



# Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination

Distr. générale  
29 mai 2019  
Français  
Original : anglais

Première session ordinaire de 2019

Genève, 9 et 10 mai 2019

## Résumé des délibérations

Additif

### Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap

#### *Résumé*

La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap offre une base devant favoriser l'accomplissement de progrès durables et de transformations dans la prise en compte de la question du handicap dans toutes les composantes de l'action de l'ONU.

Par le truchement de cette Stratégie, les organisations du système des Nations Unies réaffirment que l'exercice plein et entier des leurs droits fondamentaux par toutes les personnes en situation de handicap fait partie intégrante, de façon inaliénable et indivisible, de l'ensemble des droits de la personne et des libertés fondamentales.

La Stratégie est le résultat d'un processus lancé par le Secrétaire général en avril 2018 dans le but d'améliorer l'accès des personnes en situation de handicap à l'ensemble du système et de rendre systématique la prise en compte de leurs droits. Son élaboration s'est faite à la lumière d'un vaste examen institutionnel dirigé par la Rapporteuse spéciale sur les droits des personnes handicapées.

La Stratégie comprend une politique à l'échelle du système, un cadre de responsabilité et d'autres modalités de mise en œuvre.

S'agissant de l'engagement des organismes des Nations Unies à inclure le handicap dans leurs activités au cours de la prochaine décennie, la politique définit à la fois des normes du plus haut niveau et le projet de l'Organisation à cet égard. En effet, elle vise à créer un cadre institutionnel favorisant l'application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et du Programme de développement durable à l'horizon 2030, entre autres instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, ainsi que la réalisation des engagements pris en faveur du développement et de l'action humanitaire.

Le cadre de responsabilité comprend deux volets complémentaires : a) un cadre de responsabilité à l'intention des entités, assorti de 15 indicateurs communs à



l'ensemble du système et axé sur quatre domaines : direction, planification stratégique et gestion ; inclusivité ; programmation ; culture institutionnelle ; b) une feuille de résultats des équipes de pays des Nations Unies sur l'inclusion du handicap, qui est en cours d'élaboration et devrait être achevée au deuxième semestre de 2019. Le cadre comprend également des calendriers, des orientations techniques et la répartition des responsabilités nécessaires à la pleine application de la politique.

Au moyen de la Stratégie, les organismes des Nations Unies incorporeront systématiquement les droits des personnes en situation de handicap dans tous leurs travaux, que ce soit sur le plan externe, dans les programmes, ou sur le plan interne, et renforceront leurs liens de confiance avec les personnes en situation de handicap pour veiller à ce qu'elles soient valorisées et respectées dans leur dignité et leurs droits et qu'elles trouvent sur leur lieu de travail un climat qui leur permette de participer pleinement et efficacement, sur un pied d'égalité avec les autres.

Associée à des mesures ciblées, l'intégration d'une approche du handicap fondée sur les droits de la personne permettra de tenir compte de l'intégralité des préoccupations et du vécu des personnes en situation de handicap dans la conception, la mise en œuvre et le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous leurs aspects politiques, économiques et sociaux, afin que les personnes en situation de handicap puissent en bénéficier autant que les autres, le but ultime étant que l'égalité se concrétise dans les résultats et qu'une culture de l'inclusion s'instaure dans le système des Nations Unies.

## I. Introduction

### A. Contexte

1. En avril 2018, le Comité exécutif créé par le Secrétaire général a souligné que le système des Nations Unies devait améliorer d'urgence ses résultats en matière d'inclusion du handicap<sup>1</sup>, dans le cadre de l'appui qu'il apportait aux États Membres pour les aider à mettre en œuvre le Programme de développement durable à l'horizon 2030, à ne laisser personne de côté et à soutenir en premier lieu les plus défavorisés, dans tous les principaux domaines d'action des Nations Unies.

2. À cet égard, dans sa décision 2018/20, le Comité exécutif a défini les tâches suivantes :

a) Le Cabinet du Secrétaire général devrait coordonner un examen institutionnel de la manière dont l'intégration des questions liées au handicap dans toutes les opérations de l'Organisation est actuellement envisagée dans le système des Nations Unies ;

b) En faisant fond sur les travaux existants et l'examen susmentionné, le sous-groupe de travail du Groupe d'appui interorganisations pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées et le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences devraient élaborer une politique, un plan d'action et un cadre de responsabilité dans le but d'améliorer l'accès des personnes en situation de handicap à l'ensemble du système et d'intégrer leurs droits dans toutes les activités des organismes des Nations Unies.

3. Sous la direction du Cabinet du Secrétaire général, l'examen institutionnel a été mené en juillet 2018, avec l'appui de la Rapporteuse spéciale sur les droits des personnes handicapées. Les principales conclusions de cet examen, qui ont été dûment prises en considération lors de l'élaboration de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, sont les suivantes :

a) Il s'avère que certains organismes des Nations Unies ont de bonnes pratiques en matière d'inclusion du handicap, ce qui laisse penser qu'il est possible d'améliorer les résultats à l'échelle du système, ces bonnes pratiques n'étant pas encore suivies de façon systématique ;

b) Il existe aussi des carences manifestes à cet égard dans tous les principaux domaines d'action du système à tous les niveaux, faute d'approches cohérentes et globales ;

c) Si plusieurs entités des Nations Unies ont des responsabilités pertinentes et précises en matière d'inclusion du handicap, aucune n'est dotée individuellement de la capacité et de l'autorité requises pour coordonner, appuyer et suivre activement les progrès.

4. À sa réunion du 6 décembre 2018, le Conseil de direction du Secrétaire général a examiné les résultats de cet examen institutionnel et conclu qu'il existait un large consensus concernant : a) la nécessité d'inclure systématiquement le handicap dans

---

<sup>1</sup> L'expression « inclusion du handicap » renvoie à la participation effective des personnes en situation de handicap, dans toute leur diversité, à la promotion et à l'intégration de leurs droits dans les travaux de l'Organisation, à la mise au point de programmes dédiés au handicap et à la prise en compte des points de vue liés au handicap conformément à la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Cela requiert la mise au point et l'application d'une approche cohérente et systématique de l'inclusion du handicap dans tous les domaines d'activité et les programmes, sur le plan interne comme externe. Voir l'annexe I pour les définitions des principaux termes.

toutes les activités des composantes de l'ONU ; b) la nécessité de donner suite aux conclusions de l'examen en appliquant la politique, le plan d'action et le cadre de responsabilité à l'échelle du système entier.

5. Le Secrétaire général a ensuite demandé au Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité de se pencher, conjointement avec le Comité de haut niveau sur la gestion, sur les outils internes requis pour intégrer les recommandations issues de l'examen.

6. La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap jouera un rôle crucial en donnant aux organismes des Nations Unies les moyens d'aider les États Membres à atteindre les objectifs de développement durable et à appliquer la Convention relative aux droits des personnes handicapées, le Programme d'action pour l'humanité et le Cadre de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe (2015-2030), entre autres instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, ainsi qu'à honorer leurs engagements en faveur du développement et de l'action humanitaire.

## **B. Objectifs de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap**

7. La Stratégie pour l'inclusion du handicap revêt un caractère global grâce à sa politique et son cadre de responsabilité et vise à doter le système des Nations Unies des moyens d'inclure pleinement les personnes en situation de handicap. Elle offre une base permettant des évolutions et transformations durables concernant l'inclusion du handicap dans tous les principaux domaines d'action de l'Organisation. Sous sa forme actuelle, la Stratégie doit être appliquée pendant un quinquennat, à l'issue duquel elle sera réexaminée et mise à jour selon que de besoin.

