

Inclusion du handicap dans le système des Nations Unies



Table des matières

Résumé	5
Section 1.	
Avancement de l'inclusion du handicap dans le système des Nations Unies	6
Section 2.	
Application de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap	8
Application du principe de responsabilité à l'échelle des entités	9
Application du principe de responsabilité à l'échelle des équipes de pays des Nations Unies	20
Prise en compte des droits des personnes handicapées dans les situations de crise humanitaire	30
Section 3.	
Action globale	32
Activités générales de coordination et de facilitation	32
Action interinstitutions	33
Section 4.	
Défis à relever et chances à saisir	34
Section 5.	
Conclusions et recommandations	36

Résumé



Le présent rapport est soumis en application de la résolution **76/154**, dans laquelle l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter 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 décrit les progrès accomplis en 2021, tels qu'ils ressortent de l'analyse des contributions apportées par plusieurs entités et équipes de pays des Nations Unies conformément au cadre de responsabilité de la Stratégie. Il fait le point sur les chances à saisir et les défis à relever par l'Organisation en matière d'inclusion du handicap, notamment dans les situations de crise humanitaire et dans le contexte des efforts de relèvement après la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19).

Section 1.

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

Le monde a énormément changé depuis le lancement, en 2019, de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap. Notre résilience s'est retrouvée mise à l'épreuve dans tous les domaines, y compris la santé, le travail et l'éducation, par la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19), qui est venue s'ajouter aux changements climatiques et aux crises croissantes dans les secteurs de l'humanitaire et de la sécurité. On estime à un milliard – soit le plus grand groupe minoritaire de la planète¹ – le nombre de personnes handicapées dans le monde, qui demeurent parmi les plus durement touchées. Ainsi, l'engagement pris par les entités des Nations Unies d'opérer un changement profond en faveur de la prise en compte systématique du handicap dans l'ensemble du système ne pourrait être plus opportun.

La Stratégie incite l'Organisation des Nations Unies à évaluer de fond en comble ses méthodes de travail. Coup de projecteur renouvelé sur le besoin de faire preuve de cohérence quant au mode de fonctionnement de l'Organisation et à la manière dont nous évaluons l'efficacité, l'efficience et l'impact des programmes et opérations mis en œuvre sous son égide en faveur des personnes handicapées, la Stratégie permet à l'Organisation de réagir avec plus d'agilité aux crises mondiales. Elle s'est révélée essentielle pour mobiliser et intensifier les efforts concertés visant à inclure la question du handicap dans les mesures de riposte et de relèvement face à la COVID-19. Pour autant, il reste beaucoup à faire dans ce domaine.

Il ressort du présent rapport que l'ONU commence à récolter les fruits des mesures fondamentales prises depuis 2019. Les domaines dans lesquels l'Organisation avait manifestement été négligente montrent une évolution. Du Siège au terrain, l'Organisation intègre de plus en plus l'inclusion du handicap dans la planification stratégique et les consultations, et évalue et traite la question de l'accessibilité, y compris dans les procédures d'achat. L'inclusion du handicap exige, toutefois, un changement radical de mentalité – objectif que l'on ne pourra atteindre qu'en renforçant les capacités et les connaissances du personnel et en créant un environnement favorable aux personnes handicapées sur le lieu de travail.

¹ Organisation mondiale de la Santé et Banque mondiale, « Rapport mondial sur le handicap », Genève, 2011.

Tandis que les États Membres et l'ONU œuvrent à la réalisation des objectifs de développement durable, nous devons continuer de nous montrer ambitieux quant à l'inclusion du handicap pour « ne laisser personne de côté », promesse capitale inscrite dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Nous devons également continuer de mettre davantage l'accent sur les personnes handicapées, que des facteurs croisés, tels que le genre, l'âge et l'origine ethnique marginalisent plus que quiconque. En 2021, j'ai annoncé le lancement de Notre Programme commun et la vision qui l'anime, comme un effort déployé à l'échelle mondiale pour s'attaquer aux plus grands problèmes auxquels l'humanité doit faire face et améliorer de façon tangible la vie des individus. L'ONU ne peut concrétiser cette vision sans la participation active, à égalité, de toutes les personnes handicapées aux défis liés au développement durable, à la paix et à la sécurité, et aux droits humains. À cette fin, une politique sur l'âge, le genre et la diversité, qui traitera de l'inclusion des personnes handicapées, est en cours d'élaboration dans le cadre de Notre Programme commun.

Le soutien que les États Membres apportent à l'inclusion du handicap et à la Stratégie demeure une condition essentielle au succès de cette entreprise. À cet égard, je me réjouis de voir que la contribution de la Stratégie à la réalisation des droits des personnes handicapées est reconnue et me félicite des demandes continues de rapports qui sont émises dans le but que l'on continue d'accroître les dispositifs de responsabilité, comme indiqué dans les résolutions **75/233** et **76/154** de l'Assemblée générale. Quant à la Stratégie, elle joue un rôle essentiel en ce qu'elle permet au système des Nations Unies d'aider les États Membres à mettre en œuvre la Convention relative aux droits des personnes handicapées et à faire converger les engagements, les ressources et l'action pour accorder une plus grande attention aux personnes handicapées dans l'exécution du Programme 2030.

Section 2.

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

Le présent rapport est le troisième sur l'état d'avancement de la Stratégie. On y décrit les progrès accomplis en 2021, tels qu'ils ressortent de l'analyse des contributions apportées par 73 entités des Nations Unies et 130 équipes de pays conformément au cadre de responsabilité de la Stratégie. Comme lors des années précédentes, 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 destinée aux équipes de pays, ainsi que 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. Les entités et les équipes de pays devraient aspirer, au minimum, à satisfaire aux attentes et se fixer comme objectif à long terme de les dépasser.

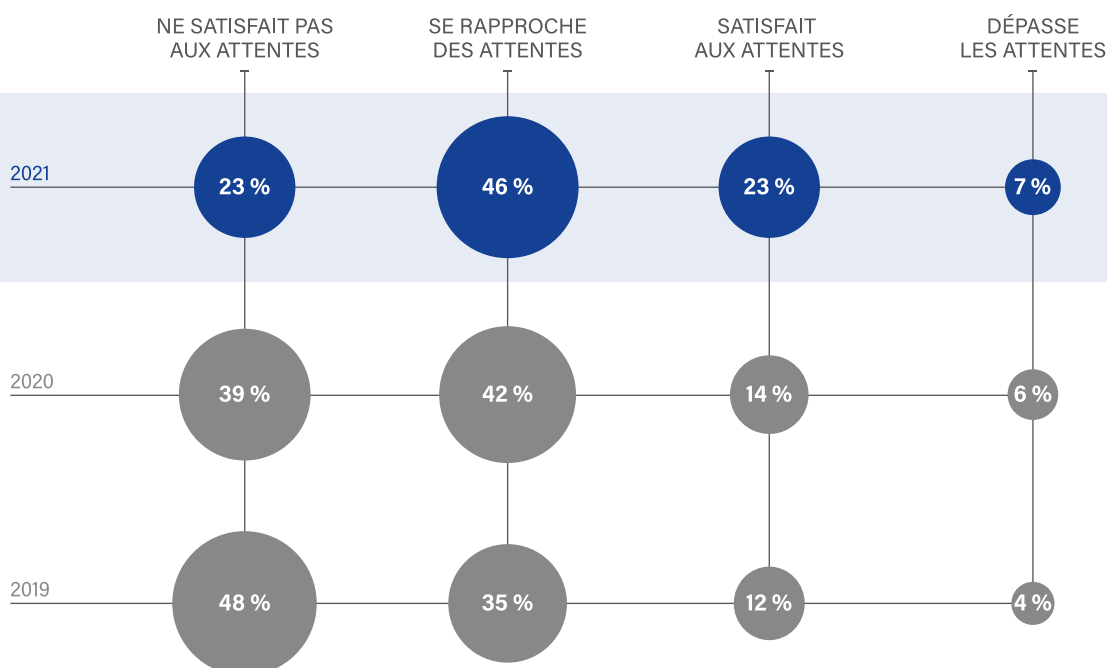
Sous la direction de la Vice-Secrétaire générale, le Groupe du développement durable, du Cabinet du Secrétaire général, supervise la mise en œuvre de la Stratégie à l'échelle du système. C'est dans ce cadre que travaille l'équipe chargée de l'inclusion du handicap, qui fournit aux entités et aux équipes 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.

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

En 2021, le nombre d'entités ayant présenté un rapport au titre du cadre de responsabilité qui leur est destiné a augmenté de plus de 10 %, s'établissant à 73, soit : a) 47 entités du Secrétariat, dont 18 opérations de paix et 5 commissions régionales ; b) 6 fonds et programmes ; c) 10 institutions spécialisées ; d) 10 autres entités et entités apparentées². Les entités ont présenté leurs rapports via la plateforme dédiée en ligne.

Figure I

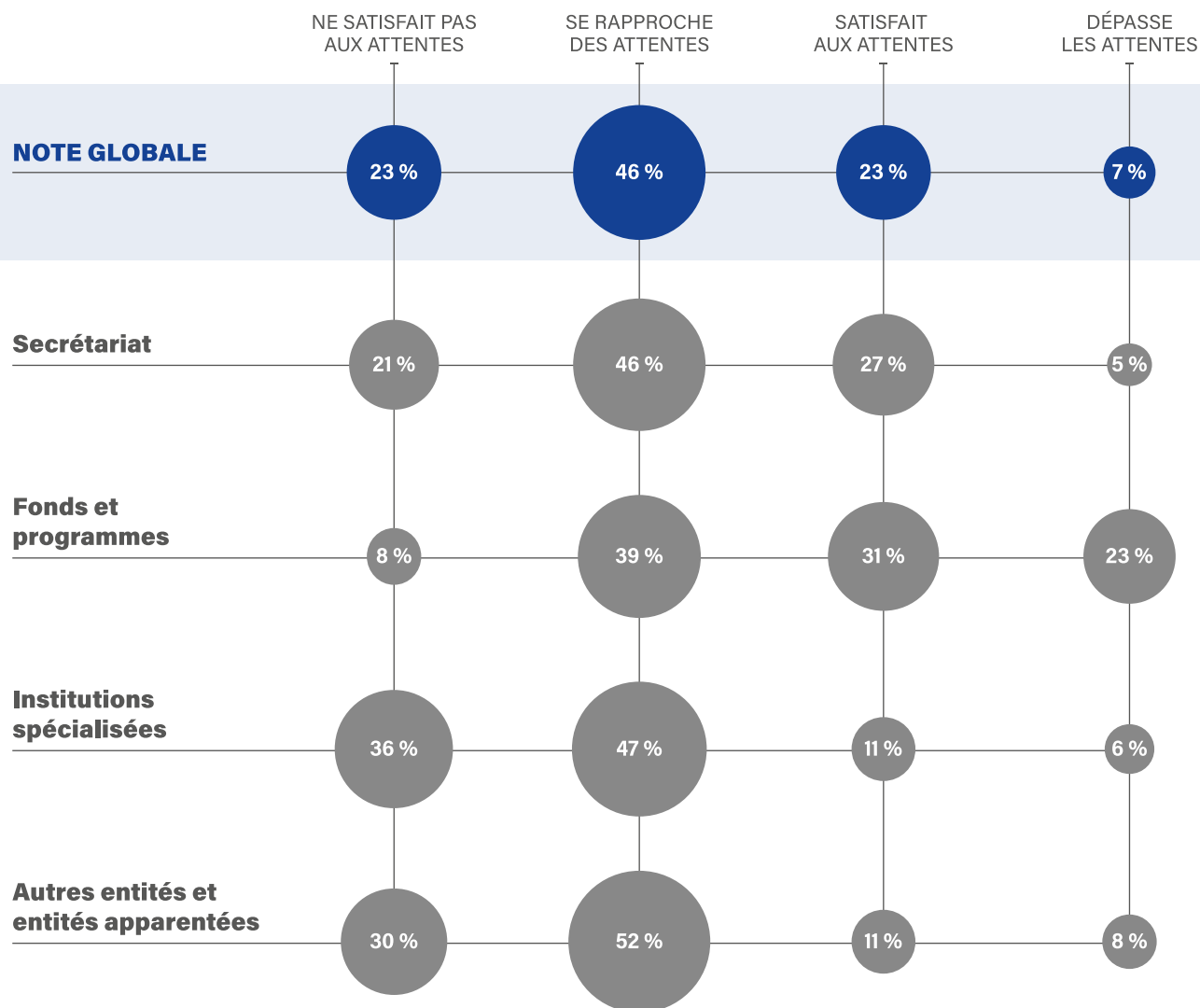
COMPARAISON DES NOTES GLOBALES OBTENUES PAR LES ENTITÉS DES NATIONS UNIES (2019-2021)



² 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 des activités de 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 du Secrétaire général pour la prévention du génocide, Bureau de la Conseillère spéciale du Secrétaire général 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 le Yémen, Bureau de l'Envoyée du Secrétaire général pour la jeunesse, Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général pour la question des enfants et des conflits armés, Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des violences sexuelles commises en période de conflit, Bureau de la

Figure II

NOTES OBTENUES À L'ÉCHELLE DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES, PAR TYPE D'ENTITÉ (2021)



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, Force intérimaire de sécurité des Nations Unies pour Abyei, Mission des Nations Unies en appui à l'Accord sur Hodeïda, Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali, Mission des Nations Unies au Soudan du Sud, Bureau des Nations Unies pour la prévention des catastrophes, Office des 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 les établissements humains (ONU-Habitat), 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 internatio-

Les entités continuent d'avancer sur la voie de l'inclusion du handicap dans tous les domaines de la Stratégie, et ce, à un rythme plus élevé qu'au cours des années précédentes. Depuis 2019, on constate une augmentation notable de la proportion d'entités qui satisfont aux attentes ou les dépassent (de 16 % à 30 %), tandis que la proportion d'entités qui n'y satisfont pas a diminué de moitié (de 48 % à 23 %). En 2021, les progrès les plus nets ont concerné les entités qui se sont rapprochées des attentes alors qu'elles n'y satisfaisaient pas auparavant – tendance prometteuse qui confirme à quel point le cadre de responsabilité est un moteur de progrès. Cependant, le système dans son ensemble n'ayant toujours pas rempli 70 % des critères de la Stratégie, il importe de maintenir l'élan acquis et de redoubler d'efforts aux fins de l'inclusion du handicap.

