Nations Unies CEB/2026/1/Add.1

Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination

Distr. générale
17 juillet 2026
Français
Original : anglais

Première session ordinaire de 2026
Tokyo, 19 et 20 mai 2026

Résumé des délibérations

Additif

Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap 2.0 (2026-2030)

I. Introduction

1. Les personnes en situation de handicap – plus de 1,3 milliard de personnes dans le monde, soit plus de 16 % de la population mondiale[1] – continuent de faire l'objet d'une exclusion systémique dans de nombreux domaines, notamment l'éducation, l'emploi, la santé et la protection sociale. La réalisation des droits des personnes en situation de handicap demeure inégale malgré la ratification généralisée de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Ces disparités sont aggravées par des facteurs croisés, tels que le genre, l'âge, la race, l'origine ethnique et l'appartenance à une population autochtone, ainsi que par les répercussions disproportionnées de la pauvreté, des changements climatiques, des catastrophes naturelles et des conflits armés, autant de facteurs qui accentuent les inégalités et entravent la réalisation des objectifs de développement durable.

2. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies a reconnu que le système des Nations Unies ne disposait pas d'une approche cohérente et globale en matière d'inclusion du handicap[2] dans le cadre de l'appui apporté aux États Membres. La question du handicap n'est pas systématiquement prise en compte dans l'ensemble des activités des Nations Unies relatives au développement, aux droits humains, à l'action humanitaire et à la paix et à la sécurité. Des obstacles à l'accessibilité persistent tant dans les environnements physiques que sur les plateformes numériques, et la représentation des personnes en situation de handicap au sein du personnel reste limitée.

[1] Voir www.who.int/publications/i/item/9789240063600.

[2] 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. Pour les définitions des termes clés, on se reportera à l'annexe.

Merci de recycler

3. Ensemble, ces défis témoignent de la nécessité d'opérer une transformation institutionnelle qui garantisse que les Nations Unies peuvent montrer l'exemple et respecter l'engagement pris en faveur de l'inclusion pleine et effective des personnes en situation de handicap. La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap a été lancée par le Secrétaire général, en 2019, pour offrir une base devant favoriser l'accomplissement de progrès durables et de transformations dans la prise en compte de la question du handicap à l'Organisation des Nations Unies. Par le truchement de la Stratégie, les organisations du système des Nations Unies ont réaffirmé que l'exercice de leurs droits fondamentaux par toutes les personnes en situation de handicap faisait partie intégrante, de façon inaliénable et indivisible, de l'ensemble des droits humains et des libertés fondamentales (CEB/2019/1/Add.6)[3].

4. La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap a établi le plus haut niveau d'engagement à l'échelle du système des Nations Unies, en définissant une vision claire de l'inclusion du handicap et en créant un cadre institutionnel permettant à l'ONU d'aider ses États Membres à mettre en œuvre la Convention relative aux droits des personnes handicapées, le Programme de développement durable à l'horizon 2030, les résolutions du Conseil de sécurité et d'autres instruments conventionnels internationaux. Plus récemment, la Stratégie a joué un rôle central s'agissant d'intégrer la question du handicap dans les initiatives mises en œuvre à l'échelle du système des Nations Unies, telles qu'ONU 2.0, et de répondre à l'appel lancé par les États Membres dans le Pacte pour l'avenir en faveur d'une meilleure prise en compte de la question du handicap et d'une meilleure accessibilité.

5. Le suivi de l'application de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, effectué par le truchement de son cadre de responsabilité, a mis en évidence la réalisation de progrès constants d'une année sur l'autre, à partir d'un faible niveau d'inclusion[4]. Les indicateurs du cadre de responsabilité définissent les attentes relatives à une mise en œuvre progressive, dont les entités et les équipes de pays des Nations Unies rendent compte chaque année. En 2024, les entités ont satisfait à 42 % des attentes prévues par la Stratégie, contre seulement 16 % en 2019. De même, les équipes de pays ont satisfait à 46 % des attentes en 2024, ce qui représente une augmentation significative par rapport aux 24 % enregistrés en 2020.