## **C. Politique et cadre de responsabilité**

8. La politique traduit le projet d'inclusion du handicap que le système des Nations Unies se propose d'accomplir et réaffirme à cet égard un engagement commun aux plus hauts niveaux de l'Organisation. Elle recense les domaines et les fonctions sur lesquels l'ONU se concentrera pour atteindre son objectif d'inclusion du handicap.

9. Le cadre de responsabilité, qui permettra de suivre la mise en œuvre de la politique, comprendra les deux volets complémentaires suivants :

a) Un cadre de responsabilité destiné aux entités, assorti de 15 indicateurs communs à tout le système qui figurent dans le présent document et à l'aune desquels toutes les entités des Nations Unies feront rapport chaque année. L'accent y est mis sur les quatre domaines suivants : direction, planification stratégique et gestion ; inclusivité ; programmation ; culture institutionnelle ;

b) Une feuille de résultats des équipes de pays des Nations Unies sur l'inclusion du handicap, axée sur l'exécution au niveau des pays et sur les programmes et processus conjoints, est en cours d'élaboration et sera soumise à un processus de validation auprès d'un échantillon représentatif d'équipes de pays des Nations Unies au deuxième semestre de 2019.

10. Le présent document contient aussi les modalités de mise en œuvre de la politique à l'échelle du système, sur le plan interinstitutions et au niveau de chaque entité. Les rapports établis annuellement à l'échelle du système à l'aune des indicateurs du dispositif contiendront des informations détaillées sur les progrès enregistrés et faciliteront la réflexion et la prise de mesures correctives à l'échelle du système et au niveau de chaque entité, selon que de besoin.

## **D. Processus d'élaboration**

11. L'élaboration de la Stratégie pour l'inclusion du handicap a été conduite par le sous-groupe de travail chargé de l'action à l'échelle du système du Groupe d'appui interorganisations pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées, entre octobre 2018 et mars 2019.

12. La Stratégie pour l'inclusion du handicap a été mise au point avec la participation intensive de près de 60 entités des Nations Unies, réseaux interorganisations et organisations de la société civile, en consultation avec les États Membres. Elle a été validée par l'intermédiaire de projets pilotes et d'exercices de validation menés en collaboration avec 21 entités (voir l'annexe II pour de plus amples détails).

13. La Stratégie pour l'inclusion du handicap a été élaborée selon le modèle du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, que les États Membres ont reconnu comme un dispositif pionnier.

## **II. Politique à l'échelle du système des Nations Unies pour l'inclusion du handicap**

### **A. Préambule**

14. Par la présente politique, les organisations du système des Nations Unies s'engagent à intensifier leurs efforts visant à favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et de leurs droits fondamentaux par la concrétisation des engagements convenus au niveau mondial qui figurent dans les traités ou ont été pris lors des conférences et des réunions au sommet des Nations Unies et dans le cadre de leur suivi, en particulier : le Programme 2030 ; le Cadre de Sendai ; le Programme d'action d'Addis-Abeba issu de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement ; la Conférence des Nations Unies sur le logement et le développement urbain durable (Habitat III) ; les multiples résolutions adoptées par l'Assemblée générale et le Conseil des droits de l'homme ; le Sommet mondial sur l'action humanitaire ; ainsi que d'autres accords qui pourraient être adoptés à l'avenir.

15. Les organisations du système des Nations Unies réaffirment que l'exercice plein et entier de leurs droits fondamentaux par toutes les personnes en situation de handicap fait partie intégrante, de façon inaliénable et indivisible, de l'ensemble des droits de la personne et des libertés fondamentales. Cela est conforme aux principes inscrits dans la Charte des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme et d'autres instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, en particulier la Convention relative aux droits des personnes handicapées, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, la Convention relative aux droits de l'enfant, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, ainsi que les conventions applicables de l'Organisation internationale du Travail, et revêt un caractère essentiel pour la promotion du développement, des droits de la personne et de la paix et de la sécurité.

16. Les organisations sont conscientes que les droits de la personne, la paix et la sécurité et le développement durable pour tous ne sont possibles que si les personnes en situation de handicap, dans toute leur diversité, sont intégrées dans la société, sur un pied d'égalité avec les personnes valides, à la fois comme agents de changement et comme bénéficiaires des activités du système des Nations Unies. Il est donc impératif

que le handicap soit systématiquement pris en compte dans les travaux de tous les organismes des Nations Unies.

## **B. Déclaration de politique générale**

17. Individuellement comme collectivement au sein du système des Nations Unies, les organisations déclarent qu'elles sont déterminées et s'engagent à continuer d'agir pour atteindre les objectifs suivants : l'inclusion du handicap, l'autonomisation des personnes en situation de handicap et la prise en compte de leurs droits fondamentaux, de leur bien-être et de leur point de vue. Les organisations incorporeront systématiquement les droits des personnes en situation de handicap dans tous les travaux des Nations Unies, que ce soit sur le plan externe, dans les programmes, ou sur le plan interne, et renforceront leurs liens de confiance avec les personnes en situation de handicap pour veiller à ce qu'elles soient valorisées et respectées dans leur dignité et leurs droits et qu'elles trouvent sur leur lieu de travail un climat qui leur permette de participer pleinement et efficacement, sur un pied d'égalité avec les autres.

18. Conformément au modèle de leadership du système des Nations Unies (CEB/2017/1, annexe), les organisations s'engagent à prendre des mesures résolues pour que l'approche du handicap fondée sur les droits soit prise en compte dans l'ensemble des politiques, des programmes et des pratiques à l'échelle institutionnelle et qu'elle se reflète dans les résultats.

19. Les organisations sont déterminées à tirer parti de la complémentarité et des avantages comparatifs de chaque entité des Nations Unies, par l'intermédiaire de mécanismes de coordination adaptés et de programmes conjoints, pour créer un environnement favorable, autonomiser les personnes en situation de handicap et lutter contre l'exclusion et la discrimination fondée sur le handicap sous toutes ses formes, notamment la discrimination multiple et croisée et la discrimination par association, y compris lorsqu'elle touche les fonctionnaires ayant à charge des personnes en situation de handicap.

20. Les organisations intensifieront leurs efforts pour faire en sorte que les personnes en situation de handicap puissent être progressivement représentées dans toute leur diversité, d'une manière autonome et substantiellement accrue, au sein de toutes les catégories de personnel des Nations Unies, en particulier aux postes de décision.

21. Les organisations puiseront leur inspiration et leur créativité dans la diversité des expériences, des compétences et des cultures qui caractérisent le système des Nations Unies pour créer des partenariats solides entre entités, dans une démarche collective dont l'objectif commun est de promouvoir et garantir, dans toutes les activités, l'inclusion du handicap, l'autonomisation des personnes en situation de handicap et le respect de leurs droits fondamentaux.

## **C. Stratégie**

22. L'intégration systématique des questions relatives au handicap, combinée à des mesures ciblées, constitue la stratégie clef pour réaliser l'inclusion et l'autonomisation des personnes en situation de handicap et veiller à ce qu'elles jouissent de leurs droits fondamentaux. L'intégration d'une approche du handicap fondée sur les droits est le processus consistant à s'assurer que les droits des personnes en situation de handicap sont systématiquement pris en compte dans les travaux de l'Organisation, à garantir la participation véritable de ces personnes et à évaluer les incidences que toute politique ou tout programme peut avoir sur elles. C'est aussi une manière de faire en sorte que les préoccupations et le vécu des personnes en situation de handicap fassent partie

intégrante de la conception, de la mise en œuvre et du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes dans tous leurs aspects politiques, économiques et sociaux, afin qu'elles puissent en bénéficier autant que les autres, l'idée étant de ne pas perpétuer les inégalités et le but ultime étant que l'égalité se concrétise dans les résultats et qu'une culture de l'inclusion s'instaure dans le système des Nations Unies.

