifs à l'accessibilité des locaux des Nations Unies et à l'aménagement raisonnable, et à l'acquisition de biens et de services inclusifs, pour lesquels 65 % et 60 % des équipes de pays, respectivement, ont déclaré ne pas satisfaire aux attentes.

2. Résultats obtenus par les équipes de pays des Nations Unies, par domaine principal

a) Domaine principal 1 : rôle directeur, planification stratégique et gestion

Figure VIII

Notes obtenues par les équipes de pays des Nations Unies dans le domaine principal 1, par indicateur de résultats (2020)



40. La collaboration active des hauts responsables au niveau des pays est essentielle au succès de la Stratégie. Au total, 74 % des équipes de pays ont indiqué que leurs coordinateurs résidents et leurs chefs prenaient des mesures en faveur de l'inclusion du handicap. Plus précisément, 45 % se rapprochent des attentes, ce qui signifie que la direction de l'équipe de pays se fait le champion de l'inclusion du handicap en interne et en public ; 23 % satisfont aux attentes et inscrivent régulièrement la question de l'inclusion du handicap à l'ordre du jour des réunions des chefs ; 6 % dépassent les attentes, en ce qu'elles intègrent l'inclusion du handicap dans leurs plans de travail et dans leurs systèmes d'évaluation des performances.

41. La prise en compte de l'inclusion du handicap dans l'analyse commune de pays est essentielle pour l'inclusion des personnes handicapées, puisque cette analyse sert de fondement au plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable et a donc une incidence sur les résultats au niveau des pays. Au total, 25 % des équipes de pays se rapprochent des attentes, ce qui indique que l'analyse commune de pays traite explicitement de la situation des personnes handicapées, tandis que 43 % satisfont aux attentes et ont procédé à une telle analyse dans au moins un domaine thématique. D'autre part, 9 % des équipes de pays dépassent les attentes, ce qui signifie qu'elles incluent une analyse de la situation des personnes handicapées dans la majorité des domaines thématiques. Bien qu'il s'agisse dans l'ensemble de l'indicateur pour lequel les résultats sont les meilleurs, beaucoup considèrent que le manque de données fiables est un obstacle à la conduite d'une analyse plus approfondie de la situation des personnes handicapées.

42. L'intégration de l'inclusion du handicap dans les résultats et les domaines de résultats du plan-cadre de coopération augmente la probabilité que les droits des personnes handicapées soient systématiquement pris en compte dans les programmes et les partenariats. Au total, 37 % des équipes de pays satisfont aux attentes ou les dépassent, en ce qu'elles s'engagent explicitement à faire figurer l'inclusion des personnes handicapées dans le plan-cadre de coopération, intègrent expressément le handicap dans au moins un des domaines de résultats et des plans de travail conjoints et veillent à ce que les indicateurs de résultats soient ventilés par handicap, sexe et âge. Si 64 % des équipes de pays ne satisfont pas aux attentes ou s'en rapprochent, elles ont exprimé leur ferme intention d'intégrer l'inclusion du handicap dans le plan-cadre de coopération à l'occasion de sa prochaine mise à jour. Les orientations du Groupe des Nations Unies pour le développement durable concernant le plan-cadre de coopération et l'analyse commune de pays peuvent aider les équipes de pays à améliorer leurs résultats au titre de cet indicateur⁵.

43. La coordination est indispensable pour garantir l'inclusion systématique du handicap à l'échelle de chaque équipe de pays. Quelque 47 % des équipes de pays ont mis en place un mécanisme de coordination concernant l'inclusion du handicap, soit en tant que mécanisme autonome, soit dans le cadre d'un mécanisme de coordination existant et plus large. Dix-sept pour cent des équipes de pays satisfont aux attentes, ce qui signifie que l'inclusion du handicap a été intégrée aux processus de planification stratégique par l'intermédiaire d'un mécanisme de coordination. Étant donné que 53 % des équipes de pays ont signalé qu'elles ne satisfaisaient pas aux attentes, des efforts importants sont nécessaires pour renforcer la coordination en faveur de l'inclusion du handicap.