6. Cinq ans après le lancement de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, une évaluation indépendante à l'échelle du système a été menée par le Bureau du Groupe des Nations Unies pour le développement durable chargé des évaluations à l'échelle du système. Il en a été conclu que la Stratégie avait joué un rôle catalyseur s'agissant de faire avancer l'inclusion du handicap dans l'ensemble du système des Nations Unies ; toutefois, les progrès sont restés inégaux et n'ont pas encore atteint le niveau d'ambition envisagé[5]. Il a été recommandé de réviser la Stratégie et son cadre de responsabilité, et les domaines prioritaires à améliorer dans la nouvelle version ont été recensés.

7. La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap 2.0 remplace la Stratégie initiale en tenant directement compte des conclusions et recommandations issues de l'évaluation. Fruit d'un processus consultatif auquel ont participé les personnes référentes chargées de l'inclusion du handicap de 79 entités des Nations Unies, 4 groupes de ressources représentant les employé(e)s en situation de handicap et 11 parties prenantes externes, la Stratégie révisée constituera un outil renforcé

[3] La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap a été approuvée par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination à sa première session ordinaire de 2019.

[4] Voir https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/undis_report2024-fr.pdf.

[5] Voir www.un.org/system-wide-evaluation-office/en/evaluation-united-nations-disability-inclusion-strategy.

permettant au système des Nations Unies, à ses entités et à ses équipes de pays de promouvoir l'inclusion du handicap. Les modifications ci-après ont notamment été apportées :

a) La structure du document d'orientation a été améliorée par l'adjonction d'une vision à long terme, d'une théorie du changement, de priorités stratégiques et de principes transversaux, dont le but est de donner de nouvelles orientations ;

b) Le cadre de responsabilité actualisé inclut trois nouveaux indicateurs – suivi des ressources, accessibilité numérique et données et éléments factuels relatifs au handicap ;

c) L'apprentissage sur mesure, la formation et la gestion des connaissances ont été renforcés au titre de plusieurs indicateurs exigeant une meilleure compréhension du handicap et de l'accessibilité aux fins d'une prise en compte effective de la question du handicap ;

d) La coordination entre la mise en œuvre par les entités et celle assurée par les équipes de pays a été renforcée ;

e) La systématisation de l'inclusion du handicap dans l'ensemble des programmes des Nations Unies, les liens explicites avec les objectifs de développement durable et les partenariats, y compris les consultations avec les organisations de personnes handicapées, ont été renforcés afin d'améliorer les résultats obtenus ;

f) La complémentarité avec d'autres stratégies mises en œuvre à l'échelle du système des Nations Unies, telles que le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes et la Stratégie des Nations Unies pour la jeunesse, a été renforcée.

II. Théorie du changement

8. Les personnes en situation de handicap continuent de se heurter à des obstacles qui entravent leur participation pleine et effective à la société, en font des laissées-pour-compte du développement, augmentent le risque de violations des droits humains à leur égard et les exposent à des conséquences disproportionnées en situation d'urgence, en cas de catastrophe et lors de conflits armés. Avant la mise au point de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, le système des Nations Unies ne disposait pas d'une approche cohérente et globale en matière d'inclusion du handicap. Cette lacune a contribué à limiter la capacité de l'Organisation de s'acquitter de ses mandats dans tous ses piliers d'action, ce qui a eu pour conséquence que les personnes en situation de handicap ont été laissées de côté et n'ont pas pu contribuer pleinement aux activités des Nations Unies ni en tirer pleinement parti.

9. **Approche**. La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap 2.0 adopte une approche globale à deux volets qui intègre la question du handicap dans l'ensemble des politiques, opérations et programmes des Nations Unies, tout en mettant en œuvre des mesures ciblées visant à éliminer les obstacles à cet égard et à promouvoir l'égalité et l'inclusion des personnes en situation de handicap. La Stratégie révisée associe une politique à l'échelle du système et un cadre de responsabilité destiné aux entités et aux équipes de pays des Nations Unies, articulé autour de cinq priorités stratégiques.