23. Les organisations adopteront une approche intersectorielle pour s'attaquer aux conséquences structurelles et dynamiques de l'interaction entre des formes de discrimination multiples et croisées, y compris en prenant en considération tous les conditions qui rendent l'expérience de vie des personnes en situation de handicap très différente de celle des autres, en tenant compte de facteurs comme le sexe, l'âge, l'identité de genre, la religion, la race, l'appartenance ethnique, la classe sociale et d'autres.

24. Afin de rendre opérationnelle la Stratégie pour l'inclusion du handicap et des droits fondamentaux des personnes en situation de handicap, il est indispensable de doter l'ensemble du système des Nations Unies d'un cadre de responsabilité aux fins de l'application de la politique. Ce cadre comprendra les indicateurs, les calendriers, les orientations techniques et la répartition des responsabilités qui sont nécessaires pour assurer la pleine mise en œuvre de la politique. Cela facilitera : la planification à l'échelle du système, en permettant de déterminer les avantages comparatifs du système des Nations Unies dans son ensemble ou des entités individuelles et de réduire les doubles emplois ; l'évaluation des progrès ou la détection des carences à tous les niveaux des activités de l'Organisation relatives à l'inclusion et à l'autonomisation des personnes en situation de handicap et à la prise en compte de leurs droits fondamentaux, de leur bien-être et de leur point de vue, dans le domaine des politiques ainsi qu'aux niveaux international, régional et national ; le suivi des résultats de chaque organisme et de l'ensemble du système. Ce cadre de responsabilité permettra à tous les membres du personnel des Nations Unies de comprendre pleinement le rôle qu'ils ont à jouer pour ce qui est de promouvoir et de faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap, le respect de leurs droits fondamentaux et la prise en compte de leur bien-être et de leur point de vue, dans toute l'Organisation, et leur donnera les moyens de remplir ce rôle. Les entités des Nations Unies à titre individuel conserveront la latitude d'ajouter ou d'améliorer leurs propres cadres de responsabilité internes, tout en conservant également la possibilité de tenir compte de leurs mandats et rôles particuliers.

25. Les réseaux interinstitutions des Nations Unies et les réseaux internes des différentes entités (tels que les réseaux de personnes référentes chargées des questions de handicap et d'accessibilité, les équipes spéciales interdépartements et les syndicats et fédérations) apporteront un appui proactif à l'application de la politique.

26. Les éléments principaux de la Stratégie sont les suivants :

### **Planification stratégique et gestion**

*a) Planification stratégique concernant l'inclusion et l'autonomisation des personnes en situation de handicap et le respect de leurs droits fondamentaux.* La planification stratégique visée et la programmation inclusive seront renforcées plus avant dans l'ensemble du système des Nations Unies, au moyen de consultations étroites et d'une collaboration active avec les organisations représentant les personnes en situation de handicap. À l'échelle du système, les organismes des Nations Unies planifieront et apporteront leurs contributions à l'inclusion des personnes en situation de handicap et à la promotion de leurs droits fondamentaux dans le cadre de la pleine réalisation des objectifs de développement durable, y compris au niveau des pays, et en rendront compte. Dans leurs documents principaux de planification stratégique, les entités des Nations Unies intégreront une réflexion sur l'inclusion des personnes en situation de handicap et la promotion de leurs droits fondamentaux, considérées sous

l'angle des objectifs de développement durable et d'autres engagements internationaux et dans la perspective de leurs mandats respectifs. L'approche axée sur les résultats portera sur les processus institutionnels, sur la façon dont ces processus aboutissent aux résultats souhaités, ainsi que sur la responsabilité relative aux résultats des travaux normatifs ou des activités de développement, une fois qu'auront été institutionnalisés les éléments du cadre de responsabilité visant à rendre systématique l'application de la politique ;

b) *Cohérence, coordination et gestion des connaissances et de l'information.* La cohérence et la coordination des activités de mise en œuvre d'une stratégie pour l'inclusion des personnes en situation de handicap et la promotion de leurs droits fondamentaux sont essentielles pour obtenir des résultats notables sur la voie de la réalisation des objectifs convenus qui sont reflétés dans le cadre de responsabilité. Les mécanismes de coordination humanitaire au niveau mondial et national sont particulièrement importants pour les personnes en situation de handicap en temps de crise et dans les situations d'urgence. Nonobstant les différents mandats des entités des Nations Unies, le système dans son ensemble doit renforcer les objectifs communs et la cohérence des méthodes de travail dans la promotion de l'inclusion des personnes en situation de handicap et de leurs droits fondamentaux. Il est particulièrement important qu'au niveau national les États Membres puissent interagir avec une équipe de pays des Nations Unies qui soit cohérente. Compte tenu du caractère multisectoriel des politiques d'inclusion du handicap, il sera indispensable de disposer de plateformes de programmation conjointe efficaces dans l'intérêt de la coordination et afin de tirer parti des avantages comparatifs de chaque entité des Nations Unies. Des améliorations seront apportées à la gestion des connaissances pour qu'elle puisse intégrer les acquis de l'expérience, les compétences et les pratiques des diverses entités des Nations Unies en matière d'inclusion du handicap, à l'usage des organismes des Nations Unies eux-mêmes, des équipes de pays, des États Membres et d'autres partenaires ;

c) *Contrôle par le suivi, l'évaluation et l'audit.* Le renforcement du contrôle, par une amélioration des procédures de suivi, d'évaluation et d'audit, est crucial pour veiller à ce que les entités des Nations Unies assument la responsabilité de leurs résultats relatifs à l'inclusion des personnes en situation de handicap et à la promotion de leurs droits fondamentaux ;

### **Inclusivité**

Les éléments de la présente section ont un caractère transversal et doivent être considérés comme des moyens de faciliter la mise en œuvre de la politique :

d) *Participation.* Lors de l'élaboration et la mise en œuvre de cadres normatifs et de politiques, ainsi que dans d'autres processus de décision concernant des questions relatives aux personnes en situation de handicap, les Nations Unies consulteront étroitement et feront activement participer toutes ces personnes, y compris les femmes et les enfants en situation de handicap et les plus marginalisées, par l'intermédiaire des organisations qui les représentent. Les fonctionnaires en situation de handicap et ceux qui ont à charge des personnes en situation de handicap seront aussi consultés et mobilisés directement et par l'intermédiaire des syndicats et des fédérations, en particulier pour les questions d'organisation des carrières, de bien-être, de prestations sociales et de couverture sanitaire ;

e) *Données.* Le manque de données relatives au handicap, notamment de données qualitatives et ventilées, est un des principaux obstacles à l'évaluation précise du niveau d'inclusion du handicap dans les contextes touchant le développement et l'action humanitaire. La présente politique et le cadre de responsabilité qui l'accompagne remédieront à ce manque. Les entités s'engagent à se conformer aux principes de respect de la vie privée et de protection des données personnelles du

Conseil des chefs de secrétariat<sup>2</sup> ou à d'autres instruments qui répondent à des normes équivalentes ou supérieures, et assureront la confidentialité des données personnelles ;

f) *Conception universelle, accessibilité et aménagement raisonnable.* L'ONU mettra en œuvre et appliquera les principes de la conception universelle dans l'ensemble de ses politiques et de ses programmes. Il conviendra de repérer les obstacles à l'accessibilité, d'y remédier et de les éliminer. Les personnes en situation de handicap collaborant avec l'Organisation en quelque qualité que ce soit et les fonctionnaires ayant à charge des personnes en situation de handicap ont droit à un aménagement raisonnable ;