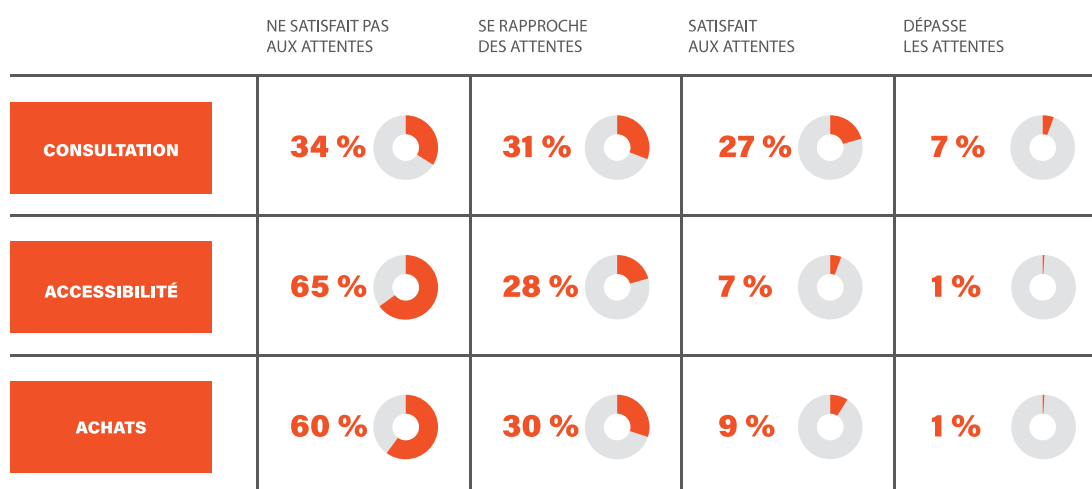
b) Domaine principal 2 : inclusivité

44. Comme mentionné précédemment, la consultation des organisations de personnes handicapées est un aspect fondamental de la Stratégie. Alors que 34 % des équipes de pays ne satisfont pas aux attentes associées à cet indicateur, 31 % s'en rapprochent, ce qui signifie qu'elles ont organisé au moins une consultation avec des organisations de personnes handicapées en 2020. Parallèlement, 34 % des équipes de pays satisfont aux attentes ou les dépassent, ce qui indique que des organisations de personnes handicapées sont consultées tout au long du cycle du plan-cadre de coopération, ainsi qu'en ce qui concerne la préparation et la réponse aux situations d'urgence.

45. Les personnes handicapées ne peuvent pas participer aux travaux de l'équipe de pays si les questions d'accessibilité ne sont pas prises en compte. L'accessibilité est l'indicateur pour lequel les résultats sont les moins bons puisque 65 % des équipes de pays ne satisfont pas aux attentes. Quelque 28 % se rapprochent des attentes, ce qui signifie qu'elles ont fait une première évaluation devant servir de référence concernant l'accessibilité des locaux et services communs. Parmi les équipes de pays qui ont déclaré se rapprocher des attentes, y satisfaire (7 %) ou les dépasser (1 %), très peu ont fait état de demandes d'aménagement raisonnable, ce qui indique qu'elles n'ont pas pris les dispositions nécessaires, que le personnel n'est pas au courant de ces dispositions ou que les personnes handicapées ayant besoin d'un aménagement raisonnable ne travaillent pas ou ne participent pas aux activités de l'équipe de pays. L'inclusion du handicap, y compris s'agissant des services communs à l'appui de l'accessibilité, a été incorporée dans la nouvelle stratégie relative aux activités d'appui ; les résultats associés à cet indicateur devraient donc s'améliorer à l'avenir.

⁵ Voir https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-10/FR_UN%20Sustainable%20Development%20Cooperation%20Framework%20Guidance.pdf.

Figure IX
Notes obtenues par les équipes de pays des Nations Unies dans le domaine principal 2, par indicateur de résultats (2020)



46. En ce qui concerne les achats, seules 9 % des équipes de pays satisfont aux attentes, c'est-à-dire qu'elles intègrent l'accessibilité dans les lignes directrices relatives à l'acquisition de sites, de biens et de services, et font en sorte que l'accessibilité soit prise en compte dans les examens périodiques des sites extérieurs agréés par l'ONU. Sachant que 30 % des équipes de pays se rapprochent des attentes et que 60 % n'y satisfont pas, il convient d'accorder encore une attention considérable à ce domaine. Des équipes de pays ont signalé qu'il était difficile de trouver des fournisseurs capables de satisfaire aux attentes concernant l'accessibilité. Collaborer avec les pouvoirs publics et les entreprises locales des pays d'accueil afin de les sensibiliser à cette question est un exemple de bonnes pratiques, signalées par les équipes de pays, qui peuvent être reproduites.

c) Domaine principal 3 : programmation

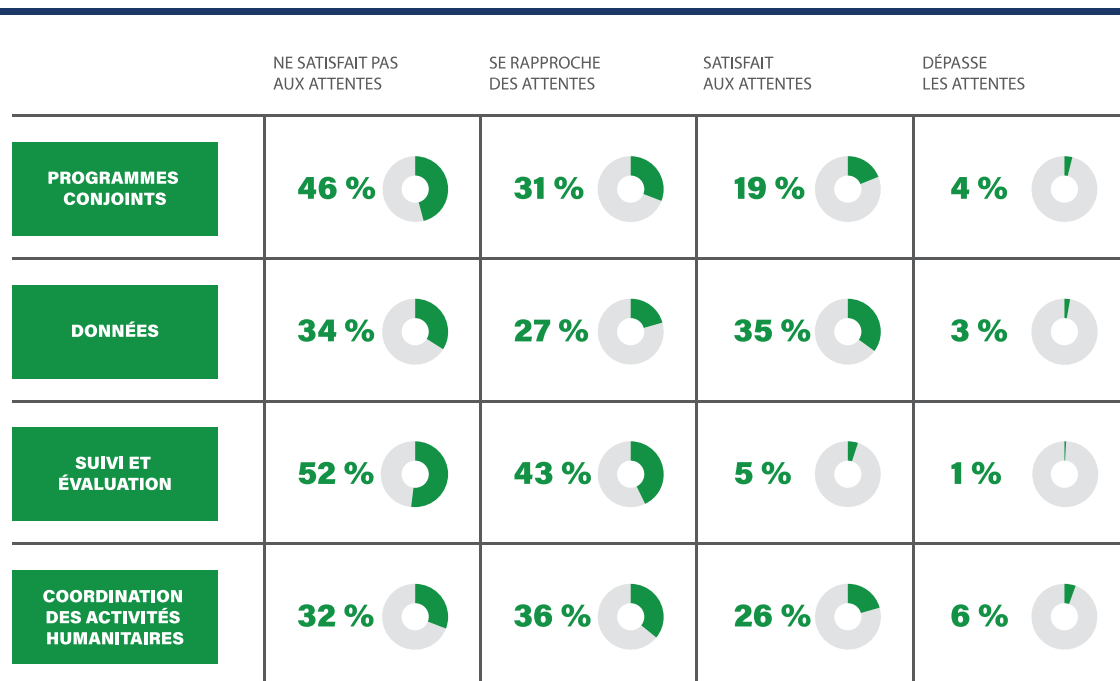
47. La programmation conjointe est un mécanisme important que l'ONU utilise pour remplir son mandat au niveau des pays. Dans l'ensemble, 23 % des équipes de pays satisfont aux attentes associées à cet indicateur ou les dépassent, ce qui signifie qu'elles ont intégré l'inclusion du handicap dans les programmes et projets conjoints existants, et ont également mis en œuvre un programme conjoint relatif à l'inclusion du handicap. Parmi les 46 % d'équipes de pays qui ont déclaré ne pas satisfaire aux attentes, un peu moins de la moitié ont fait observer que l'inclusion du handicap avait été intégrée dans certains, mais pas dans la majorité, de leurs programmes conjoints, ce qui est un critère pour se rapprocher des attentes associées à cet indicateur.

