



STRATÉGIE DES NATIONS UNIES POUR L'INCLUSION DU HANDICAP

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 r des personnes en situation de handicap dans tous leurs travaux, que ce soit sur le plan externe, dans le

pf 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.

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, 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

- 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 mondiale sur le handicap ; et le Programme d'action de la Conférence de

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.

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



des chefs de secrétariat ou à d'autres instruments qui répondent à des normes équivalentes ou supérieures, et assureront la confidentialité des données personnelles ;

- f) 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



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 groupes. Les 15 indicateurs de performance seront assortis

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.

C. Indicators

RÔLE DIRECTEUR, PLANIFICATION STRATÉGIQUE ET GESTION	INCLUSIVITÉ	PROGRAMMATION	CULTURE INSTITUTIONNELLE

RÔLE DIRECTEUR		
encouragent activement, en interne et publiquement,	encouragent activement, en interne et publiquement, L'application de la politique que l'entité est examinée chaque année par la direction, et	

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

principal document de planification stratégique

Les données sont ventilées par handicap et par sexe dans le principal document

ACCESSIBILITÉ

Une évaluation de référence concernant l'accessibilité a été réalisée		

[Blue header bar]		
[Grey header bar]	[Grey header bar]	[Grey header bar]

INDICATEUR RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DU PERSONNEL

Des possibilités formation à l'échelle de l'entité sont dispon	o l h	f p ok o iu ion à o éioie fs

ANNEXE I

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^{er} mars 2019. Des observations écrites sur les projets révisés ont été reçues de 13 entités des Nations Unies.

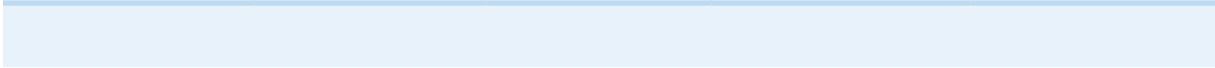
En février 2019, le secrétariat du Comité de haut niveau sur la gestion a distribué à ses membres une enquête sur les initiatives actuellement menées en matière d'inclusion du handicap à l'appui du processus d'élaboration. En outre, six réseaux interorganisations ont apporté leur concours, sous la forme 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, le Comité de haut niveau sur la gestion a recommandé au Secrétaire général de :

7kVci#egl_Zi YZ Y

1.
Conseil des chère

11. Organisation mondiale de la	11. Entité des des sexes et l'autonomisation des femmes	24. la promotion



: Zgčł gZkZghłc Yj egłZi YZ YdXj b Zci hłb Vgh'(& / Ž

1. Fédérations de fonctionnaires 4.