Depuis 2020, les entités du Secrétariat et les fonds et programmes ont amélioré leurs résultats (de 13 % et 21 %, respectivement) pour satisfaire aux attentes mesurées dans les indicateurs, voire les dépasser. Plus de la moitié des fonds et programmes (54 %) atteignent ou dépassent aujourd'hui les objectifs fixés, tandis que les institutions spécialisées et les autres entités et entités apparentées continuent de progresser régulièrement dans tous les domaines.

Trois ans plus tard, les domaines les plus performants sont les initiatives conjointes, l'accessibilité, l'aménagement raisonnable et la configuration institutionnelle. Dans le même temps, certains des taux de progression les plus élevés ont été signalés dans des domaines où le système était auparavant à la traîne, par exemple en matière de consultation, d'achats et de communication, ce qui prouve que des premières mesures sont adoptées dans ces domaines. Néanmoins, malgré les initiatives prises au cours de ces trois dernières années, la proportion d'entités qui ne remplissent pas encore les critères de la Stratégie dans les domaines des achats, du développement des capacités et de l'évaluation demeure très importante.

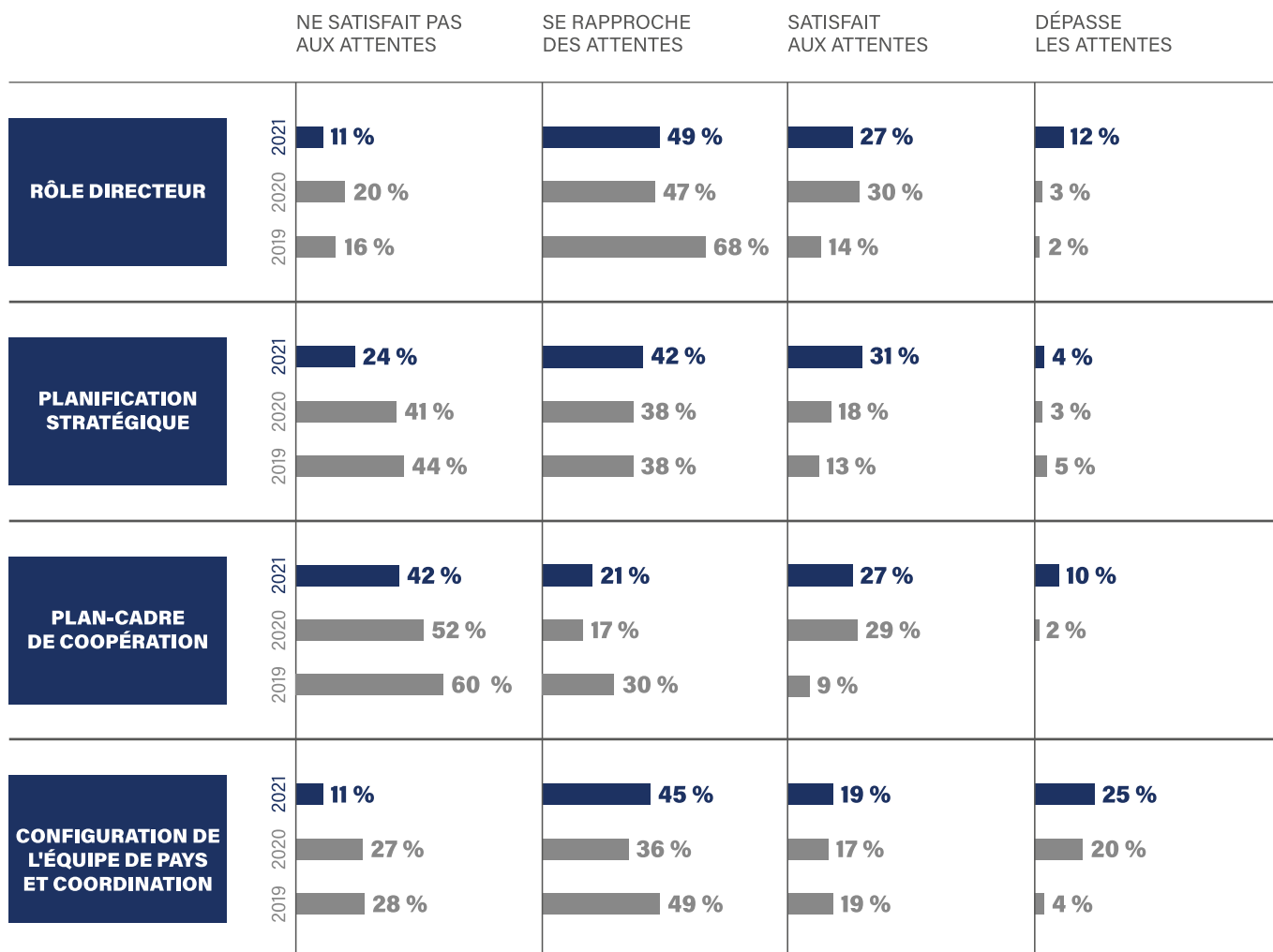
nale du Travail, Organisation maritime internationale, Union internationale des télécommunications, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, Organisation mondiale de la Santé, Organisation mondiale de la propriété intellectuelle et Organisation mondiale du tourisme ; d) Organisation internationale pour les migrations, Centre du commerce international, Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-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, École des cadres du système des Nations Unies et Université des Nations Unies.



DOMAINE PRINCIPAL 1 : RÔLE DIRECTEUR, PLANIFICATION STRATÉGIQUE ET GESTION

Figure III

NOTES OBTENUES PAR LES ENTITÉS DES NATIONS UNIES DANS LE DOMAINE PRINCIPAL 1,
PAR INDICATEUR DE RÉSULTATS (2021)



La direction est d'une importance capitale car elle conditionne la réussite dans tous les domaines principaux. Lorsqu'une entité a dépassé les attentes associées à l'indicateur correspondant au rôle directeur, elle a eu tendance à atteindre ou à dépasser la note globale du domaine principal 1. Inversement, lorsqu'une entité n'a pas satisfait aux attentes en la matière, elle n'a atteint ou dépassé aucun des critères des indicateurs du domaine principal 1. Depuis 2019, les résultats en matière de direction se sont considérablement améliorés, le taux d'attentes auxquelles il a été satisfait ou qui ont été dépassées passant de 16 % à 39 %. Au total, 77 % des entités se sont engagées à inclure le handicap dans leurs documents de planification stratégique, et 58 % ont adopté des politiques ou des stratégies spécifiquement consacrées au handicap. Depuis l'adoption d'une stratégie sur les droits des personnes handicapées, les cadres supérieurs du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme participent régulièrement à l'examen de la stratégie, aux travaux liés au plan d'action correspondant et à l'élaboration de mesures correctives visant à accélérer les progrès en matière d'inclusion du handicap.

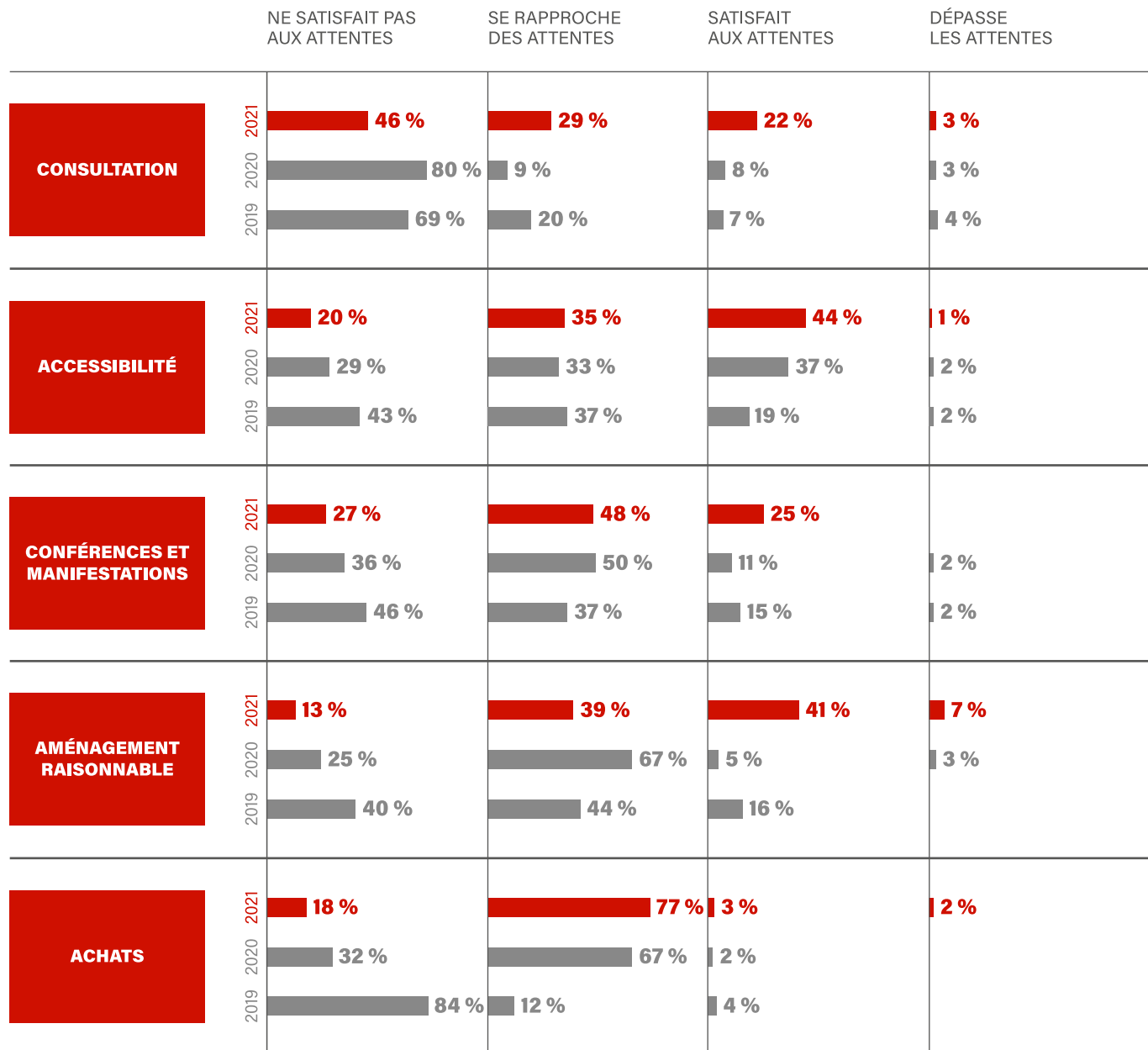
Parmi les 56 entités qui ont déclaré avoir pris en compte la question de l'inclusion du handicap dans leurs plans stratégiques, 25 ont reflété des engagements ciblés et intégrés sur l'inclusion du handicap dans les comptes rendus de résultats ou les indicateurs des documents de planification stratégique. Les entités ont également déployé des efforts considérables pour affiner la mise en œuvre de la Stratégie, 42 d'entre elles ayant déclaré avoir élaboré des politiques ou des stratégies consacrées au handicap. Certaines entités du Secrétariat élaborent des plans d'action au lieu d'une stratégie à part, comme le Département de la sûreté et de la sécurité, plusieurs opérations de paix (notamment à Abyei, en Iraq, en République démocratique du Congo et en Somalie) ou le Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la région des Grands Lacs.