#### **Culture institutionnelle**

g) *Développement des capacités.* Le développement ou le renforcement des capacités et des compétences du personnel en matière d'inclusion du handicap est essentiel pour que le handicap soit systématiquement pris en compte dans les politiques et les programmes. Les fonctionnaires en charge de la conception et de l'exécution des programmes et ceux qui fournissent des conseils techniques ont besoin de renforcer leurs capacités pour intégrer systématiquement à leur travail une approche du handicap qui soit fondée sur les droits de la personne. Des mesures globales et systématiques seront prises pour remédier aux manques de capacités, notamment à travers des campagnes de sensibilisation et des activités de formation, au niveau individuel ainsi qu'à l'échelle des entités et du système ;

h) *Sensibilisation et renforcement de la confiance.* Le système des Nations Unies veillera à ce que la communication interne comme externe soit inclusive et respectueuse des personnes en situation de handicap et de leurs droits, dans le but, entre autres, de réduire et d'éliminer à terme la stigmatisation et la discrimination. En outre, il entretiendra une culture institutionnelle qui inclue et valorise les personnes en situation de handicap ;

i) *Ressources humaines et financières.* Des ressources humaines et financières suffisantes seront consacrées à l'inclusion du handicap. Il s'agira d'utiliser plus efficacement les ressources actuelles en tenant mieux compte des résultats attendus, et d'affecter des ressources supplémentaires au besoin.

### **D. Examen de la politique**

27. La politique fera l'objet d'un examen externe au bout de cinq ans.

## **III. Cadre de responsabilité destiné aux entités**

### **A. Vue d'ensemble**

28. Le cadre de responsabilité destiné aux entités couvre les principales fonctions d'organisation au niveau institutionnel, notamment : la planification stratégique ; la programmation ; le développement des capacités ; les pratiques de recrutement et la gestion des ressources humaines ; l'accessibilité ; l'aménagement raisonnable.

29. Le cadre comprend des indicateurs qui définissent précisément les principaux aspects de la responsabilité relative à l'inclusion du handicap qui incombe au système des Nations Unies dans son ensemble, ainsi qu'aux différents départements et des

<sup>2</sup> Disponible à l'adresse suivante : <https://www.unsystem.org/personal-data-protection-and-privacy-principles>.

groupes. Les 15 indicateurs de performance seront assortis d'une grille de notation et appuieront l'amélioration progressive de l'inclusion systématique du handicap dans le système des Nations Unies. Le regroupement des rapports au niveau du système des Nations Unies facilitera :

a) la planification à l'échelle du système, en permettant de déterminer les avantages comparatifs de l'Organisation dans son ensemble ou des entités individuelles, de favoriser les effets de synergie et de limiter les doubles emplois ;

b) l'évaluation des progrès ou la détection des carences dans les activités que l'Organisation mène aux fins de l'inclusion du handicap.

30. Il est attendu de tous les organismes des Nations Unies qu'ils fassent rapport conformément au cadre de responsabilité, mais, compte tenu de la diversité des fonctions que les différentes entités remplissent, tous les indicateurs du dispositif ne sont pas pertinents pour chacune d'elle. Le cadre de responsabilité destiné aux entités a été conçu pour permettre à toutes les organisations de promouvoir l'inclusion du handicap et suivre les progrès accomplis à cet égard de façon mesurable et efficace, et veiller ainsi à ce que toutes les entités tiennent systématiquement compte du handicap et assurent le suivi y afférent.

31. Le cadre est basé sur un modèle décentralisé, selon lequel c'est aux fonctionnaires, aux groupes et aux départements qu'il incombe de satisfaire ou dépasser les attentes attachées à tel ou tel indicateur. Cela tient au fait que l'inclusion du handicap relève de la responsabilité de tous les membres du personnel de l'Organisation. Les groupes et personnes référentes chargés de la question du handicap auront certes pour fonction de stimuler et coordonner l'action, qui remplira les critères ou dépassera les attentes, mais il ne pourra leur être demandé d'adapter à eux seuls tout le système des Nations Unies à l'objectif, car ce changement ne saurait s'opérer sans que l'Organisation entière n'y apporte son plein appui.

32. Lors de l'élaboration de la Stratégie, il a été tenu compte des effets de synergie possibles avec d'autres mécanismes de responsabilisation, en particulier le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes et les indicateurs de résultats des équipes de pays des Nations Unies en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Ces effets de synergie seront renforcés durant la mise en application de la Stratégie, compte tenu des retours et observations, le cas échéant, du Comité de haut niveau sur la gestion, du Comité de haut niveau sur les programmes et du Groupe des Nations Unies pour le développement durable.

33. Comme d'autres dispositifs de responsabilisation des Nations Unies, le cadre de responsabilité destiné aux entités est assorti d'une grille d'évaluation à cinq degrés :

- Dépasse les attentes
- Satisfait aux attentes
- Se rapproche des attentes
- Aucune donnée
- Sans objet

34. Le cadre d'indicateurs sera accompagné d'orientations et d'exemples de bonnes pratiques, qui en faciliteront l'utilisation. Les orientations seront mises à jour au besoin et indiqueront clairement comment noter la performance des entités. « Satisfait aux attentes » est le minimum à quoi les organismes des Nations Unies devraient aspirer, et ils devraient aussi s'engager à dépasser les attentes au fil du temps. « Aucune donnée »

correspond aux cas où les entités ne mènent aucune activité en rapport avec l'indicateur, et « Sans objet » à ceux où les critères figurant dans l'indicateur ne s'appliquent pas.

## **B. Mise en œuvre**

### **Coordination générale**

35. La Conseillère principale du Secrétaire général pour les politiques a été désignée pour inaugurer les activités d'appui aux cadres supérieurs chargés de la mise en application de la Stratégie, ainsi que les activités d'appui à l'élaboration des orientations et à la coordination des mesures afférentes à la Stratégie. Les arrangements institutionnels à plus grande échelle seront examinés à la lumière de cette décision.

### **Mesures prises par les entités**

36. Les entités sont encouragées à rendre compte chaque année des mesures qu'elles ont prises au titre du cadre de responsabilité. Elles sont également encouragées à tenir leur organe directeur régulièrement informé de leurs résultats et à publier leurs rapports.

37. Les entités devraient nommer des garant(e)s qui assumeront la responsabilité principale de satisfaire aux attentes attachées à tel ou tel indicateur, ou de les dépasser, dans leur domaine de compétence (planification stratégique, évaluation, ressources humaines, par exemple), et mettre en place des mécanismes internes pour garantir la rigueur et l'exactitude des rapports.

### **Plans d'action correctifs**

38. Lorsque des entités ne satisferont pas aux attentes, ou ne les dépasseront pas, elles élaboreront un plan d'action correctif énonçant les mesures qu'elles comptent prendre pour améliorer leurs résultats. Les plans comprendront :

- a) Une liste des points à améliorer, qui donnera un aperçu de tous les domaines où les attentes ne sont pas remplies ;
- b) Un calendrier d'amélioration : les calendriers devraient être réalistes et indiquer clairement quand l'entité satisfera aux attentes ou les dépassera ;
- c) La responsabilité du suivi : comme indiqué plus haut, la responsabilité incombera principalement aux garant(e)s et à leur département ou groupe ;
- d) Les ressources requises : il faudra clairement indiquer les cas où des ressources supplémentaires seront nécessaires pour améliorer les résultats. Le fait d'indiquer des besoins en ressources n'engage pas les entités des Nations Unies à allouer les fonds, mais sert plutôt à donner une idée du montant estimatif des ressources nécessaires. Les entités devraient fournir le détail des fonds requis s'ajoutant aux dépenses de personnel, par exemple les coûts de formation, d'aménagement raisonnable et de programmation ;
- e) Les mesures à prendre pour améliorer les résultats : les entités devraient inclure les activités prévues pour améliorer les résultats, par exemple l'élaboration d'une politique d'inclusion du handicap ou l'organisation de séances de formations.