48. Il est indispensable de disposer de données de haute qualité sur les personnes handicapées pour garantir l'inclusion du handicap dans les programmes et les projets ainsi que pour suivre les progrès faits et les résultats obtenus sur cette voie. Les équipes de pays sont particulièrement bien placées pour aider les autorités nationales à améliorer la qualité des données disponibles, et les éléments communiqués au sujet de cet indicateur prouvent qu'il existe une bonne base de référence. Au total, 27 % des équipes de pays se rapprochent des attentes, ce qui signifie qu'elles recensent les données disponibles et les données manquantes ou insuffisantes concernant les personnes handicapées, dans les sources statistiques nationales. De plus, 38 % des

équipes de pays satisfont aux attentes ou les dépassent, ce qui signifie qu'elles collaborent aussi avec au moins un partenaire public en ce qui concerne les données relatives au handicap.

49. Lorsque les processus de suivi et d'évaluation prennent en compte les personnes handicapées, ils permettent un meilleur contrôle des progrès en matière d'inclusion du handicap. Quelque 43 % des équipes de pays se rapprochent des attentes associées à cet indicateur, en ce qu'elles évaluent les progrès à l'aune des résultats concernant l'inclusion du handicap présentés dans le rapport annuel soumis au titre du plan-cadre de coopération. De plus, 5 % des équipes de pays satisfont aux attentes, ce qui signifie que les membres de leur groupe de suivi et d'évaluation ont reçu une formation sur les données relatives au handicap. Toutefois, plus de la moitié des équipes de pays ne satisfaisant pas aux attentes, ce domaine doit faire l'objet d'une attention particulière.

Figure X
Notes obtenues en 2020 par les équipes de pays des Nations Unies dans le domaine principal 3, par indicateur de résultats



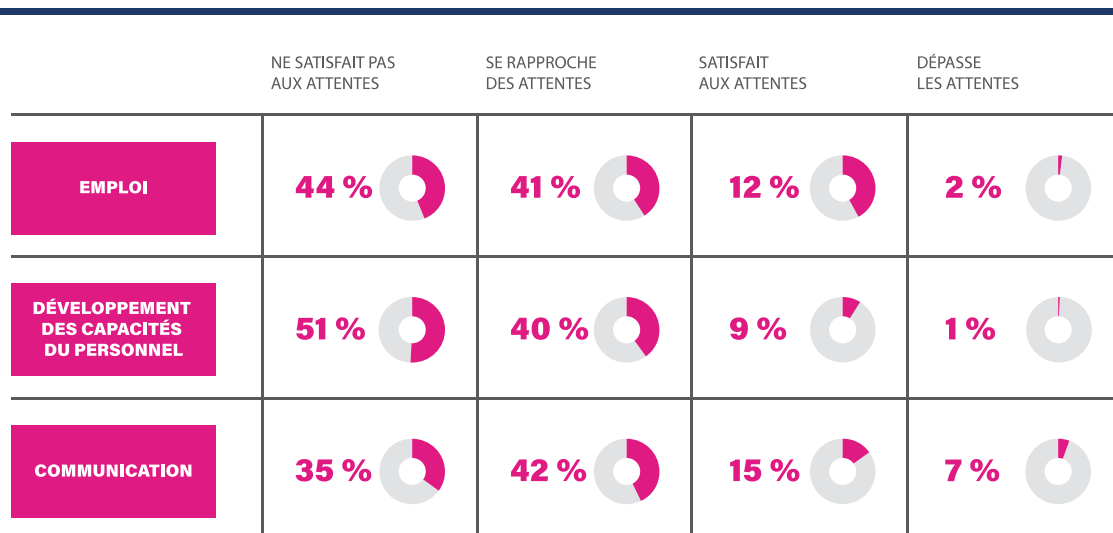
50. Dans les situations de crise humanitaire, les personnes handicapées sont exposées à des risques beaucoup plus élevés que les autres personnes et elles sont davantage susceptibles d'être laissées pour compte, si l'inclusion du handicap n'est pas intégrée dans les stratégies de planification et d'intervention. Au total, 26 % des équipes de pays satisfont aux attentes associées à cet indicateur, ce qui signifie que leur plan de préparation et d'intervention d'urgence ou leur plan d'intervention humanitaire précise comment les risques particuliers auxquels sont exposées les personnes handicapées doivent être abordés en cas d'intervention et qu'il contient, dans la mesure du possible, des données ventilées par handicap. Il est encourageant de constater que 6 % des équipes de pays dépassent les attentes, ce qui signifie que des organisations de personnes handicapées participent aux mécanismes de coordination des activités humanitaires. Sachant que 32 % des équipes de pays ne satisfont pas aux attentes, il est nécessaire de sensibiliser davantage toutes les équipes