Les progrès réalisés dans le domaine principal 1 ont également été déterminés par la position hiérarchique du service chargé de coordonner la mise en œuvre : les équipes plus proches de la direction de l'entité étaient plus à même de satisfaire aux attentes prévues au titre de ces indicateurs, voire de les dépasser. Au total, 89 % des entités comptent une personne référente consacrée à l'inclusion du handicap, et 32 entités disposent d'un réseau de personnes référentes sur le handicap (contre 24 en 2020). Plusieurs grandes entités disposent d'un personnel spécialisé dans l'inclusion du handicap, et des entités plus petites, qui sont encore en train de développer leurs connaissances et compétences sur la question, ont désigné des personnes référentes qui peuvent compter sur le soutien d'entités apparentées ou de consultantes et consultants, ainsi que sur l'équipe chargée de l'inclusion du handicap, du Cabinet du Secrétaire général. Le réseau des champions du handicap de l'Organisation internationale du Travail (OIT) offre au personnel la possibilité de faire avancer la question en œuvrant à la définition de stratégies d'inclusion du handicap. L'initiative a été un succès, puisque l'on compte plus de 50 championnes et champions à ce jour, générant une culture d'inclusion du handicap qui met l'accent sur l'égalité et la participation horizontale.



DOMAINE PRINCIPAL 2 : INCLUSIVITÉ

Figure IV
NOTES OBTENUES PAR LES ENTITÉS DES NATIONS UNIES DANS LE DOMAINE PRINCIPAL 2,
PAR INDICATEUR DE RÉSULTATS (2021)



La participation pleine et active des personnes handicapées à l'ensemble des travaux de l'Organisation est essentielle si l'on veut faire de l'inclusion du handicap une réalité. La tendance à la hausse du nombre d'entités qui satisfont aux attentes ou les dépassent dans les domaines de l'accessibilité et de l'aménagement raisonnable (de 39 % à 45 % et de 8 % à 48 %, respectivement) illustre les efforts déployés de concert pour mettre en place des plans d'accessibilité et des politiques d'aménagement raisonnable, qui sont un aspect fondamental de l'inclusion des personnes handicapées. La proportion d'entités satisfaisant aux attentes pour ce qui est de l'accessibilité des conférences et manifestations a plus que doublé, s'établissant à 25 % ; toutefois, le manque de financement demeure manifestement un défi. La Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique s'efforce d'améliorer l'accessibilité au sein du Centre de conférence des Nations Unies à Bangkok, notamment en facilitant l'accès physique, en appuyant l'interprétation en langue des signes et en mettant au point un service d'intelligence artificielle pour le sous-titrage en temps réel.

La proportion d'entités ayant déclaré ne pas satisfaire aux attentes en matière de consultation des personnes handicapées a pratiquement diminué de moitié entre 2020 et 2021 (de 80 % à 46 %). Alors que de nombreuses entités avaient déjà entrepris des consultations, le fait que des entités se rapprochent des attentes alors qu'elles n'y satisfaisaient pas auparavant est largement dû à la publication et à l'adoption de directives à l'échelle du système sur la consultation des personnes handicapées. Malgré ces progrès, 75 % des entités continuent de signaler qu'elles ne satisfont pas aux attentes ou qu'elles s'en rapprochent. L'instauration de partenariats avec des organisations de personnes handicapées, signalé par neuf entités, facilitera les bonnes pratiques dans ce domaine. Les entités doivent également s'efforcer d'inclure les groupes marginalisés de personnes handicapées et de prendre en compte l'intersectionnalité. Ainsi, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) s'efforce d'inclure activement les femmes handicapées dans son projet de participation des femmes.

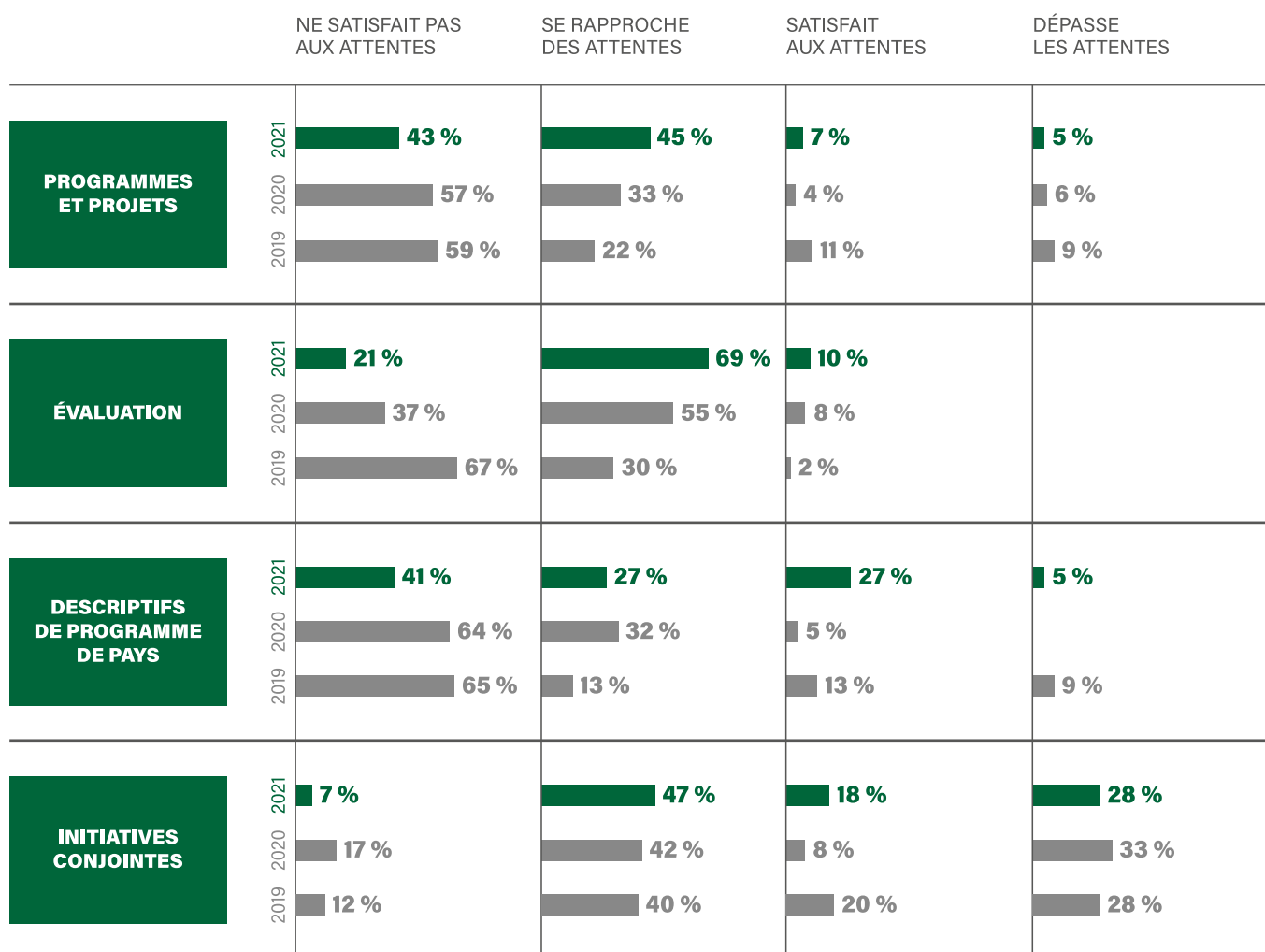
Les informations communiquées révèlent que, depuis 2019, les entités qui avaient entrepris des évaluations de référence de l'accessibilité ont finalement élaboré des plans d'action. Si l'accessibilité physique a fait l'objet d'une attention particulière, l'accessibilité des plateformes numériques a également été améliorée dans le sillage de la COVID-19 ; 21 entités ont dit avoir amélioré leurs sites Web, l'apprentissage qu'elles offraient en ligne et leurs outils multimédias pour les rendre conformes aux normes d'accessibilité du Web. Au total, 33 entités mettent en œuvre une politique d'aménagement raisonnable, certaines disposant d'un mécanisme de financement doté de montants oscillant entre 30 000 et 300 000 dollars. Le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) a mis au point un processus automatisé pour le traitement en ligne des demandes d'aménagements raisonnables, qui permet également d'assurer le suivi des décisions prises, des dépenses consenties et de la satisfaction des utilisateurs et utilisatrices. Le rythme constant des progrès accomplis depuis 2019 en matière d'achats tenant compte de la question du handicap est la preuve que les spécialistes des achats sont devenus plus sensibles à la question, ce qui a été rendu possible grâce aux lignes directrices élaborées en 2020 par le Réseau achats du Comité de haut niveau sur la gestion. Toutefois, seules 5 % des entités satisfont aux attentes ou les dépassent, ce qui témoigne d'un manque de connaissances sur l'intégration des critères d'accessibilité dans les documents d'achat. Le Programme alimentaire mondial (PAM) a formé son personnel aux achats favorisant l'inclusion du handicap, mis à jour les manuels des achats pour y intégrer l'accessibilité et instauré un mécanisme destiné à aider les services demandeurs à aligner les exigences en matière d'achats sur les critères d'inclusion du handicap et d'accessibilité.



DOMAINE PRINCIPAL 3 : PROGRAMMATION

Figure V

NOTES OBTENUES PAR LES ENTITÉS DES NATIONS UNIES DANS LE DOMAINE PRINCIPAL 3, PAR INDICATEUR DE RÉSULTATS (2021)



Les initiatives conjointes restent le domaine où les résultats globaux sont les meilleurs, 93 % des entités participant au moins à un réseau interinstitutionnel sur l'inclusion du handicap, tandis que 33 entités participent au moins à une initiative conjointe d'entités sur l'inclusion du handicap. Au niveau individuel, 57 % des entités – contre 43 % en 2020 – ont adopté des orientations sur la prise en compte de la question du handicap dans les cycles de programmes ou de projets. L'établissement de rapports concernant les descriptifs de programme de pays a certes été inégal depuis le lancement de la Stratégie ; toutefois, depuis que les indicateurs sont mieux connus, le nombre d'entités qui satisfont aux attentes ou qui les dépassent depuis 2020 est passé de 5 % à 32 %, ce qui montre que l'inclusion du handicap est un élément pris en compte dans les orientations des entités à l'intention des pays, 79 % ayant intégré l'inclusion du handicap dans les orientations en matière d'évaluation. Un taux de progression plus faible des entités qui satisfont aux attentes ou qui les dépassent dans le domaine principal 3 signifie que le suivi systématique des programmes et des projets sur l'inclusion du handicap n'est pas encore réalisé.

Plusieurs entités utilisent des marqueurs et des indicateurs relatifs au handicap pour suivre le niveau d'inclusion du handicap dans les descriptifs de programme de pays et pour vérifier l'état d'avancement des programmes et les résultats obtenus au niveau des pays. Les marqueurs du handicap peuvent également servir à mesurer les résultats qui contribuent à la réalisation des objectifs de développement durable en faveur des personnes handicapées. Le Département des affaires économiques et sociales a introduit de nouvelles directives pour les projets qui comprennent un système de marquage visant à indiquer si la question du handicap est prise en compte dans la conception du projet et comportent une section sur l'analyse de l'inclusion du handicap à intégrer dans chaque projet. Le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) a examiné en 2021 ses descriptifs de programme de pays et a constaté que 97 % d'entre eux comprenaient une analyse et une programmation sur l'inclusion du handicap.