### **Action interinstitutions**

39. Les réseaux et mécanismes interinstitutions joueront un rôle important dans la mise en œuvre de la Stratégie :

- a) Le Groupe d'appui interorganisations pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées renforcera ses capacités de communication et de

coordination et s'emploiera en particulier à appuyer la bonne application du cadre de responsabilité destiné aux entités. Tous les organismes des Nations Unies seront encouragés à devenir membres du Groupe ;

b) Une collaboration est envisagée avec le Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées, en particulier dans le contexte de la programmation conjointe au sein du système et du renforcement des capacités du personnel de l'Organisation ;

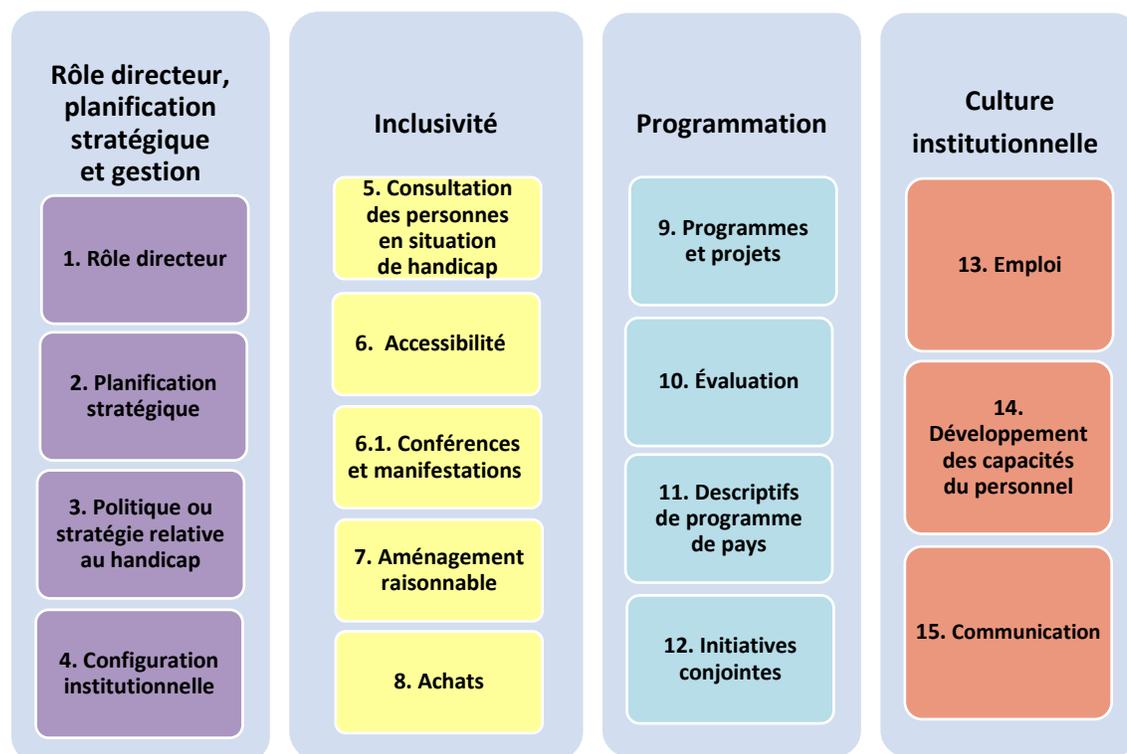
c) En collaboration avec les bureaux régionaux de l'ONU, le Bureau de la coordination des activités de développement appuiera l'inclusion effective du handicap, sur le plan régional et au niveau des équipes de pays, en se fondant entre autres sur les orientations fournies par le plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement et la documentation connexe et sur le cadre de gestion et de responsabilité.

d) Les différents groupes chargés du suivi des résultats relevant du Groupe des Nations Unies pour le développement durable inscriront l'inclusion du handicap comme point permanent à leur ordre du jour ;

e) Le Comité permanent interorganisations achèvera l'élaboration de ses directives sur l'inclusion des personnes en situation de handicap et en appuiera l'application au niveau des pays. En outre, il s'assurera que les outils du cycle des programmes d'action humanitaire, y compris l'aperçu de l'ensemble des besoins humanitaires et les plans d'aide humanitaire, tiennent compte des personnes en situation de handicap.

40. Le Comité de haut niveau sur la gestion, le Comité de haut niveau sur les programmes et le Groupe des Nations Unies pour le développement durable examineront, dans le cadre de leurs mandats respectifs, les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la politique, notamment les mesures de suivi, selon qu'il conviendra, au moins tous les deux ans, sur la base d'un rapport d'activité établi par la Conseillère principale.

## C. Indicateurs



### Indicateur 1 Rôle directeur

*Se rapproche des attentes*

Les cadres supérieurs encouragent activement, en interne et publiquement, l'inclusion du handicap

*Satisfait aux attentes*

Les cadres supérieurs encouragent activement, en interne et publiquement, l'inclusion du handicap

L'application de la politique ou stratégie d'inclusion par l'entité est examinée chaque année par la direction, et des mesures correctives sont prises si nécessaire

*Dépasse les attentes*

Les cadres supérieurs encouragent activement, en interne et publiquement, l'inclusion du handicap

L'application de la politique ou stratégie d'inclusion par l'entité est examinée chaque année par la direction, et des mesures correctives sont prises si nécessaire

Un mécanisme visant spécialement les cadres supérieurs est mis en place pour garantir l'application du principe de responsabilité en ce qui concerne l'inclusion du handicap

## Indicateur 2 Planification stratégique

<i>Se rapproche des attentes</i>	<i>Satisfait aux attentes</i>	<i>Dépasse les attentes</i>
L'engagement de l'entité à tenir compte du handicap est affirmé dans la présentation d'ensemble ou le préambule du principal document de planification stratégique	L'engagement de l'entité à tenir compte du handicap est affirmé dans la présentation d'ensemble ou le préambule du principal document de planification stratégique	L'engagement de l'entité à tenir compte du handicap est affirmé dans la présentation d'ensemble ou le préambule du principal document de planification stratégique
	L'engagement de l'entité à tenir compte du handicap de façon ciblée et systématique se reflète dans les comptes rendus de résultats ou dans les indicateurs du principal document de planification stratégique	L'engagement de l'entité à tenir compte du handicap de façon ciblée et systématique se reflète dans les comptes rendus de résultats ou indicateurs du principal document de planification stratégique
	Les données sont ventilées par handicap et par sexe dans le principal document de planification stratégique, selon qu'il convient	Les données sont ventilées par handicap et par sexe dans le principal document de planification stratégique, selon qu'il convient
		Un système est utilisé pour suivre l'allocation de ressources à l'inclusion du handicap dans l'ensemble de l'entité

## Indicateur 3 Politique ou stratégie spécifique au handicap

<i>Se rapproche des attentes</i>	<i>Satisfait aux attentes</i>	<i>Dépasse les attentes</i>
Une politique ou stratégie d'inclusion systématique du handicap est en place	Une politique ou stratégie d'inclusion systématique du handicap est en place et appliquée	Une politique ou stratégie d'inclusion systématique du handicap est en place et appliquée
		L'entité rend compte au moins tous les deux ans à son organe directeur ou équivalent de l'application de la politique ou stratégie, et prend des mesures correctives au besoin