de pays à l'importance de cet indicateur, qu'une équipe de pays pour l'action humanitaire soit en place ou non.

d) **Domaine principal 4 : culture institutionnelle**

Figure XI

Notes obtenues par les équipes de pays des Nations Unies dans le domaine principal 4, par indicateur de résultats (2020)



51. Comme mentionné précédemment, les personnes handicapées devraient avoir des chances égales d'être recrutées par l'ONU sur le plan national. Seules 14 % des équipes de pays satisfont aux attentes associées à cet indicateur ou les dépassent, ce qui signifie qu'elles font explicitement référence aux personnes handicapées dans leurs déclarations sur la non-discrimination dans l'emploi et dans leurs avis de vacance de poste, et qu'elles mènent des activités de sensibilisation ciblées. Sachant que 44 % des équipes de pays ne satisfont pas aux attentes, une attention considérable doit être accordée à l'amélioration des pratiques de recrutement en vue de stimuler l'emploi des personnes handicapées sur le plan national.

52. Pour aider les équipes de pays à intégrer véritablement l'inclusion du handicap dans tous les programmes et toutes les activités opérationnelles, il est essentiel d'améliorer les capacités du personnel. Dans l'ensemble, 40 % des équipes de pays offrent à leur personnel des possibilités d'apprentissage axées sur l'intégration du handicap, se rapprochant ainsi des attentes associées à cet indicateur. Dix pour cent satisfont aux attentes ou les dépassent, ce qui signifie qu'elles organisent chaque année au moins une formation interinstitutions sur l'inclusion du handicap. En raison des restrictions dues à la pandémie de COVID-19, la majorité des formations organisées en 2020 se sont déroulées en ligne, ce qui a permis aux équipes de pays de mobiliser un plus grand nombre de participants et de partenaires.

53. Les communications qui incluent le handicap peuvent également jouer un rôle important dans l'inclusion systématique du handicap et la réduction de la stigmatisation et de la discrimination dont les personnes handicapées font l'objet. Les résultats relatifs à cet indicateur constituent un bon point de départ, puisque 42 % des équipes de pays se rapprochent des attentes, ce qui signifie que leurs communications générales abordent de manière positive le sujet des personnes handicapées. Quinze pour cent des équipes de pays satisfont aux attentes, ce qui signifie que le plan de

travail annuel du groupe de travail interinstitutions sur la communication prévoit des activités consacrées à l'inclusion du handicap, tandis que 7 % dépassent les attentes parce qu'elles ont mené une campagne sur le thème des personnes handicapées au cours de l'année considérée.

C. Activités prévues pour renforcer l'inclusion du handicap

54. Des entités et des équipes de pays ont fait état de plans d'action visant à renforcer l'inclusion du handicap dans toute une série de domaines. Les principaux éléments à retenir sont les suivants :

a) **Intégration de l'inclusion du handicap dans les plans stratégiques et appropriation institutionnelle.** En 2020, ce plan d'action s'est traduit par l'adoption d'engagements en faveur de l'inclusion du handicap dans les documents de planification stratégique, par l'élaboration de stratégies axées sur le handicap et par le renforcement des capacités d'inclusion du handicap dans la configuration institutionnelle. En 2021, les équipes de pays devraient être en mesure d'égaliser ces progrès en veillant, lors du renouvellement des principaux documents de planification stratégique, à y intégrer l'inclusion du handicap. Des efforts sont également prévus pour renforcer le système des personnes référentes, tant pour les entités que pour les équipes de pays, afin de fournir à la direction un système efficace pour diriger et suivre les progrès et pour exploiter les synergies à l'échelle du système ;

b) **Renforcement des connaissances et des capacités du personnel en matière d'inclusion du handicap.** De nombreuses entités et équipes de pays prévoient d'organiser des formations de sensibilisation et de renforcement des capacités à l'intention du personnel de l'ONU, notamment afin de lui faire prendre conscience des moyens à mettre en œuvre pour garantir l'inclusion du handicap et renforcer la capacité des personnes référentes à remplir leur rôle essentiel ;