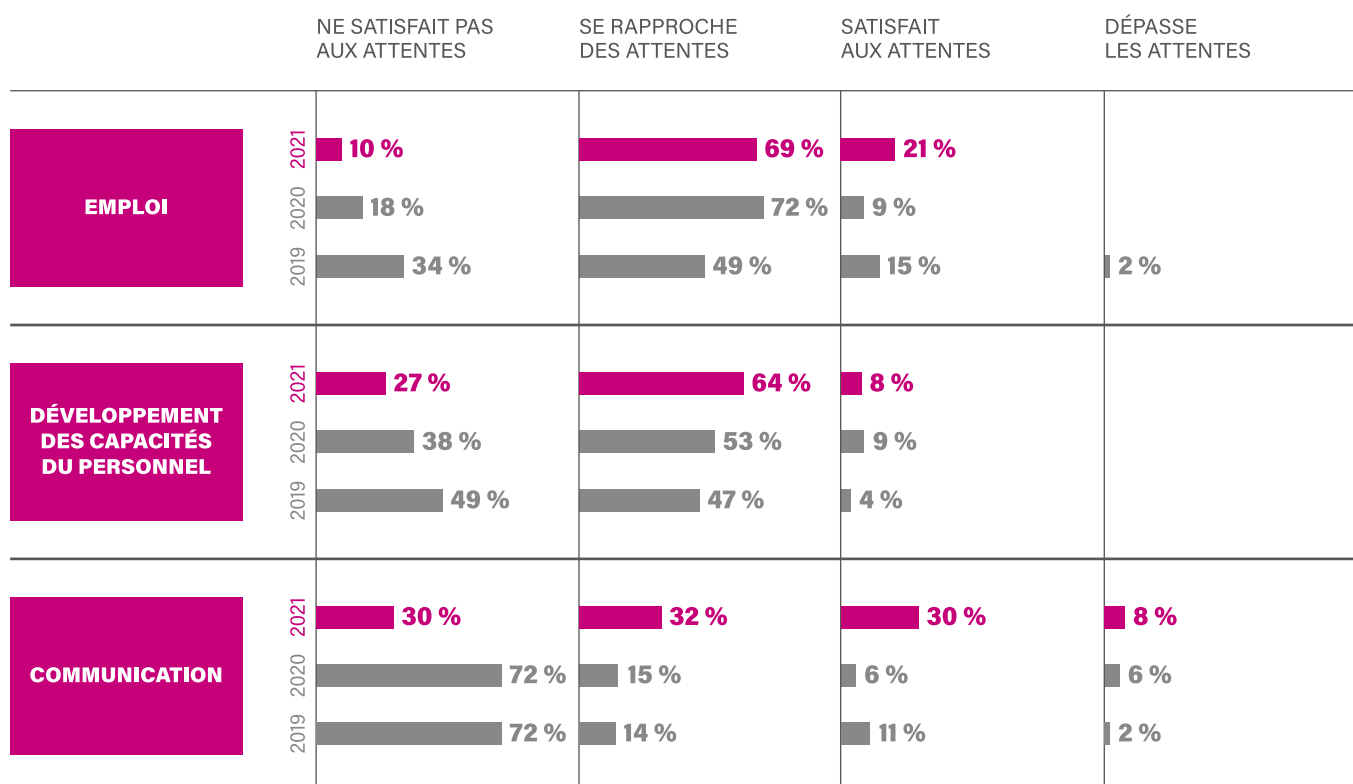
Les progrès accomplis en matière d'évaluation sont dus en grande partie à l'inclusion par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation, en 2021, de la question du handicap dans ses directives d'évaluation des droits humains. C'est ainsi qu'en 2021, la proportion d'entités ne satisfaisant pas aux attentes est passée de 37 % à 21 %, tandis que celle des entités s'en rapprochant est passée de 55 % à 69 %. Toutefois, les données communiquées depuis 2019 mettent en évidence la nécessité d'approfondir les connaissances pour progresser dans ce domaine. Afin de renforcer les capacités des responsables de l'évaluation, le Fonds des Nations Unies pour la population a organisé une séance consacrée aux dimensions touchant à l'inclusion du handicap dans les évaluations lors de sa retraite virtuelle mondiale consacrée à l'évaluation.



DOMAINE PRINCIPAL 4 : CULTURE INSTITUTIONNELLE

Figure VI

NOTES OBTENUES PAR LES ENTITÉS DES NATIONS UNIES DANS LE DOMAINE PRINCIPAL 4, PAR INDICATEUR DE RÉSULTATS (2021)



Si le pourcentage d'entités qui satisfont aux attentes ou qui les dépassent reste inférieur pour tous les indicateurs du domaine principal 4, la demande de connaissances et de ressources supplémentaires a augmenté depuis le lancement de la Stratégie. Ainsi, 72 % des entités (contre 51 % en 2019) ont pris des mesures pour offrir à leur personnel des perspectives de formation sur l'inclusion du handicap, formation qui n'a toutefois pas encore été rendue obligatoire. L'élaboration, en 2021, des Lignes directrices pour l'inclusion du handicap dans les communications a contribué à une nette réduction de la proportion de cas ne satisfaisant pas aux attentes, qui est passée de 72 % en 2019 à 30 % en 2021. Au total, 90 % des entités ont adopté des politiques ou des stratégies en matière d'emploi portant sur l'inclusion du handicap, témoignant ainsi du fait qu'il existe une sensibilisation générale accrue à cet égard ; toutefois, il faut en faire davantage pour traduire ces politiques en résultats.

L'absence d'un système solide permettant de vérifier le nombre de personnes handicapées actuellement employées ou recrutées dans l'ensemble de l'Organisation demeure problématique. Les efforts visant à garantir l'accessibilité des plateformes de recrutement et les avancées globales en matière d'accessibilité physique et numérique, associés à la mise en place d'aménagements raisonnables, devraient se traduire par des résultats encourageants pour ce qui est de l'emploi du personnel handicapé dans les années à venir. Dix entités au total ont créé des groupes de ressources pour les employés, offrant ainsi une plateforme aux membres du personnel handicapés et aux fonctionnaires ayant des personnes handicapées à charge, pour leur permettre d'apporter leur contribution aux initiatives d'inclusion du handicap. Le Programme de gestion des compétences pour les jeunes professionnels handicapés géré par le programme des Volontaires des Nations Unies a permis le placement de 157 volontaires handicapés en 2021, tandis que le Vivier mondial de talents du programme a attiré près de 5 000 candidates et candidats s'identifiant comme des personnes handicapées.

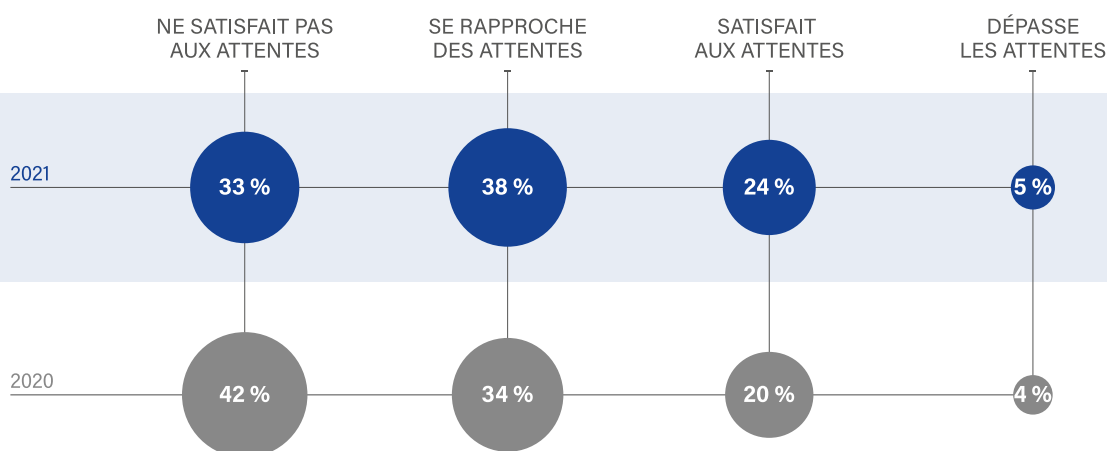
Les mesures prises pour améliorer les connaissances du personnel ont permis à 53 entités d'offrir des perspectives et des ressources de formation, couvrant à la fois le contenu et le volet opérationnel de l'inclusion du handicap pour le personnel à tous les niveaux. À la fin de 2021, un cours de formation en ligne intitulé « Inclusion du handicap : créer une Organisation des Nations Unies accessible et inclusive », élaboré par le Bureau des ressources humaines en partenariat avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), a été lancé et rendu accessible sur Inspira. Des efforts sont actuellement déployés pour rendre cette formation obligatoire. Parallèlement, les entités intègrent de plus en plus les personnes handicapées dans leur communication générale sur les sites Web et les médias sociaux, ou dans le cadre de campagnes publiques et de manifestations. En 2021, la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale a procédé à une évaluation de ses communications, qui a débouché sur l'établissement d'un rapport contenant des recommandations concrètes sur la manière d'améliorer la communication pour qu'elle prenne en compte la question du handicap. L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a mis en lumière la question du handicap et de la santé à la faveur d'une série de campagnes et de manifestations publiques. Le Département de la communication de l'OMS a collaboré avec le groupe d'affinité pour l'inclusion du handicap dans le cadre d'une campagne interne organisée pour présenter des témoignages de membres du personnel handicapés et de proches ayant des personnes handicapées à charge ainsi que d'une série de séminaires en ligne visant à démystifier le handicap et à réduire la stigmatisation. Le Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix et le Département des opérations de paix ont mis en lumière le travail accompli par les femmes handicapées dans une campagne de communication intitulée « In their hands: women taking ownership of peace » (La paix : quand les femmes prennent les choses en main).

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

En 2021, 130 équipes de pays des Nations Unies ont présenté des rapports dans le cadre de la feuille de résultats au moyen du Système de gestion de l'information du Groupe des Nations Unies pour le développement durable. Les équipes de pays ont fait des progrès constants pour se rapprocher des attentes en ce qui concerne 38 % des indicateurs et y satisfaire pour 24 % des indicateurs (contre 34 % et 20 %, respectivement, en 2020), dépassant les attentes pour 5 % des indicateurs (contre 4 % en 2020). Il est encourageant de constater que la proportion d'indicateurs pour lesquels les équipes de pays ne satisfont pas aux attentes est passée de 42 % à 33 %, ce qui témoigne d'un engagement accru en faveur de l'inclusion du handicap. Cependant, étant donné que 71 % des équipes de pays n'ont toujours pas satisfait aux critères de la Stratégie, il importe de déployer des efforts accrus et accélérés pour faire progresser l'inclusion de la question du handicap.

Figure VII

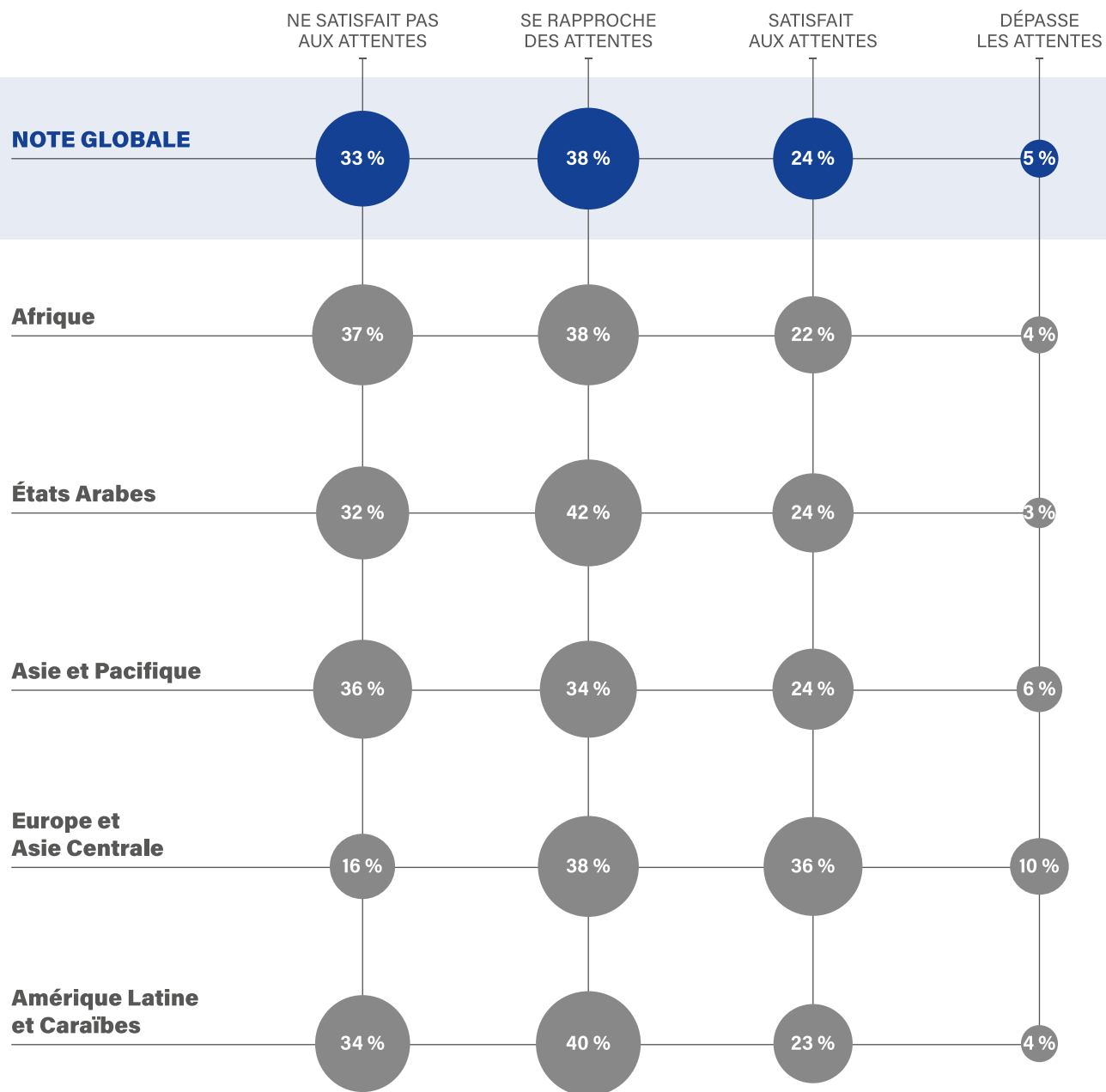
NOTES GLOBALES OBTENUES PAR LES ÉQUIPES DE PAYS DES NATIONS UNIES (2021)



Les résultats continuent de s'améliorer régulièrement dans les équipes de pays des Nations Unies par région : l'Europe et l'Asie centrale obtiennent les meilleures notes, satisfaisant aux attentes ou les dépassant pour 46 % des indicateurs ; suivent l'Asie et le Pacifique (30 %), les États arabes et l'Amérique latine et les Caraïbes (27 % pour chacune des régions) et l'Afrique (26 %). Des progrès ont été réalisés dans tous les domaines de la Stratégie, le rôle directeur, la planification stratégique et la gestion représentant le domaine principal venant en tête, les meilleurs résultats ayant été obtenus pour les indicateurs liés à la planification stratégique et aux données, les notes les plus faibles correspondant à l'accessibilité et aux achats.