## Indicateur 4 Configuration institutionnelle

<i>Se rapproche des attentes</i>	<i>Satisfait aux attentes</i>	<i>Dépasse les attentes</i>
Il y a, dans l'entité, une personne ou un groupe spécialisé dans l'approche du handicap fondée sur les droits de la personne	Il y a, dans l'entité, une personne ou un groupe spécialisé dans l'approche du handicap fondée sur les droits de la personne	Il y a, dans l'entité, une personne ou un groupe spécialisé dans l'approche du handicap fondée sur les droits de la personne

<i>Se rapproche des attentes</i>	<i>Satisfait aux attentes</i>	<i>Dépasse les attentes</i>
	L'entité coordonne un réseau de personnes référentes chargées du handicap qui couvre tous les départements et les bureaux de pays intéressés	L'entité coordonne un réseau de personnes référentes chargées du handicap qui couvre tous les départements et les bureaux de pays intéressés L'entité tient une réunion de son réseau de personnes référentes au moins une fois par an

### **Indicateur 5** **Consultation des personnes en situation de handicap**

<i>Se rapproche des attentes</i>	<i>Satisfait aux attentes</i>	<i>Dépasse les attentes</i>
Des consultations étroites sont systématiquement menées avec les organisations de personnes en situation de handicap, qui sont activement impliquées dans toutes les questions touchant spécialement le handicap Des directives sont en place pour la consultation	Des consultations étroites sont systématiquement menées avec les organisations de personnes en situation de handicap, qui sont activement impliquées dans toutes les questions touchant spécialement le handicap ainsi que dans des questions d'ordre plus général Des directives sont en place aux fins des consultations	Des consultations étroites sont systématiquement menées avec les organisations de personnes en situation de handicap, qui sont activement impliquées dans toutes les questions touchant spécialement le handicap ainsi que dans des questions d'ordre plus général Des directives sont en place aux fins des consultations L'entité entretient, au niveau du siège, un partenariat avec des organisations de personnes en situation de handicap et dispose de directives relatives à la collaboration avec diverses organisations de ce type au niveau régional et national

### **Indicateur 6** **Accessibilité**

<i>Se rapproche des attentes</i>	<i>Satisfait aux attentes</i>	<i>Dépasse les attentes</i>
Une évaluation de référence concernant l'accessibilité a été réalisée	Une politique ou stratégie d'accessibilité est en place et appliquée	Une politique ou stratégie d'accessibilité est en place et appliquée Un examen ou une évaluation de la politique ou stratégie d'accessibilité a lieu au moins tous les cinq ans

## Indicateur 6.1

### Conférences et manifestations

<i>Se rapproche des attentes</i>	<i>Satisfait aux attentes</i>	<i>Dépasse les attentes</i>
Une évaluation de référence de l'accessibilité et de l'aménagement raisonnable pour les conférences et manifestations a été réalisée	Une évaluation de référence de l'accessibilité et de l'aménagement raisonnable pour les conférences et manifestations a été réalisée  Des politiques et directives relatives à l'accessibilité des services et des installations de conférence sont en place et des critères d'accessibilité sont établis et remplis	Une évaluation de référence de l'accessibilité et de l'aménagement raisonnable pour les conférences et manifestations a été réalisée  Des politiques et directives relatives à l'accessibilité des services et des installations de conférence sont en place et des critères d'accessibilité sont établis et remplis  Le plan d'action pour l'accessibilité des services de conférence et des manifestations est évalué tous les ans et révisé au besoin

## Indicateur 7

### Aménagement raisonnable

<i>Se rapproche des attentes</i>	<i>Satisfait aux attentes</i>	<i>Dépasse les attentes</i>
Une politique ou stratégie d'aménagement raisonnable est en cours d'élaboration	Une politique ou stratégie d'aménagement raisonnable est appliquée, étant assortie d'un mécanisme suffisamment financé	Une politique ou stratégie d'aménagement raisonnable est appliquée, étant assortie d'un mécanisme suffisamment financé  L'entité tient un registre des aménagements raisonnables demandés et fournis, et garde trace du niveau de satisfaction que donne la fourniture des aménagements raisonnables

## Indicateur 8

### Achats

<i>Se rapproche des attentes</i>	<i>Satisfait aux attentes</i>	<i>Dépasse les attentes</i>
Les politiques en matière d'achats garantissent que les biens et services pertinents dont il est fait l'acquisition sont accessibles et ne créent pas de nouveaux obstacles  Les politiques en matière d'achats garantissent que le processus d'achat est accessible	Les politiques en matière d'achats garantissent que les biens et services pertinents dont il est fait l'acquisition sont accessibles et ne créent pas de nouveaux obstacles  Les politiques en matière d'achats garantissent que le processus d'achat est accessible	Les politiques en matière d'achats garantissent que les biens et services pertinents dont il est fait l'acquisition sont accessibles et ne créent pas de nouveaux obstacles  Les politiques en matière d'achats garantissent que le processus d'achat est accessible

<i>Se rapproche des attentes</i>	<i>Satisfait aux attentes</i>	<i>Dépasse les attentes</i>
	Un objectif est fixé et atteint pour le nombre ou la proportion de documents d'achat pertinents dans lesquels l'accessibilité est une condition obligatoire	Un objectif est fixé et atteint pour le nombre ou la proportion de documents d'achat pertinents dans lesquels l'accessibilité est une condition obligatoire  La politique en matière d'achats encourage l'approvisionnement auprès de fournisseurs qui tiennent compte du handicap, des directives ayant été élaborées à cette fin

### **Indicateur 9** **Programmes et projets**

<i>Se rapproche des attentes</i>	<i>Satisfait aux attentes</i>	<i>Dépasse les attentes</i>
Une note d'orientation (ou équivalent) sur l'inclusion systématique du handicap à toutes les étapes du cycle d'un programme ou projet a été adoptée	Une note d'orientation (ou équivalent) sur l'inclusion systématique du handicap à toutes les étapes du cycle d'un programme ou projet a été adoptée  L'entité fixe et respecte un nombre minimum de programmes ou projets qui systématisent l'inclusion du handicap	Une note d'orientation (ou équivalent) sur l'inclusion systématique du handicap à toutes les étapes du cycle d'un programme ou projet a été adoptée  L'entité fixe et dépasse le nombre minimum de programmes ou projets qui systématisent l'inclusion du handicap

### **Indicateur 10** **Évaluation**

<i>Se rapproche des attentes</i>	<i>Satisfait aux attentes</i>	<i>Dépasse les attentes</i>
Les directives aux fins de l'évaluation contiennent des orientations sur la manière de favoriser l'inclusion du handicap	Les directives aux fins de l'évaluation contiennent des orientations sur la manière de favoriser l'inclusion du handicap  L'inclusion du handicap est effectivement intégrée à toutes les étapes du processus d'évaluation, à savoir mentionnée dans le mandat, au stade initial de la procédure et dans le ou les rapports d'évaluation	Les directives aux fins de l'évaluation contiennent des orientations sur la manière de favoriser l'inclusion du handicap  L'inclusion du handicap est effectivement intégrée au processus d'évaluation, à savoir mentionnée dans le mandat, au stade initial de la procédure et dans le ou les rapports d'évaluation  Il est procédé au moins tous les cinq ans à une méta-analyse des constatations, conclusions et recommandations d'évaluation qui se rapportent à l'inclusion du handicap