c) **Amélioration de l'accessibilité physique et numérique.** Des entités et des équipes de pays se sont engagées à améliorer l'accessibilité des structures existantes et des bâtiments nouveaux, en veillant à faire participer les organisations de personnes handicapées à ce processus. Dans le domaine des achats, de nombreuses entités ont fait savoir qu'elles prévoyaient d'améliorer l'accessibilité pour les fournisseurs handicapés en ayant recours au processus d'appel d'offres électronique. Des entités prévoient de continuer à renforcer l'accessibilité en ligne pour le personnel, de tirer parti des technologies accessibles pour faciliter l'inclusion des personnes handicapées lors des manifestations et des consultations, et de donner suite aux demandes d'aménagement raisonnable ;

d) **Action en faveur de la participation effective des personnes handicapées et des organisations qui les représentent.** La participation des personnes handicapées doit aller au-delà de quelques domaines particuliers et s'étendre à tous les aspects de notre travail. Elle ne saurait se limiter aux seules questions liées au handicap. Les équipes de pays et les entités prévoient de renforcer leur collaboration avec les organisations de personnes handicapées en utilisant les directives sur la consultation élaborées au niveau central. Les activités prévues comprennent le recensement des partenaires potentiels, la collaboration avec les organisations de personnes handicapées au moyen de réunions en personne et en ligne, d'enquêtes et de consultations, et la prise en compte de l'intersectionnalité grâce à une collaboration étendue à un plus large éventail d'organisations représentatives ;

e) **Riposte à la COVID-19.** De nombreuses entités et équipes de pays ont prévu des activités visant à faciliter l'inclusion du handicap dans les mesures de riposte à la pandémie et de relèvement, telles que des activités destinées à encourager l'inclusion des personnes handicapées dans les campagnes de promotion de la vaccination et d'administration de vaccins, et la mise en place d'une programmation conjointe pour lutter contre la stigmatisation, la discrimination et la violence auxquelles se heurtent les femmes handicapées en raison de la pandémie ;

f) **Mobilisation des ressources.** Pour mettre en œuvre ces plans d'action, les entités et les équipes de pays doivent être en mesure de trouver et de mobiliser des ressources. S'il reste difficile de mobiliser des ressources aux fins de l'inclusion du handicap, il est encourageant de constater que l'appel à propositions lancé par le fonds d'affectation spéciale pluripartenaire du Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées à la fin de 2020 a reçu 110 candidatures d'équipes de pays, ce qui prouve que celles-ci sont demandeuses de ressources permettant d'exécuter les programmes conjoints en faveur de l'inclusion du handicap.

III. Riposte à la COVID-19 et relèvement

55. La COVID-19 a créé des difficultés sans précédent pour les personnes handicapées. Comme indiqué dans le rapport précédent, la note de synthèse sur l'inclusion du handicap dans la riposte à la COVID-19 a été publiée en mai 2020. Par la suite, un groupe de travail spécialisé et limité dans le temps a été créé par la Conseillère principale pour les politiques et chargé de se pencher sur les recommandations décrites dans la note de synthèse. Il a mis au point un certain nombre de ressources pour aider les entités, les équipes de pays et les pouvoirs publics à mener à bien leurs stratégies inclusives de riposte et de relèvement dans les domaines sanitaires, socioéconomiques et humanitaires, ressources qui sont hébergées sur un portail dédié à la COVID-19⁶. Les services de télésanté ayant été largement utilisés pendant la pandémie, des lignes directrices sur l'accessibilité de ces services sont en cours d'élaboration.

56. Des mesures d'appui ont été prises pour que le Plan de réponse humanitaire global COVID-19 intègre l'inclusion du handicap et, dans six pays, 54 000 personnes handicapées bénéficient d'une aide financée par le Fonds central pour les interventions d'urgence. Des mesures ciblées ont également été prises : par exemple, le fonds d'affectation spéciale pluripartenaire du Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées a lancé un programme mondial visant à soutenir les activités de riposte et de relèvement qui incluent le handicap. Ce programme s'appuie sur l'expérience acquise par les entités et les équipes de pays, les organisations internationales de personnes handicapées et les organisations de la société civile afin de mieux comprendre les questions relatives à l'inclusion du handicap et de renforcer les capacités en la matière, d'aider les organisations de personnes handicapées à participer aux efforts de relèvement, et de produire des éléments de preuve, des analyses et des conseils pour améliorer les plans de relèvement.

57. Au niveau national, les équipes de pays ont soutenu l'élaboration de plans de riposte et de mesures spéciales pour répondre aux besoins des personnes handicapées et respecter leurs droits. Par exemple, en Papouasie-Nouvelle-Guinée, l'ONU aide les femmes handicapées à faire campagne contre la violence à l'égard des femmes en période de pandémie. Au Népal, les informations sur la COVID-19 englobaient des

⁶ <https://www.un.org/fr/coronavirus/disability-inclusion>.

éléments relatifs à l'accessibilité, y compris la langue des signes, recueillis en collaboration avec l'organisation-cadre de personnes handicapées. Au Mozambique, l'ONU et les parties prenantes ont commencé à élaborer un programme national d'inclusion du handicap dans les mesures de riposte à la COVID-19, tandis que l'Équateur utilise des sites d'apprentissage en ligne pour fournir aux familles des outils d'apprentissage à distance inclusifs.