Figure VIII

NOTES GLOBALES OBTENUES PAR LES ÉQUIPES DE PAYS DES NATIONS UNIES, PAR RÉGION (2021)

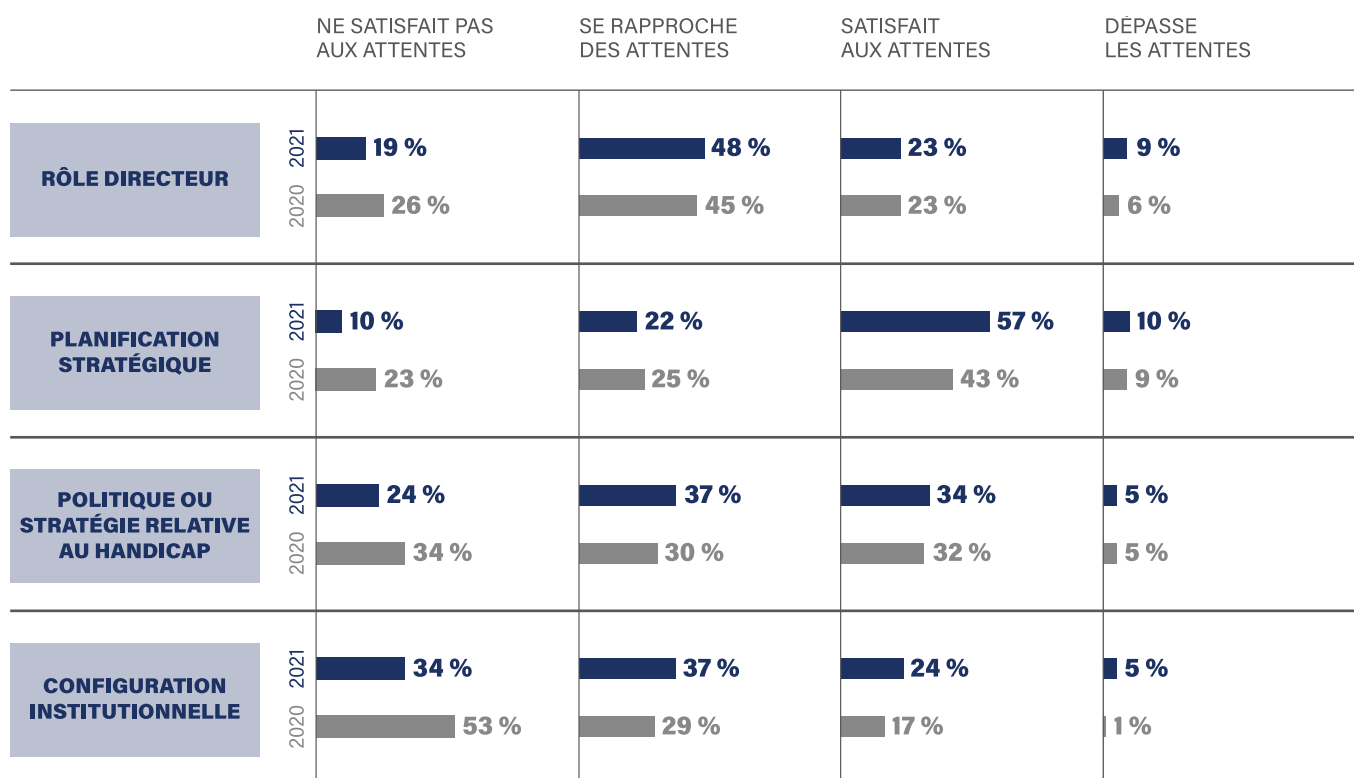




DOMAINE PRINCIPAL 1 : RÔLE DIRECTEUR, PLANIFICATION STRATÉGIQUE ET GESTION

Figure IX

NOTES OBTENUES PAR LES ÉQUIPES DE PAYS DES NATIONS UNIES DANS LE DOMAINE PRINCIPAL 1, PAR INDICATEUR DE RÉSULTATS (2021)



Les dirigeants et dirigeants des équipes de pays continuent de faire preuve d'un engagement résolu en faveur de l'inclusion de la question du handicap. Au total, 80 % des équipes de pays ont indiqué que leurs coordonnatrices et coordinateurs résidents et leurs chefs encouragent activement, en interne et publiquement, l'inclusion du handicap, soit une augmentation de 6 % par rapport à 2020. Au total, 32 % d'entre elles satisfont aux attentes en inscrivant systématiquement la question de l'inclusion du handicap à l'ordre du jour des réunions de leurs dirigeantes et dirigeants, comme en Azerbaïdjan, au Bénin, en Chine, aux Fidji, au Guatemala, au Kosovo, au Malawi et au Monténégro. En outre, 9 % des équipes de pays dépassent les attentes en ce que l'inclusion du handicap dans la programmation et les opérations est reflétée dans le plan de travail et le système d'évaluation et de notation. En El Salvador, en Eswatini, en Guyane, au Togo et en Ukraine, les équipes de pays ont souligné la bonne pratique encouragée par leurs coordonnatrices et coordonnateurs résidents et leurs chefs consistant à se réunir directement avec les organisations de personnes handicapées et à les consulter.

L'analyse commune de pays sert à déterminer les priorités stratégiques et constitue la principale voie pour la prise en compte de la question du handicap dans le cycle de programmation. C'est dans ce domaine que les équipes de pays dégagent les meilleurs résultats : seules 10 % d'entre elles doivent encore intégrer la question du handicap dans leur analyse commune de pays, contre 23 % en 2020. Au total, 57 % des équipes de pays satisfont aux attentes en réalisant une analyse tenant compte de la question du handicap dans au moins un domaine thématique, et 10 % les dépassent en le faisant dans la majorité des domaines thématiques, y compris dans les mises à jour périodiques de l'analyse commune de pays. Plusieurs équipes de pays ont consulté des organisations de personnes handicapées dans le cadre de l'élaboration et de la mise à jour de leur analyse commune de pays, notamment en Ouzbékistan, en République dominicaine, en République de Moldova et au Zimbabwe. En Thaïlande, des efforts ont été faits pour consulter des organisations représentant les personnes handicapées dans toute leur diversité, y compris celles, notamment, dont les travaux couvrent à la fois les questions de genre et les questions liées à l'âge. Les évaluations de l'impact socioéconomique de la pandémie de COVID-19 ont également permis de donner de la visibilité aux personnes handicapées et de mieux les faire participer aux analyses communes de pays.

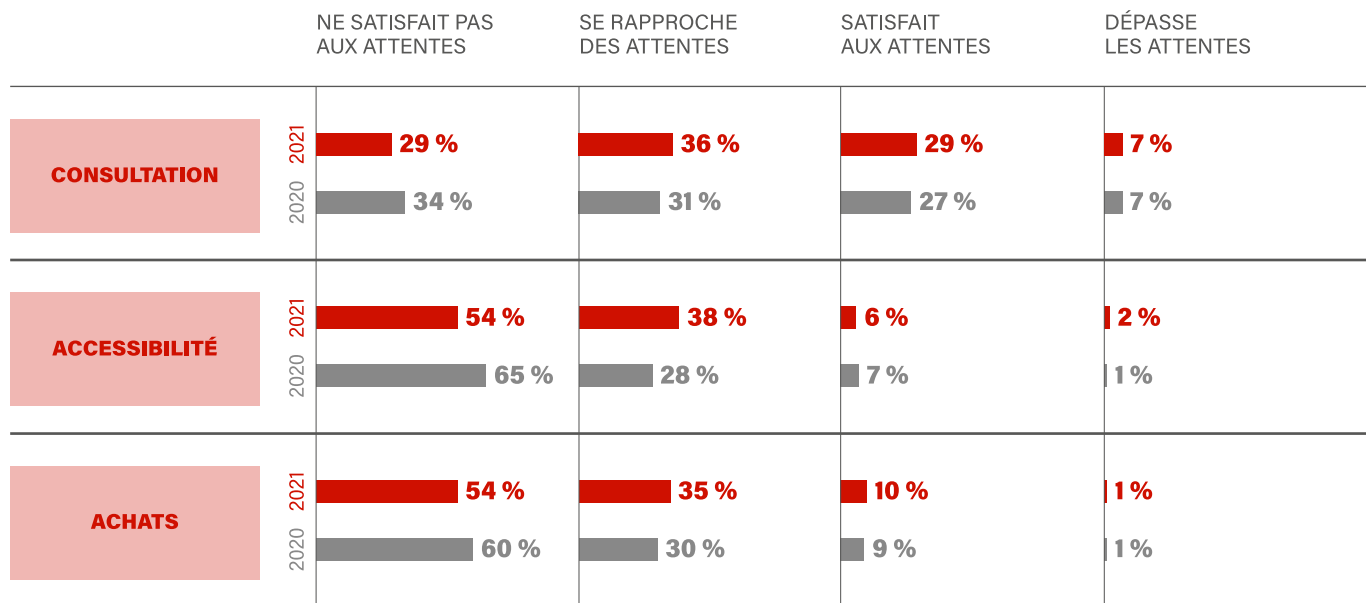
La prise en compte de la question du handicap dans les plans-cadres de coopération mis en œuvre avec les gouvernements garantit des résultats qui associent les personnes handicapées au niveau des pays. Alors que 76 % des plans-cadres de coopération font référence à l'inclusion des personnes handicapées, seuls 39 % d'entre eux reflètent sur le fond l'inclusion du handicap dans les cadres et domaines de résultats, notamment les plans-cadres mis en œuvre au Chili, en Éthiopie, en Serbie et en Zambie. L'engagement pris de ne laisser personne de côté a servi de catalyseur aux efforts déployés par les équipes de pays pour intégrer la question du handicap dans les plans-cadres. La protection sociale, l'autonomisation économique, l'éducation, la participation et l'accès à la justice sont quelques-uns des domaines de résultats où les personnes handicapées sont le plus fréquemment prises en compte, ce qui correspond également à de multiples objectifs et cibles de développement durable énoncés dans le Programme 2030. Pour l'avenir, de nombreuses équipes de pays ont réaffirmé leur intention d'intégrer la question du handicap dans les nouveaux plans-cadres de coopération.

Étant donné la nature transversale du travail portant sur l'inclusion du handicap, une meilleure coordination et une action commune au niveau des pays ne pourront se traduire que par des incidences bénéfiques. Un nombre croissant d'équipes de pays – de 47 % à 66 % depuis le précédent rapport – ont mis en place un mécanisme de coordination. Dans de nombreux cas, ces mécanismes ont été intégrés aux travaux de groupes thématiques ou d'équipes spéciales chargés des questions de genre, des droits humains ou de l'application du principe consistant à ne laisser personne de côté. Au total, 29 % des mécanismes de coordination ont également apporté une contribution de fond à la question de l'inclusion du handicap à des moments charnières du cycle du plan-cadre de coopération. Au Bhoutan, au Cabo Verde, en Eswatini, en Ouzbékistan, au Samoa et à Trinité-et-Tobago, les équipes de pays se sont efforcées d'associer les organisations de personnes handicapées aux travaux des comités directeurs communs rassemblant des représentants nationaux et des Nations Unies.



DOMAINE PRINCIPAL 2 : INCLUSIVITÉ

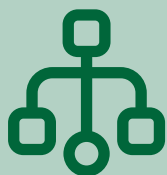
Figure X **NOTES OBTENUES PAR LES ÉQUIPES DE PAYS DES NATIONS UNIES DANS LE DOMAINE PRINCIPAL 2, PAR INDICATEUR DE RÉSULTATS (2021)**



Les équipes de pays renforcent peu à peu leur collaboration avec les organisations de personnes handicapées. Il est encourageant de constater que plus de deux tiers des équipes de pays des Nations Unies entreprennent au moins une consultation par an, tandis que plus d'un tiers organisent plus fréquemment des consultations consacrées à des sujets tels que l'inclusion du handicap dans le cycle du plan-cadre de coopération ou la conception et la mise en œuvre de projets conjoints et de mesures de riposte à la COVID-19 et de relèvement postpandémie. Cependant, alors que près d'un tiers des équipes de pays ne consultent toujours pas les personnes handicapées, des actions concrètes et un contrôle au niveau de la direction sont nécessaires si l'on veut faire des progrès dans ce domaine clé, dont dépend à tout prix le succès global de la Stratégie. Au total, 7 % des équipes de pays travaillent en partenariat avec des organisations de ce type, dépassant ainsi les attentes dans ce domaine. Ainsi, le bureau multipays aux Fidji a instauré, avec le Pacific Disability Forum, un partenariat formel dans le cadre de principes de collaboration ayant pour but de renforcer les efforts concertés pour un développement ouvert aux personnes handicapées dans la région du Pacifique.