## Indicateur 11

### Descriptifs de programme de pays

<i>Se rapproche des attentes</i>	<i>Satisfait aux attentes</i>	<i>Dépasse les attentes</i>
Les orientations sur les descriptifs de programme de pays mentionnent systématiquement l'inclusion du handicap	Les orientations sur les descriptifs de programme de pays mentionnent systématiquement l'inclusion du handicap  Tous les descriptifs de programme de pays comprennent une analyse de l'inclusion du handicap, assortie de la programmation correspondante	Les orientations concernant les descriptifs de programme de pays mentionnent systématiquement l'inclusion du handicap  Tous les descriptifs de programme de pays comprennent une analyse de l'inclusion du handicap, assortie de la programmation correspondante  Les pratiques et procédures de gestion des connaissances favorisent une inclusion plus systématique du handicap dans les descriptifs de programme de pays

## Indicateur 12

### Initiatives conjointes

<i>Se rapproche des attentes</i>	<i>Satisfait aux attentes</i>	<i>Dépasse les attentes</i>
L'entité participe activement au(x) mécanisme(s) de coordination interinstitutions sur l'inclusion du handicap	L'entité participe activement au(x) mécanisme(s) de coordination interinstitutions sur l'inclusion du handicap  Un programme ou une initiative conjoint(e) est en place	L'entité participe activement au(x) mécanisme(s) de coordination interinstitutions sur l'inclusion du handicap  Plus d'un programme ou d'une initiative conjoint(e) sont en place

## Indicateur 13

### Emploi

<i>Se rapproche des attentes</i>	<i>Satisfait aux attentes</i>	<i>Dépasse les attentes</i>
La politique ou stratégie d'emploi et d'autres politiques ou stratégies concernant les ressources humaines comprennent des dispositions visant à attirer, recruter et retenir des employé(e)s en situation de handicap et à favoriser leur évolution de carrière	La politique ou stratégie d'emploi et d'autres politiques ou stratégies concernant les ressources humaines comprennent des dispositions tendant à attirer, recruter et retenir des employé(e)s en situation de handicap et à favoriser leur évolution de carrière  Les employé(e)s en situation de handicap font état d'un niveau de satisfaction et de bien-être comparable à celui des autres employé(e)s	La politique ou stratégie d'emploi et d'autres politiques ou stratégies concernant les ressources humaines comprennent des dispositions visant à attirer, recruter et retenir des employé(e)s en situation de handicap et à favoriser leur évolution de carrière  Les employé(e)s en situation de handicap font état d'un niveau de satisfaction et de bien-être comparable à celui des autres employé(e)s  Le nombre de personnes en situation de handicap recrutées

*Se rapproche des attentes**Satisfait aux attentes**Dépasse les attentes*

dans l'organisation au moyen de pratiques d'embauche ciblées ou classiques est en augmentation

#### **Indicateur 14**

##### **Renforcement des capacités du personnel**

*Se rapproche des attentes**Satisfait aux attentes**Dépasse les attentes*

Des possibilités d'apprentissage ou de formation à l'échelle de l'entité sont disponibles pour améliorer les capacités du personnel à tous les niveaux en matière d'inclusion du handicap

Des possibilités d'apprentissage ou de formation à l'échelle de l'entité sont disponibles pour améliorer les capacités du personnel à tous les niveaux en matière d'inclusion du handicap

Les activités d'apprentissage et l'utilisation de supports d'apprentissage ayant trait à l'inclusion du handicap sont obligatoires, et font l'objet d'un suivi

Des possibilités d'apprentissage ou de formation à l'échelle de l'entité sont disponibles pour améliorer les capacités du personnel à tous les niveaux en matière d'inclusion du handicap

Les activités d'apprentissage et l'utilisation de supports d'apprentissage ayant trait à l'inclusion du handicap sont obligatoires, et font l'objet d'un suivi

Des activités et des support d'apprentissage sur mesure sont disponibles, en particulier pour les cadres supérieurs et les représentants syndicaux

#### **Indicateur 15**

##### **Communication**

*Se rapproche des attentes**Satisfait aux attentes**Dépasse les attentes*

Des directives ou procédures sont en place pour veiller à ce que la communication interne et externe soit respectueuse des personnes en situation de handicap

Des directives ou procédures sont en place pour veiller à ce que la communication interne et externe soit respectueuse des personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap sont représentées dans les communications courantes

Des directives ou procédures sont en place pour veiller à ce que la communication interne et externe soit respectueuse des personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap sont représentées dans les communications courantes

Une campagne de communication sur l'inclusion du handicap est menée au moins tous les deux ans

## Annexe I

### Notions et définitions principales

Personnes en situation de handicap	Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres (Convention relative aux droits des personnes handicapées, article premier)
Inclusion du handicap	La participation véritable des personnes en situation de handicap dans toute leur diversité, la promotion de leurs droits et la prise en considération de leurs points de vue, conformément à la Convention relative aux droits des personnes handicapées
Systématisation de l'inclusion du handicap	L'approche cohérente et systématique de l'inclusion du handicap dans tous les domaines d'activité et les programmes
Approche à deux voies	Le fait d'intégrer la prise en compte du handicap dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de l'ensemble des politiques et programmes et de lancer des initiatives spécifiques pour aider les personnes en situation de handicap à devenir autonomes. L'équilibre entre stratégies de systématisation et appui ciblé devrait être ajusté en fonction des besoins des différents groupes de population, l'objectif général étant toujours d'intégrer et d'inclure les personnes en situation de handicap dans tous les aspects de la société et du développement (E/CN.5/2012/6, par. 12)
Convention relative aux droits des personnes handicapées	Les politiques et les pratiques qui respectent les obligations et les principes généraux énoncés dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées ainsi que les normes découlant de l'interprétation que le Comité des droits des personnes handicapées fait de la Convention
Accessibilité	Le fait de s'assurer que les personnes handicapés ont accès, sur un pied d'égalité avec les autres, à l'environnement physique, aux moyens de transport, aux technologies de l'information et des communications et aux autres structures et services qui sont mis à la disposition du public dans les zones urbaines comme en milieu rural (Convention, article 9)
Conception universelle	La conception de produits, d'équipements, de programmes et de services qui puissent être utilisés par tous, dans toute la mesure possible, sans nécessiter ni adaptation ni conception spéciale. La « conception universelle » n'exclut pas les appareils et accessoires fonctionnels destinés à des catégories particulières de personnes en situation de handicap, lorsqu'ils sont nécessaires (Convention, article 2)

---

Discrimination fondée sur le handicap	Toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres. La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable (Convention, article 2)
Aménagement raisonnable	Les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales (Convention, article 2)
Organisation de personnes en situation de handicap	Les organisations dont les membres sont – pour moitié au moins – des personnes handicapées, qui sont régies, menées et dirigées par des personnes handicapées ( <a href="#">CRPD/C/11/2</a> , annexe II, par. 3). Les organisations de personnes en situation de handicap devraient avoir pour fondement les principes et les droits consacrés par la Convention, y être foncièrement attachées et les respecter pleinement (Convention, observation générale n° 7, par. 11)

## **Annexe II.**

### **Participation au processus de consultation**

Des consultations initiales ont eu lieu entre octobre et décembre 2018 dans le cadre de réunions virtuelles du sous-groupe de travail du Groupe d'appui interorganisations pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées, qui comprend les personnes référentes pour les questions relatives au handicap de 28 entités des Nations Unies et de deux organisations de la société civile.

Un avant-projet des documents a été distribué au début du mois de janvier. Des consultations bilatérales visant à recueillir des commentaires sur ces documents se sont tenues avec 11 organismes des Nations Unies, tandis que 16 organismes ont adressé des observations écrites. En outre, le 24 janvier 2019, un atelier a réuni 56 participants représentant 22 organismes des Nations Unies et deux organisations de la société civile pour leur permettre d'échanger des vues sur les documents et formuler des observations.