10. La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap 2.0 s'appuie sur la théorie du changement ci-énoncée :

- **Apports et activités**. La Stratégie actualisée établit un cadre commun aux fins de l'inclusion du handicap en fournissant des orientations politiques, des conseils techniques et des outils de reddition de comptes. Les entités et les équipes de pays des Nations Unies intègrent la question du handicap dans leurs plans stratégiques et leurs évaluations, élaborent des politiques spécifiques à ce domaine et renforcent les réseaux de personnes référentes. Les améliorations opérationnelles comprennent la mise en œuvre de mesures en faveur de l'accessibilité, d'aménagements raisonnables, de pratiques d'achat inclusives et de politiques sur le lieu de travail qui favorisent le recrutement, la rétention et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap. Les changements programmatiques consistent à prendre en compte la question du handicap dans l'ensemble des programmes et projets, y compris les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, et à améliorer la collecte de données ventilées par handicap et la communication des résultats. La communication et la formation contribuent à favoriser le changement culturel et à renforcer les capacités techniques à tous les niveaux du système.

- **Résultats**. Ces changements se traduisent par un renforcement de la préparation institutionnelle : des politiques ont été adoptées, des systèmes ont été mis en place et les employés sont désormais mieux armés pour faire progresser l'inclusion du handicap. La consultation des personnes handicapées par l'intermédiaire des organisations qui les représentent s'inscrit désormais dans un cadre plus systématique. L'accessibilité et les aménagements raisonnables sont de plus en plus intégrés dans les pratiques opérationnelles courantes, et la question du handicap est prise en compte de manière plus systématique dans les programmes et la communication.

- **Réalisations**. Ensemble, ces changements permettent aux entités des Nations Unies d'adopter une approche cohérente et systématique en matière d'inclusion du handicap, en harmonisant les actions menées à l'échelle du système en fonction des priorités stratégiques. En interne, le système des Nations Unies devient un employeur plus inclusif et plus accessible, affichant une représentation accrue des personnes en situation de handicap et adoptant une culture d'entreprise qui valorise la diversité et garantit un environnement respectueux et accessible. À l'extérieur, les programmes des Nations Unies favorisent l'inclusion du handicap dans tous les secteurs, aident les États Membres à mettre en œuvre la Convention relative aux droits des personnes handicapées et encouragent la participation effective des personnes en situation de handicap, dans toute leur diversité, à la prise de décisions, garantissant ainsi l'inclusion de ces personnes dans le développement et dans les interventions en situation d'urgence, en cas de catastrophe et lors de conflits armés. Des systèmes de données améliorés permettent d'effectuer un suivi continu des progrès accomplis, tandis que le renforcement des partenariats avec la société civile, notamment les organisations de personnes handicapées, et d'autres parties prenantes clés permet d'élargir la portée de l'action.

- **Impact**. Avec le temps, ces transformations favorisent la participation pleine et effective des personnes en situation de handicap, à égalité avec les autres, contribuant ainsi à la promotion des droits humains et à l'accélération des progrès sur la voie de la réalisation des objectifs de développement durable. L'ONU renforce son expertise institutionnelle en matière d'inclusion du handicap et se positionne à la fois comme un employeur de choix pour les personnes handicapées et comme un acteur mondial de premier plan dans la promotion d'un développement inclusif, de l'action humanitaire et de la paix et de la sécurité.

11. **Hypothèses et éléments facilitateurs**. La réussite repose sur un leadership fort, des ressources suffisantes, notamment en termes de personnel et d'allocations budgétaires, des mécanismes de coordination efficaces et une consultation constante des organisations de personnes handicapées. Les partenariats, le renforcement des capacités et le partage continu des connaissances sont essentiels si l'on entend amplifier les résultats et en garantir la pérennité.

12. **Risques**. Les progrès peuvent être freinés par un manque de ressources, un ancrage institutionnel insuffisant ou une collaboration purement symbolique avec les organisations de personnes handicapées. Ces risques peuvent être atténués par des structures de gouvernance claires, des plans d'action assortis d'échéances précises, une communication transparente et des investissements continus en faveur de l'accessibilité, des capacités et des partenariats.