Les équipes de pays progressent graduellement s'agissant de rendre accessibles leurs locaux et services communs. Au total, 38 % des équipes de pays établissent un état de référence de l'accessibilité de leurs locaux et de leurs services et tiennent un registre des demandes d'aménagement raisonnable, se rapprochent ainsi des attentes dans ce domaine. En République démocratique populaire lao, en République de Moldova et au Zimbabwe, des organisations de personnes handicapées ont participé aux évaluations de l'accessibilité réalisées par les équipes de pays. Toutefois, seules 8 % des équipes de pays satisfont aux attentes en ce qu'elles ont adopté un plan d'accessibilité. Seules trois équipes de pays dépassent les attentes associées à cet indicateur. Si la proportion d'équipes de pays ne répondant pas aux attentes en matière d'accessibilité a baissé, passant de 65 % à 54 %, la majorité d'entre elles demeure à la traîne à cet égard. Il convient de noter que de nombreuses équipes de pays adaptent leurs procédures en fonction de la stratégie 2.0 relative aux activités d'appui, ce qui permettra d'améliorer les résultats en matière d'accessibilité dans les années à venir.

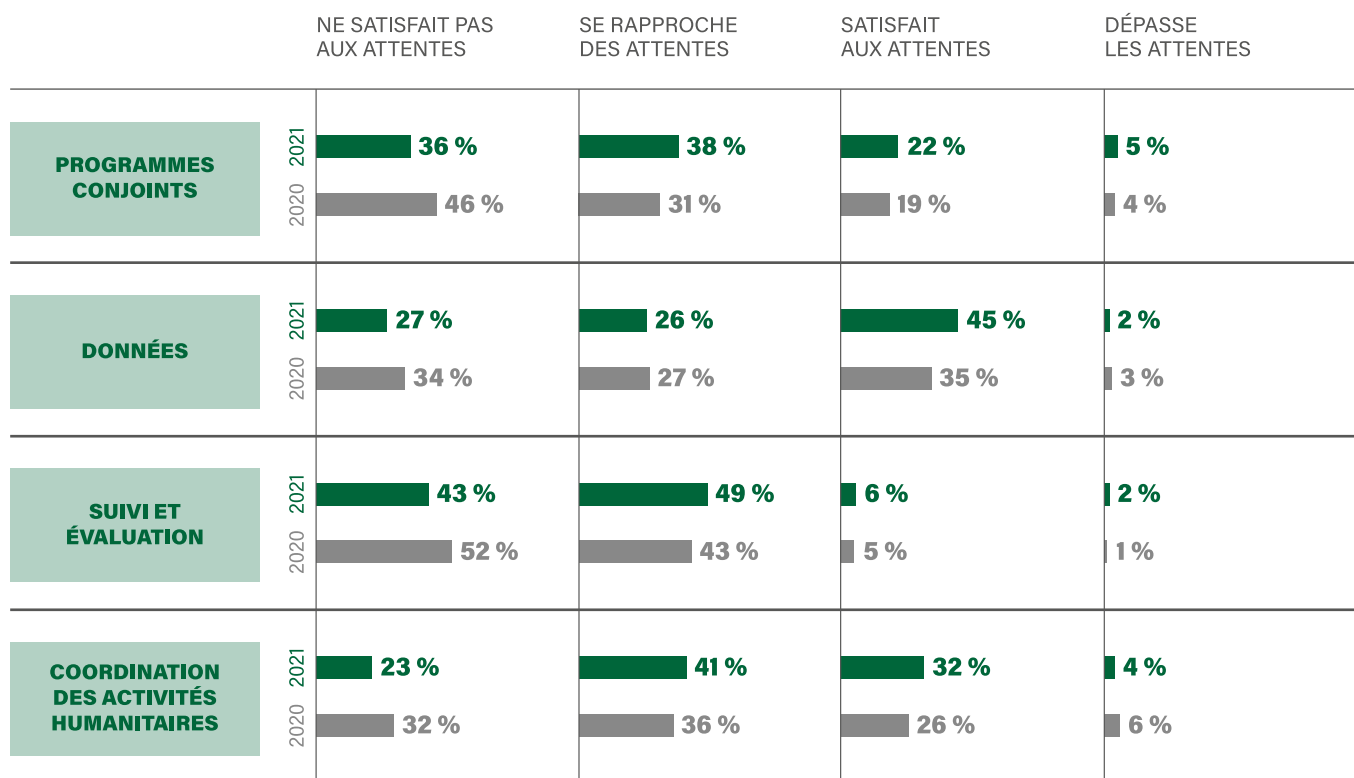
Les équipes de pays s'orientent progressivement vers des pratiques d'achat tenant compte de la question du handicap. Si 54 % des équipes de pays ne satisfont toujours pas aux attentes associées à cet indicateur, 46 % de ces équipes tiennent désormais compte du critère de l'accessibilité dans l'acquisition de sites, de biens et de services extérieurs. Plusieurs équipes de pays revoient actuellement les accords à long terme, y compris en ce qui concerne la gestion des manifestations, aux fins de l'inclusion du handicap. Au total, 11 % d'entre elles – notamment en Albanie, au Brésil, en République de Moldova et à Trinité-et-Tobago – répondent aux attentes en ce que l'accessibilité est un des critères qu'elles reprennent dans l'examen périodique des sites extérieurs agréés.



DOMAINE PRINCIPAL 3 : PROGRAMMATION

Figure XI

NOTES OBTENUES PAR LES ÉQUIPES DE PAYS DES NATIONS UNIES DANS LE DOMAINE PRINCIPAL 3, PAR INDICATEUR DE RÉSULTATS (2021)



Les programmes conjoints permettent aux équipes de pays d'harmoniser leurs approches, leurs atouts et leurs ressources pour promouvoir plus efficacement l'inclusion du handicap. Au total, 65 % des équipes de pays ont pris en compte la question du handicap dans la majorité des nouvelles initiatives conjoints, et 27 % des équipes satisfont aux attentes ou les dépassent puisqu'elles prennent en compte la question du handicap dans les initiatives conjoints existantes, tout en mettant en œuvre un programme conjoint relatif à l'inclusion du handicap. La riposte à la COVID-19 et le relèvement postpandémie ont été un important point de départ pour élaborer des mesures en vue de l'inclusion du handicap dans les programmes conjoints, en parallèle avec l'action humanitaire, les questions de genre et la protection sociale. Le fonds d'affectation spéciale pluripartenaire du Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées, le Fonds commun pour les objectifs de développement durable et l'Initiative Spotlight ont largement contribué à catalyser les efforts conjoints en faveur de l'inclusion du handicap, qui concourent à faire progresser la réalisation du Programme 2030.

L'accès à des données ventilées par handicap permet de faire un suivi efficace de l'inclusion du handicap et contribue ainsi à la réalisation des critères associés à tous les indicateurs. Il s'agit de l'un des domaines où les équipes de pays ont obtenu les meilleurs résultats et respectent de plus en plus les critères de référence, 47 % d'entre elles ayant participé à la cartographie des données sur le handicap et collaboré avec les gouvernements pour améliorer la collecte de données dans le cadre du financement, de la formation et de l'assistance technique. Les équipes de pays jouent un rôle clé en facilitant les recensements et les enquêtes visant à recueillir des données ventilées par handicap faits à l'aide du bref questionnaire du Groupe de Washington sur les situations de handicap et du module Fonctionnement de l'enfant du Fonds des Nations Unies pour l'enfance et du Groupe de Washington. Néanmoins, il se révèle plus difficile pour les équipes de pays de dépasser les attentes (actuellement, seules 2 % des équipes le font) pour ce qui est de prendre systématiquement en compte le handicap dans les initiatives de renforcement des capacités des organismes nationaux de statistique.

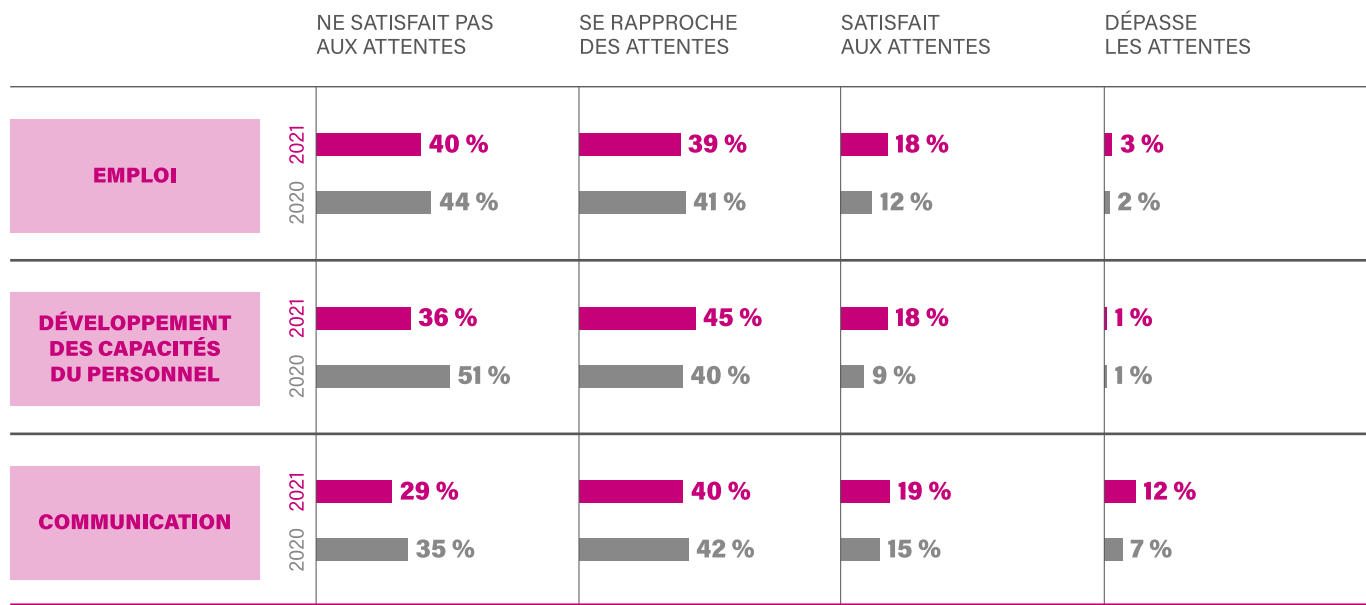
Le suivi et l'évaluation restent au nombre des indicateurs pour lesquels les résultats obtenus sont les plus faibles. Certains progrès ont été réalisés pour rapprocher les résultats des attentes – le pourcentage correspondant étant passé de 43 % à 49 % – puisqu'il a été fait en sorte que le rapport annuel du plan-cadre de coopération comporte une évaluation des résultats en matière d'inclusion du handicap. Toutefois, il n'y a eu qu'une légère progression, de 6 % à 8 %, s'agissant de satisfaire aux attentes ou de les dépasser, ce qui témoigne des limites qui ont été signalées en matière de formation technique des groupes et du personnel chargés du suivi et de l'évaluation. Seule l'équipe de pays au Viet Nam dépasse les attentes en ce qui concerne cet indicateur ; l'évaluation qui y a été faite au titre du Plan stratégique unique 2017-2021 a pris en compte les progrès liés à l'inclusion du handicap. Il faut donc davantage d'orientations et d'appui pour la formulation d'indicateurs et l'utilisation de données si l'on veut pouvoir mesurer efficacement l'inclusion du handicap à des fins de suivi et d'évaluation.

La pandémie de COVID-19 a rendu plus visible la nécessité d'inclure les personnes handicapées dans la préparation et l'action humanitaires : depuis la pandémie, les évaluations rapides prennent en compte l'inclusion du handicap. Les équipes de pays ont fait de solides progrès depuis 2020, la proportion d'équipes de pays et d'équipes de pays pour l'action humanitaire évaluant la manière dont les personnes handicapées ont été prises en compte dans les évaluations des besoins humanitaires et les plans de préparation et d'intervention passant de 68 % à 77 %, 36 % de ces plans précisant comment l'intervention humanitaire prend en compte les risques spécifiques auxquels sont exposées les personnes handicapées et contenant des données ventilées par handicap. Au total, 4 % des équipes de pays dépassent les attentes associées à cet indicateur, un succès dû essentiellement au travail entrepris avec les organisations de personnes handicapées. Bien que plusieurs équipes de pays indiquent qu'elles n'ont pas d'équipes de pays pour l'action humanitaire ou que leur pays n'est pas en phase humanitaire, il importe que toutes les équipes de pays disposent de plans de préparation et d'urgence incluant la question du handicap.