Comme suite aux consultations, une version révisée du projet de documents a été établie et distribuée début février. Ce projet a servi de base à des réunions d'information et des consultations et à des séances approfondies de mise à l'essai ou de validation avec 22 entités des Nations Unies, à Genève, New York et Bangkok, ainsi que par téléphone avec des entités à Rome et Amman, entre le 19 février et le 1<sup>er</sup> mars 2019. Des observations écrites sur les projets révisés ont été reçues de 13 entités des Nations Unies.

En février 2019, le secrétariat du Comité de haut niveau sur la gestion a distribué à ses membres une enquête sur les initiatives actuellement menées en matière d'inclusion du handicap à l'appui du processus d'élaboration. En outre, six réseaux interorganisations ont apporté leur concours, sous la forme d'une réunion d'information donnée spécialement à l'intention du Réseau ressources humaines et de plusieurs contributions écrites.

Sur la base des résultats des consultations et réunions d'information et des séances de mise à l'essai et de validation, une dernière version du projet de documents a été mise au point et distribuée début mars 2019. Des observations sur cette version ont été reçues de huit entités, et les documents ont été officiellement approuvés le 14 mars par le Groupe d'appui interorganisations pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées, qui en a recommandé l'examen par le Groupe de haut niveau sur la gestion et le Groupe de haut niveau sur les programmes.

Depuis le début, les personnes en situation de handicap et les organisations qui les représentent ont joué un rôle actif, notamment en participant à des réunions et des séances d'information et en contribuant au processus d'élaboration. L'International Disability Alliance (IDA), organisation faitière qui regroupe des organisations de personnes en situation de handicap, a beaucoup participé. Le Consortium international pour le handicap et le développement, organisation de la société civile qui s'occupe des questions de handicap, a contribué à l'élaboration.

En outre, des fonctionnaires en situation de handicap ont pris part aux réunions d'informations, aux consultations et aux ateliers de mise à l'essai et de validation.

Au total, près de 300 personnes appartenant à environ 60 organismes des Nations Unies, syndicats et organisations de la société civile ont été directement mobilisées par l'équipe de facilitation pour l'élaboration de ces outils, et un nombre encore plus grand de personnes, renseignées par des collègues, ont participé directement et fait part de leurs observations.

Tableau 1  
Avant-projet de documents (janvier 2019)

<i>Consultations et réunions</i>		<i>Atelier mondial à New York</i>		<i>Observations écrites</i>	
1. Secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat	1. Secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat	13. Département des affaires économiques et sociales	1. Secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat	10. Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	
2. Organisation internationale du Travail	2. Cabinet du Secrétaire général	14. Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	2. Secrétariat de la Convention		
3. Organisation internationale pour les migrations	3. Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	15. Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité	3. Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	11. Département des affaires économiques et sociales	
4. Bureau de la coordination des affaires humanitaires	4. Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	16. Département de l'appui opérationnel	4. Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	12. Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité	
5. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	5. Association internationale du développement <sup>a</sup>	17. Bureau du Coordonnateur résident à New York	5. Consortium international pour le handicap et le développement <sup>a</sup>	13. Département de l'appui opérationnel	
6. Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité	6. Consortium international pour le handicap et le développement <sup>a</sup>	18. Programme des Nations Unies pour le développement	6. Organisation internationale pour les migrations	14. Fonds des Nations Unies pour la population	
7. Département de l'appui opérationnel	7. Organisation internationale du Travail	19. Fonds des Nations Unies pour la population	7. Envoyé spécial sur le handicap et l'accessibilité	15. Office des Nations Unies à Genève	
8. Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés	8. Organisation internationale pour les migrations	20. Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés	8. Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies	16. Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées	
9. Fonds des Nations Unies pour l'enfance	9. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	21. Fonds des Nations Unies pour l'enfance	9. Programme des Nations Unies pour les établissements humains	17. Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient	
10. Office des Nations Unies à Genève	10. Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies	22. Office des Nations Unies à Genève			
11. Organisation mondiale de la Santé	11. Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	23. Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets			
12. Organisation mondiale de la propriété intellectuelle	12. Bureau de la coordination des activités de développement				

- |  |                                   |                                  |
|--|-----------------------------------|----------------------------------|
| 24. Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées | 25. Programme alimentaire mondial | 26. Groupe de la Banque mondiale |
|--|-----------------------------------|----------------------------------|

<sup>a</sup> Organisation de la société civile

Tableau 2  
Première version du projet de documents (février 2019)

Consultations et réunions	Mise à l'essai ou validation	Observations écrites	
1. Organisation internationale pour les migrations	1. Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique 2. Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture 3. Fonds international de développement agricole 4. Organisation internationale du Travail 5. Union internationale des télécommunications 6. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme 7. Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes 8. Bureau de la coordination des activités de développement <sup>b</sup> 9. Département des affaires économiques et sociales 10. Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences <sup>b</sup> 11. Département de la communication globale <sup>b</sup>	12. Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité <sup>b</sup> 13. Département de l'appui opérationnel <sup>b</sup> 14. Département des opérations de paix <sup>b</sup> 15. Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix <sup>b</sup> 16. Département de la sûreté et de la sécurité <sup>b</sup> 17. Programme des Nations Unies pour le développement 18. Fonds des Nations Unies pour l'enfance 19. Office des Nations Unies à Genève 20. Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient 21. Organisation mondiale de la Santé	1. Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique 2. Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture 3. Consortium international pour le handicap et le développement 4. Organisation internationale du Travail 5. Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes 6. Département des affaires économiques et sociales 7. Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité 8. Programme des Nations Unies pour le développement 9. Fonds des Nations Unies pour la population 10. Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés 11. Partenariat des Nations Unies pour la promotion

<i>Consultations et réunions</i>	<i>Mise à l'essai ou validation</i>	<i>Observations écrites</i>
		des droits des personnes handicapées
		12. Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
		13. Organisation des Nations Unies pour le développement industriel

<sup>a</sup> Organisation de la société civile

<sup>b</sup> A participé à une session de mise à l'essai ou de validation à l'échelle du Secrétariat de l'ONU

Tableau 3  
**Dernière version du projet de documents (mars 2019)**

<i>Observations écrites</i>		
1. Fédérations de fonctionnaires	4. Fonds des Nations Unies pour la population	7. Programme alimentaire mondial
2. Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	5. Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés	8. Organisation mondiale de la Santé
3. Département de l'appui opérationnel	6. Fonds des Nations Unies pour l'enfance	9. Organisation des Nations Unies pour le développement industriel

Tableau 4

**Réponses à l'enquête du Comité de haut niveau sur la gestion ou observations communiquées au secrétariat à son sujet**

<i>Réseaux interinstitutions</i>	<i>Entités</i>	
1. Réseau ressources humaines	1. Organisation de l'aviation civile internationale	12. Fonds des Nations Unies pour la population
2. Réseau fournisseurs	2. Centre international pour le génie génétique et la biotechnologie	13. Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
3. Réseau numérique et technologie	3. Fonds international de développement agricole	14. Fonds des Nations Unies pour l'enfance
4. Réseau finances et budget	4. Organisation maritime internationale	15. Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
5. Réseau interorganisations pour la gestion des mesures de sécurité	5. Organisation internationale pour les migrations	16. Organisation mondiale du tourisme
6. Réunion annuelle internationale concernant les services linguistiques, la documentation et les publications (IAMLADP)	6. Organisation pour l'interdiction des armes chimiques	17. Programme alimentaire mondial
	7. Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	18. Organisation mondiale de la Santé
	8. Bureau de l'information et des communications	19. Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
	9. Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida	20. Organisation météorologique mondiale
	10. Programme des Nations Unies pour le développement	21. Banque mondiale
	11. Programme des Nations Unies pour l'environnement	22. Organisation mondiale du commerce