58. Comme indiqué dans le rapport intitulé *Early Lessons and Evaluability of the UN COVID-19 Response and Recovery MPTF*, achevé en avril 2021, des efforts ont été faits pour renforcer l'inclusion du handicap dans les stratégies de riposte. Ce rapport souligne également combien il importe que des mesures de riposte incluant le handicap soient coordonnées à l'échelle du système et rappelle que les structures mises en place, telles que le système de personnes référentes établi dans le cadre de la stratégie, ont joué un rôle de facilitation puisqu'elles garantissent que les principes consistant à ne laisser personne de côté soient intégrés dans les mesures de riposte. Il y est constaté que les données sur le ciblage des personnes handicapées sont limitées, alors que ces données sont un bon point de départ pour élaborer des mesures d'inclusion du handicap et pour une meilleure analyse intersectionnelle globale pendant l'effort de relèvement.

IV. Action globale en faveur de l'application de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap

A. Activités générales de coordination et de facilitation

59. La coordination de haut niveau reste essentielle pour promouvoir la Stratégie. Ma Conseillère principale pour les politiques a organisé deux réunions avec les chefs des entités en 2020, afin de mettre en commun les conclusions et les leçons tirées de la première année d'application de la Stratégie et de débattre des difficultés à surmonter et des chances à saisir sur les plans opérationnels et programmatiques. Une campagne de sensibilisation dynamique a également été menée auprès de tous les coordonnateurs résidents afin de les inciter à prier instamment les dirigeants nationaux de veiller à l'application de la Stratégie et à l'inclusion du handicap dans les mesures de riposte à la COVID-19 et de relèvement.

60. La direction a contribué pour beaucoup au renforcement des capacités du réseau de personnes référentes, qui reste la principale plateforme de coordination à l'échelle du système sur le plan technique. Plus de 74 entités participent à ce réseau, et des canaux de communication efficaces ont été établis pour mettre en commun les connaissances, les formations à venir, les exposés et les ressources disponibles. Pour favoriser l'alignement sur les autres priorités du système, une coordination étroite a également été établie grâce au Plan d'action pour l'égalité des genres et l'avancement des femmes à l'échelle du système des Nations Unies et à la Stratégie des Nations Unies pour la jeunesse.

61. Pour créer un élan au niveau national, le Bureau de la coordination des activités de développement, en collaboration avec l'équipe spécialisée du Cabinet du Secrétaire général et avec l'aide de l'ensemble du système des Nations Unies, a fourni un soutien technique continu aux équipes de pays et continué de coordonner le réseau de personnes référentes des équipes de pays. Des webinaires consacrés à l'application de la Stratégie, qui couvraient à la fois les programmes et les opérations, ont été organisés régulièrement tout au long de l'année. L'inclusion du handicap a également été intégrée dans la stratégie 2.0 relative aux activités d'appui, ce qui facilitera le développement de services communs visant à améliorer l'accessibilité des locaux et

des technologies de l'information et des communications, ainsi que de services de ressources humaines inclusifs au niveau national.

62. La détermination des dirigeants à l'échelle du système des Nations Unies s'accompagne d'un solide appui de la part d'importantes parties prenantes externes, telles que le Groupe des Amis de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, le Groupe des Amis de la Charte pour l'inclusion des personnes handicapées dans l'action humanitaire et les organisations de personnes handicapées. Ces partenariats vont dans le sens de notre objectif commun de ne laisser personne de côté.

B. Action interinstitutions

63. Les réseaux interinstitutions sont également l'occasion de réaffirmer combien il importe d'atteindre les objectifs de la Stratégie. En octobre 2020, le Réseau achats du Comité de haut niveau sur la gestion a approuvé et diffusé des lignes directrices sur la mise en œuvre de l'indicateur relatif aux achats figurant dans le cadre de responsabilisation des entités, qui ont inspiré une mise à jour du manuel des achats du Secrétariat et l'ajout d'un indicateur distinct relatif à l'inclusion du handicap dans le cadre d'indicateurs relatifs aux achats durables. Le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation a aidé ses membres à appliquer l'indicateur relatif à l'évaluation des entités et à rendre compte des progrès faits ; il prévoit d'analyser les progrès accomplis en matière d'inclusion du handicap dans les évaluations et ceux qui doivent encore être faits en vue de préparer des orientations dans ce domaine.

64. En 2020, le nombre de personnes ayant besoin d'une aide humanitaire était à son niveau le plus haut depuis des décennies et la COVID-19 n'a fait qu'aggraver la situation. En 2020, le Groupe de référence pour l'inclusion des personnes handicapées dans l'action humanitaire s'est notamment concentré sur la mobilisation des organisations de personnes handicapées, le soutien à la diffusion et à l'application des Directives sur l'inclusion des personnes handicapées dans l'action humanitaire et l'établissement de liens avec d'autres processus et réseaux mondiaux. Le Groupe de référence a également joué un rôle clé en veillant à ce que le secteur humanitaire prenne en compte les personnes handicapées dans la riposte à la COVID-19, en élaborant des messages clés et en organisant un webinaire en ligne pour présenter des exemples pratiques de riposte à la COVID-19 incluant le handicap dans les contextes humanitaires.