DOMAINE PRINCIPAL 4 : CULTURE INSTITUTIONNELLE

Figure XII **NOTES OBTENUES PAR LES ÉQUIPES DE PAYS DES NATIONS UNIES DANS LE DOMAINE PRINCIPAL 4, PAR INDICATEUR DE RÉSULTATS (2021)**



Des équipes de pays ont progressé s'agissant de satisfaire aux attentes relatives à l'emploi intégrant le handicap, voire de les dépasser (leur proportion passant de 14 % à 21 %) en ce qu'elles ont pris des mesures ciblées pour encourager les personnes handicapées à répondre à des avis de vacance de poste. Plusieurs équipes de pays intègrent des personnes handicapées dans leurs effectifs dans le cadre du programme des Volontaires des Nations Unies. Pourtant, la plupart des équipes de pays ne satisfont pas aux attentes dans ce domaine (40 %) ou, s'étant récemment engagées à lutter contre la discrimination dans l'emploi des personnes handicapées, s'en rapprochent (39 %). S'agissant de l'équipe de pays en République-Unie de Tanzanie, le Groupe de travail sur les ressources humaines a instauré des partenariats avec des organisations de personnes handicapées pour s'assurer que les avis de vacance de poste sont portés à la connaissance des personnes handicapées. Une personne référente a été spécifiquement chargée par les organisations de personnes handicapées travaillant avec l'équipe de pays de faciliter la diffusion des avis de vacance de poste au sein de leurs réseaux.

Le renforcement des capacités est un catalyseur pour de nombreux autres indicateurs, car il prépare le personnel et l'aide à comprendre et à appliquer l'inclusion du handicap dans son secteur d'activité. Les équipes de pays progressent régulièrement pour ce qui est d'assurer le renforcement des capacités de leur personnel. Au total, 64 % (contre 50 % en 2020) mettent à la disposition du personnel des supports de formation et d'apprentissage sur l'inclusion du handicap, et 19 % (contre 10 % en 2020) assurent chaque année une formation interinstitutions sur l'inclusion du handicap en collaboration avec les organisations de personnes handicapées. Les équipes de pays prennent des mesures concrètes pour renforcer les capacités de leur personnel en matière d'inclusion du handicap, tandis que le Bureau de la coordination des activités de développement et les entités facilitent la formation en ligne et fournissent des ressources qui peuvent appuyer davantage les activités des équipes de pays dans ce domaine. Seule l'équipe de pays du Zimbabwe dépasse les attentes en ce qu'elle fait participer une majorité de membres de son personnel à la formation sur l'inclusion du handicap organisée au cours du cycle du plan-cadre de coopération.

Les résultats en matière de communication intégrant la question du handicap varient d'une équipe de pays à l'autre. Au total, 29 % de ces équipes ne satisfont pas aux attentes et doivent encore prendre des mesures pour inclure les personnes handicapées dans les communications générales ; 19 % satisfont aux attentes en ce qu'elles intègrent les droits des personnes handicapées dans le plan de travail annuel de leur groupe de communication interinstitutions. Dans le même temps, 12 % des équipes de pays dépassent les attentes, notamment en Géorgie, en Indonésie, au Kirghizistan, en République arabe syrienne et au Turkménistan, ce qui représente la plus forte proportion d'équipes de pays dépassant les attentes, tous indicateurs confondus. En Namibie, le groupe de communication interinstitutions a déployé des efforts concertés pour veiller à ce que les communications générales prennent en compte les personnes handicapées, et la Stratégie de communication conjointe Nations Unies-Namibie 2019-2023 contient un volet spécifique sur la mise sur pied d'activités de plaidoyer pour une transformation sociale en faveur de la prise en compte du handicap.

C. Prise en compte des droits des personnes handicapées dans les situations de crise humanitaire

Les conflits, les catastrophes naturelles, les changements climatiques et les conséquences sanitaires et socioéconomiques de la pandémie de COVID-19 se sont alliés pour faire que le nombre de personnes ayant besoin d'une aide humanitaire à travers le monde soit le plus important de ces décennies. Les personnes handicapées sont parmi les plus touchées par les crises. La Stratégie contribue à favoriser une programmation et une action humanitaires incluant la question du handicap, conformément à la résolution **2475 (2019)** du Conseil de sécurité et à la Convention relative aux droits des personnes handicapées. En 2021, le Fonds central pour les interventions d'urgence a permis de venir en aide à quelque 3 millions de personnes handicapées, dont la majorité – 1,6 million – étaient des femmes et des filles, 10 millions de dollars supplémentaires ayant été réservés pour les personnes handicapées.

Les entités travaillant dans le secteur humanitaire ont fait des progrès considérables pour améliorer leurs résultats puisqu'en 2021, elles ont satisfait aux attentes, ou les ont dépassées, pour 40 % des indicateurs, contre 15 % en 2019. L'OIM, le Bureau de la coordination des affaires humanitaires, l'UNICEF, le HCR, le PAM et l'OMS collaborent à une initiative interinstitutions visant à renforcer l'inclusion du handicap dans les aperçus des besoins humanitaires et les plans de réponse humanitaire. Les entités encouragent également l'action humanitaire intégrant la question du handicap en recueillant des données ventilées par handicap, en documentant la participation des organisations de personnes handicapées et en élaborant des orientations connexes.

Les opérations de paix jouent un rôle clé dans le travail qu'accomplit l'Organisation pour assurer l'inclusion du handicap dans les zones de crise et de conflit. Le nombre d'opérations de paix qui appliquent la Stratégie et rendent compte des progrès accomplis a augmenté de 50 % depuis 2019 ; celles-ci renforcent leur engagement en faveur de l'inclusion du handicap dans leurs plans stratégiques, en nommant des personnes référentes et en consultant plus souvent les organisations de personnes handicapées. Toutefois, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour atteindre les résultats obtenus par les entités dans les domaines de l'emploi, de la communication et du développement des capacités. Lorsque les opérations de paix ont collaboré avec les équipes de pays à la mise en œuvre de la Stratégie, les unes comme les autres en ont bénéficié. Ainsi, la Mission d'assistance des Nations Unies en Somalie et le Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie ayant aidé l'équipe de pays et l'équipe de pays pour l'action humanitaire à mieux prendre en compte la question du handicap pour ce qui est de la ventilation des données, ils ont recours à une personne référente en commun pour ce qui touche à la Stratégie.

Au Siège, le Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix et le Département des opérations de paix ont dispensé à l'ensemble du personnel une formation sur les moyens à mettre en œuvre pour garantir l'inclusion du handicap dans son travail.

Les équipes de pays et les équipes de pays pour l'action humanitaire ont élargi leur champ d'action en faveur de l'inclusion du handicap, notamment, en mettant en valeur des ressources, en renforçant la collecte de données pour orienter les évaluations des besoins, en organisant un renforcement des capacités et en fournissant une assistance technique aux autorités nationales, aux agents humanitaires et aux organisations de personnes handicapées. En Colombie, l'équipe de pays et l'équipe de pays pour l'action humanitaire ont fait figurer dans leur aperçu des besoins humanitaires une analyse de la manière dont les personnes handicapées étaient touchées par la COVID-19, le conflit, les catastrophes naturelles et la migration mixte.

La riposte humanitaire face à la COVID-19 a offert à de nombreuses équipes de pays un angle d'attaque pour tirer parti du travail qui y était accompli dans le domaine de l'inclusion du handicap. Des mesures ont été prises à l'échelle du système pour mettre des ressources et un appui à la disposition des personnes handicapées : les fonds communs destinés à financer l'aide humanitaire et les fonds d'affectation spéciale pluripartenaires, tels que celui du Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées, sont autant d'instruments qui ont permis d'inclure la question du handicap dans la riposte à la COVID-19. Les entités et les équipes de pays ont continué à s'engager dans le suivi et la mise en valeur des ressources pour un accès aux services tenant compte du handicap, y compris dans une optique de genre faisant progresser la réalisation des objectifs de développement durable nos 3, 5, 10 et 16. Ainsi, des ressources destinées aux femmes et aux filles handicapées ont été dégagées durant la pandémie pour promouvoir la santé et les droits en matière de sexualité et de procréation ainsi que des services de lutte contre la violence de genre tenant compte de la question du handicap. En outre, l'équipe de pays en Ukraine a appuyé la présentation d'une enquête menée par l'Assemblée nationale des personnes handicapées d'Ukraine sur les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur l'égalité des genres, tandis que l'équipe de pays au Tadjikistan a mené une campagne de sensibilisation sur le rôle joué par les femmes handicapées durant la pandémie. Des consultations ont été menées par l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et Sightsavers International avec des femmes handicapées au Nigéria et dans la région de l'Asie du Sud ; elles ont abouti à la formulation de recommandations sur la participation des femmes handicapées aux efforts déployés pour faire face à la COVID-19 et pour assurer un retour à la normale.

La riposte du système des Nations Unies à la COVID-19 a également donné lieu à des modalités opérationnelles aménagées. De nombreuses entités et équipes de pays ont investi, pour les réunions, les manifestations et l'apprentissage, dans des plateformes en ligne accessibles, qui continuent à ce jour d'être utilisées par les membres du personnel handicapés et par d'autres interlocuteurs, experts et parties prenantes en situation de handicap. Le Bureau régional du PNUD pour l'Amérique latine et les Caraïbes a procédé à plusieurs analyses des répercussions de la COVID 19 sur les groupes vulnérables, notamment les personnes handicapées.

Section 3.

Action globale



A. Activités générales de coordination et de facilitation

Une direction de haut niveau reste essentielle si l'on veut mettre en œuvre la Stratégie à un rythme soutenu. Lors d'une réunion de direction convoquée en 2021, des dirigeants d'entités ont recommandé l'élaboration d'une déclaration d'engagement commune visant à renforcer la coordination en matière d'inclusion du handicap, en particulier au niveau national. Des mises à jour régulières, ainsi que des outils et ressources mis au point aux fins de l'exécution de la Stratégie, sont communiqués au Conseil de direction. Les coordonnatrices et coordonnateurs résidents, en tant qu'interlocuteurs du Secrétaire général au niveau des pays, examinent en permanence la mise en œuvre de la Stratégie lors de leur réunion mondiale annuelle, et la question de l'inclusion du handicap est abordée lors d'échanges réguliers entre la Vice-Secrétaire générale et les responsables des équipes de pays.

En complément des mesures prises par les équipes de direction, les réseaux de personnes référentes chargées de la Stratégie constituent un espace dynamique pour la mise en commun des connaissances et l'apprentissage mutuel au niveau technique. Le réseau de personnes référentes des entités englobe désormais plus de 80 entités, qui se réunissent tous les trimestres. Le réseau de personnes référentes des équipes de pays, qui opère sous la coordination du Bureau de la coordination des activités de développement et de l'équipe chargée de l'inclusion du handicap, englobe plus de 75 équipes de pays, ce qui facilite les discussions et la collaboration actives entre pairs. Des réunions techniques et des sous-groupes de travail spécialisés opérant au sein de ces réseaux ont été mis en place pour cibler les défis communs – comme, par exemple, un réseau de personnes référentes du Secrétariat et un groupe de travail pour les opérations de paix.

Pour renforcer les connaissances et les capacités, des séries de webinaires sur la question ont également été organisées ; l'équipe chargée de l'inclusion du handicap a collaboré avec l'OIT, l'UNICEF et la Banque mondiale sur la question de l'emploi des personnes handicapées, et avec le Bureau de la coordination des activités de développement sur la question de l'accessibilité physique et numérique et des ressources humaines incluant le handicap dans les équipes de pays, dans le cadre du déploiement de la stratégie 2.0 relative aux activités d'appui, ainsi que dans le cadre de formations par pays et de séances de sensibilisation générale à l'inclusion du handicap.

En fonction de la demande observée et des lacunes recensées dans les rapports, l'équipe chargée de l'inclusion du handicap a coordonné en 2021, en étroite collaboration avec l'International Disability Alliance, la mise au point de deux ressources essentielles, à savoir des directives à l'échelle du système sur la consultation des personnes handicapées, élaborées en collaboration avec le personnel technique affecté aux programmes et opérations, et des lignes directrices pour l'inclusion du handicap dans les communications, élaborées conjointement avec le Département de la communication globale. Ces ressources visent à systématiser les méthodes de l'Organisation en matière de consultation et de communication dans le cadre d'une approche du handicap fondée sur les droits humains. Elles peuvent être consultées, ainsi que d'autres ressources pratiques, sur le site Web de la Stratégie.