III. Vision stratégique

13. L'Organisation des Nations Unies est déterminée à promouvoir l'inclusion du handicap, à lutter contre les reculs en matière de droits humains et d'égalité et à veiller à ce que les droits des personnes en situation de handicap soient respectés dans un contexte mondial en évolution, marqué par la transformation numérique, les changements climatiques et la multiplication des conflits armés. La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap 2.0 vise à garantir une mise en œuvre plus efficace et plus cohérente des résultats favorisant l'inclusion du handicap dans l'ensemble des activités des Nations Unies relatives au développement durable, aux droits humains, à l'action humanitaire et à la paix et à la sécurité. Elle s'appuie sur les initiatives du dispositif ONU 2.0 concernant les données, les technologies numériques, l'innovation et les sciences comportementales afin de renforcer les capacités institutionnelles en faveur de l'inclusion du handicap.

14. Dans le cadre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap 2.0, l'ONU redoublera d'efforts, dans le cadre de politiques, de programmes et de partenariats, pour aider les États Membres à mettre en œuvre la Convention relative aux droits des personnes handicapées et permettre la mise en place de programmes fondés sur des données factuelles qui favorisent les droits des personnes en situation de handicap. Sur le plan opérationnel, elle permettra également d'améliorer l'accessibilité de l'Organisation et d'augmenter sensiblement la proportion de personnes en situation de handicap travaillant dans l'ensemble du système des Nations Unies.

IV. Priorités stratégiques pour la période 2026-2030

15. L'ONU apportera des changements radicaux en matière d'inclusion du handicap dans cinq domaines prioritaires stratégiques interdépendants destinés à la lutte contre les inégalités structurelles auxquelles font face les personnes en situation de handicap. D'ici à 2030, l'ONU vise à atteindre les objectifs suivants :

a) **Rôle directeur**. Dans le cadre du rôle directeur et grâce à des mesures clés en matière de gestion axée sur les résultats – notamment en ce qui concerne la planification stratégique ; suivi des ressources allouées à l'inclusion du handicap ; données et résultats ventilés par handicap, par sexe et par âge ; évaluations tenant compte du handicap ; investissements dans l'expertise et la coordination en matière de handicap – le principe de l'inclusion du handicap est mis en œuvre de manière plus efficace, plus efficiente et plus large dans l'ensemble du système des Nations Unies ;

b) **Programmation et résultats inclusifs**. Les programmes mondiaux et régionaux et les programmes de pays, mis en œuvre notamment au moyen des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, produisent des résultats qui favorisent les droits et l'inclusion des personnes en situation de handicap grâce à l'intégration de la question du handicap et à la mise en place de programmes ciblés en faveur des personnes handicapées ;

c) **Organisation accessible**. Les installations et services de base, les actifs et systèmes numériques, l'information, les communications, les conférences et les manifestations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Toutes les formes d'accessibilité sont progressivement améliorées grâce à l'application du principe de conception universelle dans la planification, à une budgétisation durable et à l'intégration des exigences en matière d'accessibilité dans les rénovations et les achats ;

d) **Environnement de travail favorable et personnel inclusif**. L'ONU offre un environnement de travail favorable et inclusif aux personnes en situation de handicap grâce à des pratiques équitables en matière d'emploi et à des aménagements raisonnables, à une communication inclusive et fondée sur les droits, et à un renforcement continu des capacités et à un apprentissage permanent en matière d'inclusion du handicap ;

e) **Partenariats**. La représentation des personnes handicapées, ainsi que la participation et la consultation effectives de ces personnes – par l'intermédiaire des organisations qui les représentent, des groupes de ressources pour les employés, des associations et d'autres groupes représentant les fonctionnaires des Nations Unies en situation de handicap – sont renforcées dans la planification, la mise en œuvre et le suivi des activités opérationnelles et des programmes. Le renforcement de l'inclusion du handicap passe par la mise en place de partenariats fructueux avec les principales parties prenantes, notamment les gouvernements.