65. Le fonds d'affectation spéciale multipartenaires du Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées et le Groupe d'appui interorganisations pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées ont continué de contribuer pour beaucoup à l'intégration de l'inclusion du handicap au niveau des entités et des équipes de pays et à l'application de la Stratégie. La collaboration par l'intermédiaire du Groupe d'appui interorganisations a notamment pris la forme d'une série d'initiatives collectives liées à la COVID-19, qui visaient à appuyer l'inclusion du handicap dans les mesures de riposte et de relèvement. En 2020, le fonds d'affectation spéciale multipartenaires du Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées a soutenu 29 programmes conjoints, et des outils ont été mis au point pour faire progresser l'inclusion des personnes handicapées dans les lois, les stratégies, les systèmes et les services.

V. Lacunes, chances à saisir et défis à relever

66. Au cours de sa deuxième année d'existence, la Stratégie a incité les entités et les équipes de pays ayant une expérience limitée de l'inclusion du handicap à examiner comment elles pouvaient commencer à agir, et a fourni un cadre pour une réponse systématique à celles qui avaient plus d'expérience en la matière. Les progrès ont toutefois été inégaux, certains domaines affichant de meilleurs résultats que d'autres. Pour atteindre pleinement les objectifs de la Stratégie, il nous faut tirer les enseignements des expériences réussies et nous concentrer sur les domaines et les processus où les progrès sont encore insuffisants.

67. Il ressort des résultats communiqués que le personnel de toutes les entités comprend bien mieux qu'en 2019 la Stratégie et ses indicateurs. Les progrès faits sur ce plan ont conduit à une réévaluation des résultats par rapport à 2019, et dans l'ensemble, la qualité des rapports s'est améliorée. Ainsi, les rapports d'évaluation rendent compte de manière plus précise de l'état actuel de l'inclusion du handicap à l'échelle du système et de l'action globale nécessaire pour aller plus loin ; ils aident les entités et les équipes de pays à comprendre quels sont les domaines à renforcer, et à prendre des mesures en conséquence. Ces progrès aident à prendre conscience de la nécessité de veiller à ce que l'inclusion du handicap fasse l'objet d'une attention constante, même parmi les entités et les équipes de pays qui obtiennent de bons résultats.

68. Il ressort clairement des rapports reçus que le personnel du système des Nations Unies doit être doté de moyens supplémentaires pour jouer un rôle moteur dans l'inclusion du handicap. Le renforcement des capacités et de l'expertise technique du personnel doit donc rester une priorité. Il est à souhaiter que les entités et les équipes de pays continuent d'envisager de mettre en commun leurs connaissances et leurs ressources à cet égard.

69. De même, le manque de données sur les personnes handicapées dans les statistiques nationales et dans les programmes de développement internationaux reste un problème considérable, et le système des Nations Unies doit montrer l'exemple et travailler avec les États Membres pour combler cette lacune. Fait encourageant, l'indicateur relatif aux données est l'un de ceux ayant enregistré les meilleurs résultats au cours de la première année complète d'évaluation par les équipes de pays, et nous devrions continuer à développer ce domaine de travail.

70. La consultation des personnes handicapées est essentielle à l'application de la Stratégie. Il est encourageant de constater que plusieurs initiatives ont été prises, par des entités individuelles et par des équipes de pays, pour étendre la collaboration avec les organisations de personnes handicapées, sans se limiter aux activités expressément consacrées au handicap. Pour aller de l'avant, nous devons toutefois nous demander comment faire en sorte que les personnes handicapées soient systématiquement placées au centre des activités du système des Nations Unies et que la diversité de la population soit prise en considération dans tout ce que nous faisons.

71. La Stratégie met l'accent sur l'importance de la diversité et sur la nécessité d'adopter une approche intersectionnelle pour répondre aux multiples formes de discrimination auxquelles les personnes handicapées se heurtent, et les entités et les équipes de pays ont pris des mesures dans ce sens. Par exemple, l'équipe de pays au Guatemala a créé un carnet de témoignages de vie de femmes et de filles handicapées pour rendre compte de leur situation avant et après la pandémie. La mission de maintien de la paix en République centrafricaine a inclus des jeunes handicapés dans le cadre d'une initiative menée avec le Conseil national de la jeunesse pour sensibiliser à la COVID-19. Toutefois, l'intersectionnalité doit encore être abordée de manière plus systématique dans l'ensemble des activités du système.

72. La COVID-19 a rendu plus difficile l'intégration de l'inclusion du handicap à l'échelle du système des Nations Unies. De nombreuses entités et équipes de pays ont signalé que leurs progrès avaient ralenti au cours de l'année en cours, pour trois raisons principales : la révision des priorités avait entraîné la réduction des ressources disponibles pour l'inclusion du handicap ; la charge de travail intense liée à la riposte à la COVID-19 était telle que le personnel n'avait pas eu le temps de se concentrer sur ce sujet ; l'accès restreint aux bureaux. La pandémie a également montré l'importance cruciale et les effets potentiels de l'intégration de l'accessibilité dans la programmation, la formation et les achats, ainsi que sur le lieu de travail, aussi bien sur le plan de l'infrastructure numérique que de l'accessibilité physique, point mis en évidence par la nécessité de travailler à distance et par les événements en 2020. Alors que le personnel de l'ONU recommence à travailler dans des bureaux physiques, les domaines de réussite, tels qu'une amélioration de l'accessibilité des outils informatiques, devraient être exploités pour relancer la dynamique de l'inclusion des personnes handicapées.