B. Action interinstitutions

Les activités et les réseaux interinstitutionnels sont essentiels au succès de la Stratégie car ils constituent une plateforme d'échange, de coordination et d'action cohérente. En 2021, le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation a commencé à élaborer des lignes directrices sur la prise en compte du handicap dans les évaluations. Le Réseau achats du Comité de haut niveau sur la gestion et le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation continuent de jouer un rôle essentiel dans la recherche d'un consensus et l'acquisition de connaissances sur les achats incluant la question du handicap, pour le premier, et les évaluations tenant compte de cette question, pour le second. En 2021, à l'issue d'une réunion d'information organisée avec le Réseau Technologie et numérique sur le rôle de l'accessibilité dans les technologies de l'information et des communications, le Réseau a décidé de créer un sous-groupe de travail sur l'accessibilité numérique.

Le Groupe de référence pour l'inclusion des personnes handicapées dans l'action humanitaire compte une cinquantaine de membres provenant de toutes les entités des Nations Unies et de la société civile, y compris d'organisations de personnes handicapées et d'organisations non gouvernementales internationales, qui se réunissent pour favoriser la coopération aux fins d'une action humanitaire incluant la question du handicap. Un projet a été lancé, en 2021, par le Groupe de référence pour renforcer la capacité des organisations de personnes handicapées de s'engager dans l'action humanitaire.

En 2021, le fonds d'affectation spéciale pluripartenaire du Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées a permis d'appuyer 42 programmes nationaux, quatre programmes multipays et quatre programmes mondiaux visant à accélérer l'inclusion du handicap et touchant à des sujets tels que l'égalité et la non-discrimination, l'accessibilité, la fourniture de services inclusifs, une budgétisation et une gestion financière conformes à la Convention relative aux droits des personnes handicapées ainsi que la reddition de comptes et la gouvernance. Le Fonds commun pour les objectifs de développement durable a continué de financer dans des pays 35 programmes conjoints en faveur de la protection sociale intégrée. Ces projets et programmes fonctionnent en complémentarité avec la Stratégie afin de promouvoir la question de l'inclusion du handicap dans les programmes de travail nationaux, en mettant les personnes handicapées au premier plan, et contribuent à faire en sorte que l'engagement pris dans le Programme 2030 de ne laisser personne de côté soit réalisé.

Section 4.

Défis à relever et chances à saisir

La riposte à la pandémie de COVID-19 se situe en tête des priorités mondiales depuis 2020. Alors que nous nous dirigeons vers l'après-pandémie, l'occasion se présente clairement de transformer les modalités de travail de l'Organisation pour les rendre plus accessibles aux personnes handicapées et, partant, plus inclusives. La Stratégie est gage de fiabilité en ce qu'elle confirme la capacité du système d'intégrer en souplesse la question du handicap. Le moment est donc venu d'investir dans des mesures à long terme, tant générales que ciblées, qui visent à promouvoir les droits des personnes handicapées et à façonner un monde plus inclusif et plus accessible pour toutes et tous.

L'inclusion du handicap reste un domaine d'activité nouveau pour le secteur humanitaire et les opérations de paix. Si le fait d'opérer dans des situations difficiles et à haut risque suscite des difficultés de mise en œuvre uniques nécessitant un soutien plus ciblé et, parfois, individualisé, les incidences bénéfiques sur les personnes handicapées, qui sont parmi celles qui ont le plus besoin d'aide et de soutien dans de tels contextes, peuvent être considérables.

Le nombre croissant de conflits et de crises rend l'action dans ce domaine d'autant plus justifiée. Les exemples de l'Iraq et de la Somalie indiquent comment les opérations de paix peuvent intégrer la question du handicap dans leur mandat ; les réalisations et les enseignements tirés de la mise en œuvre seront essentiels en ce qu'ils montreront l'exemple à suivre. À cet égard, le soutien ciblé aux opérations de paix restera prioritaire, pour que l'on puisse tirer parti des bonnes pratiques initiales instaurées par les précurseurs.

Le développement des capacités du personnel demeure un facteur clé de succès pour la Stratégie. Ce domaine devra être une priorité pour l'Organisation, si bien que les possibilités de renforcement des connaissances et de sensibilisation en matière d'inclusion du handicap devront être aisément accessibles au personnel de tous les niveaux. Pour combler les lacunes dans ce domaine, deux initiatives de formation sur mesure sont en cours d'élaboration et seront déployées en 2022, soit : un module de formation en ligne de 90 minutes sur l'inclusion du handicap destiné à l'ensemble du personnel, élaboré en collaboration avec l'École des cadres du système des Nations Unies, et un cours de formation interactif approfondi de cinq semaines, mis au point en collaboration avec l'OIT et son Centre international de formation, visant à faciliter la formation ciblée des personnes référentes en matière d'inclusion du handicap et des autres personnes travaillant directement dans le domaine de l'inclusion du handicap.

Le personnel à tous les niveaux reconnaît de plus en plus la nécessité fondamentale de consulter les personnes handicapées et les organisations qui les représentent. Toutefois, faire évoluer les mentalités pour que les personnes handicapées soient consultées non seulement sur des questions touchant précisément au handicap, mais aussi dans tous les domaines d'activité, nécessitera des efforts délibérés et la mobilisation des hauts responsables. Les directives à l'échelle du système sur la consultation des personnes handicapées donnent une première orientation en la matière, et les exemples de plus en plus nombreux de partenariats entre les organisations de personnes handicapées et les entités et équipes de pays montreront comment parvenir à cet objectif. Le déploiement en 2022 des directives, en collaboration avec l'International Disability Alliance, contribuera à mieux faire comprendre les avantages qu'il y a à associer les organisations de personnes handicapées dans leur diversité pour éclairer les activités des Nations Unies et y apporter une valeur ajoutée. En outre, le renforcement des relations avec ces organisations améliorera la capacité de l'Organisation d'atteindre les objectifs de développement durable puisque celle-ci deviendra mieux à même de venir en aide en premier aux personnes les plus défavorisées.

Alors que plusieurs entités et équipes de pays ont augmenté leurs investissements dans l'inclusion du handicap, le manque de ressources financières est néanmoins régulièrement évoqué comme un obstacle à une action plus concertée. Si les contraintes financières ne doivent pas entraver l'action, des efforts coordonnés sont nécessaires si l'on veut garantir que les ressources existantes sont systématiquement investies de manière à contribuer à l'inclusion du handicap et à l'accessibilité, et non pour maintenir le statu quo. Une meilleure traçabilité des ressources est également nécessaire si l'on veut déterminer le degré d'inclusion du handicap dans les programmes et les projets. Pour combler les lacunes dans ce domaine, le Bureau de la planification des programmes, des finances et du budget du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a mis au point, en collaboration avec l'équipe chargée de l'inclusion du handicap, un marqueur d'inclusion du handicap, qui a été introduit à titre pilote dans le progiciel de gestion intégré du Secrétariat, Umoja. Le marqueur permettra aux entités du Secrétariat d'observer dans quelle mesure le handicap est intégré dans les programmes et les projets et d'en rendre compte. ONU-Femmes a également élaboré un document sur les options de marqueurs de handicap tenant compte des questions de genre pour étudier les possibilités d'introduire des marqueurs d'inclusion du handicap dans les systèmes d'établissement de rapports axés sur les résultats.

Enfin, comme je l'ai dit et répété, l'Organisation a pour objectif d'être un employeur de choix pour les personnes handicapées. S'appuyant sur la Stratégie, l'ONU améliore l'accessibilité de ses bureaux et instaure des pratiques plus inclusives en matière de ressources humaines, ce qui ouvrira la voie à une plus grande diversité au sein de son personnel. Cependant, il n'existe aucun mécanisme permettant de savoir combien de personnes handicapées travaillent dans le système, ce qui limite la possibilité de suivre les progrès accomplis à cet égard. Pour mieux vérifier le nombre de personnes handicapées prenant leurs fonctions à l'Organisation, le Bureau des ressources humaines du Secrétariat examine actuellement la possibilité d'inclure dans le système de recrutement Inspira une question permettant au candidat ou à la candidate à un poste de s'identifier comme une personne handicapée. Ce mécanisme permettra d'améliorer la collecte de données sur le nombre de candidats et de membres du personnel handicapés ; il aidera aussi à recenser les lacunes dans les politiques et procédures mises en œuvre et à améliorer la représentation sur le lieu de travail. Actuellement, le mécanisme dont on dispose est l'enquête menée auprès du personnel du Secrétariat, qui, en 2021, a révélé que 2,9 % des membres du personnel s'identifiaient comme des personnes handicapées.

Section 5.

Conclusions et recommandations

Alors que nous abordons la quatrième année de mise en œuvre de la Stratégie, il est manifeste que le personnel à tous les niveaux, soutenu par ses équipes dirigeantes, prend des mesures pour faire progresser l'inclusion du handicap dans l'ensemble des programmes et des opérations. Si les conclusions montrent que des progrès significatifs ont été accomplis depuis 2019, il n'en reste pas moins qu'une majorité de critères parmi ceux fixés par la Stratégie pour réaliser des transformations profondes en vue de l'inclusion du handicap ne sont toujours pas remplis. Dans le même temps, il existe un nombre de plus en plus important de pratiques tangibles mises en œuvre à l'échelle du système des Nations Unies dont on peut s'inspirer pour réaliser les objectifs d'inclusion du handicap. Je reste pleinement attaché à la Stratégie et confirme le soutien apporté par mon bureau à sa mise en œuvre, y compris dans les domaines qui nécessitent une attention ciblée, comme les opérations de paix.

L'engagement indéfectible des équipes dirigeantes, du Groupe des Nations Unies pour le développement durable et des coordonnatrices et coordonnateurs résidents reste essentiel si l'on entend maintenir l'élan acquis en matière d'inclusion du handicap et garantir le succès de la Stratégie. Je lance une fois de plus un appel aux hauts responsables de l'ensemble du système pour qu'ils continuent à donner au personnel les moyens de s'investir dans la mise en œuvre de la Stratégie et pour qu'ils mobilisent davantage de ressources humaines et financières dans ce contexte, en particulier dans les domaines où les résultats demeurent faibles.

Les rapports établis dans le cadre de l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies ont montré comment les indicateurs de la Stratégie pouvaient être utilisés pour vérifier le niveau d'inclusion du handicap dans l'ensemble des activités des Nations Unies, approche que l'on pourra également appliquer dans d'autres contextes généraux pour améliorer la reddition de comptes en matière d'inclusion du handicap. La Stratégie sert donc à harmoniser et à optimiser les efforts déployés pour aider les États Membres et les partenaires à mettre en œuvre le Programme 2030 de manière à ne laisser personne de côté.

Alors que l'Organisation s'efforce d'améliorer ses normes relatives à l'inclusion du handicap et les résultats obtenus dans ce domaine, elle doit continuer à s'appuyer sur les connaissances et les ressources des États Membres et du secteur privé, en particulier dans les domaines de l'emploi et de l'accessibilité. En unissant leurs forces, le système des Nations Unies et l'ensemble des parties prenantes peuvent aligner les pratiques, fixer de nouveaux critères et servir de modèles pour transformer les lieux de travail physiques et virtuels et accroître la représentation des personnes handicapées au sein du personnel, conformément à l'objectif de développement durable no 8.

En demandant au système des Nations Unies de rendre des comptes sur la question de l'inclusion du handicap et en veillant à ce que des ressources restent disponibles pour soutenir les progrès accomplis dans ce domaine, les États Membres continuent de jouer un rôle essentiel à cet égard. Avec l'apparition de nouvelles menaces et crises mondiales, la vigilance est de mise pour empêcher le détournement des fonds destinés à l'inclusion du handicap, qui pourrait mettre en péril le capital, au demeurant modeste, de ressources disponibles et compromettre certains des gains durement acquis au cours de ces dernières années.

Enfin, la consultation active des organisations de personnes handicapées devrait être au cœur de toutes les activités des Nations Unies, car ces organisations sont les partenaires clés de l'Organisation sur la voie de l'inclusion du handicap. En effet, lorsqu'elle travaille avec les personnes handicapées, l'Organisation est mieux informée et mieux parée pour agir de manière efficace et efficiente non seulement dans des domaines spécifiques au handicap, mais aussi de manière systématique et dans tous les domaines relevant de son mandat. Nous comptons sur les organisations de personnes handicapées pour qu'elles continuent à nous aider à persévérer dans cette voie.

L'heure est venue de renouveler et de multiplier les efforts, les engagements et les investissements en faveur de la mise en œuvre de la Stratégie. L'Organisation a encore beaucoup à faire : elle ne peut se permettre de s'arrêter en si bon chemin. Or, ce chemin est, en soi, un processus de réaffirmation qui incite l'Organisation à l'apprentissage, au partage et à l'élaboration de stratégies pour plus de cohésion et de cohérence dans les actions qu'elle entreprend et les valeurs qu'elle défend. Je me réjouis que nous continuions d'avancer, ensemble, sur la voie menant à une Organisation des Nations Unies plus forte et à un avenir plus inclusif pour toutes et tous.

United Nations

One United Nations Plaza
New York, NY, 10017 USA

disabilitystrategy@un.org

A/77/344