73. L'un des objectifs de la Stratégie est de créer un élan en vue de débloquent davantage de ressources financières et humaines pour l'inclusion des personnes handicapées, en utilisant les ressources existantes, en ayant systématiquement à l'esprit l'inclusion du handicap et en identifiant de nouvelles ressources. À cet égard, un mécanisme de suivi des dépenses allouées à l'inclusion du handicap et des dépenses connexes dans les programmes et projets des entités du Secrétariat est en cours de création. La fonctionnalité, qui sera intégrée dans le système d'établissement de rapports du Secrétariat, sera mise en place en 2021.

74. Il est encourageant de constater qu'en 2020, les principaux mécanismes de financement tels que le Fonds commun pour les objectifs de développement durable, le Fonds central pour les interventions d'urgence et le fonds d'affectation spéciale pluripartenaire des Nations Unies pour l'action face à la COVID-19 et pour le relèvement ont explicitement abordé la question de l'inclusion des personnes handicapées dans les appels à propositions, dans l'évaluation des propositions de financement et dans les cadres de suivi.

75. En effet, s'il est évident que davantage de ressources sont investies dans l'inclusion du handicap que par le passé, il ressort des rapports établis que les entités et les équipes de pays doivent y consacrer encore davantage de ressources humaines et financières, en particulier dans les domaines de l'accessibilité, de l'aménagement raisonnable et du développement des capacités du personnel. Ces besoins ont été amplifiés par la pression que les activités de riposte à la pandémie ont fait peser sur le système. Des investissements supplémentaires sont nécessaires pour combler les lacunes en matière de capacités institutionnelles et internes, et il reste beaucoup à faire sur le plan externe pour garantir l'inclusion des personnes handicapées.

VI. Conclusion et recommandations

76. Au cours de sa deuxième année de mise en œuvre, la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap a fourni un cadre solide pour l'inclusion du handicap, qui ouvrira la voie à un changement durable et profond. Il ressort des rapports soumis par les entités que des progrès ont été faits sur la voie de l'inclusion du handicap, dans tous les programmes et dans toutes les activités opérationnelles. Fait encourageant, toutes les équipes de pays ont soumis un rapport au cours de la première année et ont ainsi montré leur attachement à l'inclusion du handicap et leur volonté d'appliquer la Stratégie. La qualité des rapports a permis d'identifier les goulets d'étranglement et les domaines devant faire l'objet d'efforts ciblés, dont certains ont déjà été entrepris.

77. Il est impossible de faire le bilan de l'année écoulée sans penser à la COVID-19 et aux conséquences profondes qu'elle a eues sur la vie des personnes handicapées. Malgré la pandémie, des progrès ont été accomplis sur la voie de la réalisation des objectifs de la Stratégie. Cependant, il reste encore à faire à l'échelle de l'Organisation pour mettre en place des systèmes qui aident nos communautés et nos sociétés à être plus réactives, plus accessibles et plus inclusives. Compte tenu de notre détermination à reconstruire en mieux, je m'attends à constater de nouvelles améliorations dans l'ensemble de l'Organisation au cours de l'année à venir. Pour cela, il faut que l'on veille à ce que les personnes handicapées et les organisations qui les représentent participent activement à l'élaboration et à l'application des mesures de relèvement.

78. Aujourd'hui, plus que jamais, il nous faut redoubler d'efforts. L'application de la Stratégie demeure une priorité absolue, et je m'engage à faire en sorte que le système des Nations Unies réponde aux attentes exprimées par les États Membres dans le cadre de l'examen quadriennal complet et fasse progresser l'inclusion du handicap, du Siège de l'Organisation jusqu'aux bureaux sur le terrain. J'engage les dirigeants des entités et des équipes de pays des Nations Unies à poursuivre leurs efforts en vue d'appliquer la Stratégie et, pour ce faire, à renforcer leurs capacités et à allouer des ressources humaines et financières à la promotion de l'inclusion du handicap.

79. Cela étant, l'inclusion du handicap ne saurait être la responsabilité d'une seule partie prenante. À cet égard, je demande aux États Membres de continuer de nous aider à surmonter la crise et d'appuyer les efforts que nous déployons pour appliquer la Stratégie, y compris sur le plan financier. De plus, j'exhorte les États Membres à nous faire connaître leurs meilleures pratiques afin que nous puissions nous aider mutuellement à faire des progrès concrets et durables.

80. La Stratégie n'est pas qu'une question de mots ; elle ouvre la voie à un avenir inclusif et accessible. Elle est l'expression de l'attachement de notre organisation à un monde dans lequel les personnes handicapées participent pleinement et sur la base de l'égalité avec les autres à la vie civique, sociale, culturelle et économique. En moins de deux ans, le système des Nations Unies dans son ensemble a montré qu'en faisant preuve d'une volonté et d'une détermination sans faille, il était possible de passer des paroles aux actes. La Stratégie témoigne de l'aspiration de l'ONU à montrer l'exemple en matière d'inclusion du handicap et à atteindre l'objectif que nous nous sommes tous fixé de ne laisser personne de côté.