V. Principes transversaux

16. Les principes transversaux suivants guident la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap 2.0 dans l'ensemble des priorités stratégiques et garantissent une application effective du principe de l'inclusion du handicap :

a) **Conformité avec la Convention relative aux droits des personnes handicapées**. La Stratégie révisée se fonde sur la Charte des Nations Unies et la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Concrètement, il s'agit de concevoir des programmes qui placent les titulaires de droits au cœur de la démarche, de protéger leur dignité et d'atténuer les risques qui pourraient menacer leurs droits humains ;

b) **Approche à deux volets**. La Stratégie révisée associe l'intégration de la question du handicap dans les politiques et les programmes à des initiatives et mesures ciblées visant à éliminer les obstacles spécifiques auxquels se heurtent les personnes en situation de handicap, afin de parvenir à l'inclusion et à l'autonomisation de ces personnes et au plein exercice de leurs droits humains ;

c) **Accessibilité dès la conception**. L'accessibilité sous toutes ses formes – physique et numérique, et accessibilité de l'information et des communications – est une condition indispensable à l'inclusion du handicap et doit être prise en compte dès le départ afin d'optimiser le rapport coût-efficacité. La conception universelle et la priorité accordée à une utilisation équitable contribuent à garantir une accessibilité efficace et inclusive pour les personnes en situation de handicap ;

d) **Cocréation avec les personnes handicapées par l'intermédiaire des organisations qui les représentent**. Impliquer les personnes handicapées, dans toute leur diversité, par l'intermédiaire des organisations qui les représentent, dès les premières étapes de la conception et tout au long de la mise en œuvre et du suivi, tout en veillant à communiquer les résultats des consultations, permet d'éclairer la prise de décisions et garantit l'obtention de résultats effectifs ;

e) **Intersectionnalité**. La programmation, l'analyse et les données tiennent compte de l'intersectionnalité, notamment entre le handicap et le genre, l'âge, la race, l'origine ethnique, l'appartenance à une communauté autochtone, le déplacement et la situation socioéconomique, afin de garantir que nul ne soit laissé de côté ;

f) **Protection**. La lutte contre les causes profondes de l'exclusion, telles que la stigmatisation et les préjugés liés au handicap, et l'élimination des obstacles à une participation de toutes et tous à égalité peuvent contribuer à réduire les risques de violations des droits humains et de discrimination. Il est essentiel de veiller à ce que les personnes en situation de handicap puissent accéder aux mécanismes de protection, tels que les systèmes de signalement, de retour d'information et de traitement des plaintes, afin de prévenir et de combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

VI. Gouvernance et coordination

17. Les hauts responsables du Cabinet du Secrétaire général offriront un encadrement, des orientations et un soutien de haut niveau. L'Équipe chargée de l'inclusion du handicap assurera le secrétariat, se chargera du suivi et de la coordination, et apportera un soutien technique en ce qui concerne la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap 2.0. Par ailleurs, l'Équipe renforcera l'exécution d'activités spécifiques pertinentes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies.

18. Les entités désigneront des responsables chargés de participer à des réseaux de personnes référentes, qui serviront de mécanisme à l'échelle du système pour la coordination, l'apprentissage entre pairs et l'appui à la mise en œuvre. Ces réseaux travailleront sous la coordination de l'Équipe chargée de l'inclusion du handicap.

19. 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.

20. Le Bureau de la coordination des activités de développement, en collaboration avec l'Équipe chargée de l'inclusion du handicap et les bureaux régionaux, favorisera une inclusion effective du handicap aux niveaux des équipes régionales et des équipes de pays, notamment dans le cadre des bilans communs de pays, des analyses prospectives, des directives relatives aux plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable et des documents complémentaires ainsi que du cadre de gestion et de responsabilité, compte tenu des changements à opérer à la suite de l'évaluation à l'échelle du système des progrès accomplis en vue de la mise en place d'équipes de pays des Nations Unies nouvelle génération.

21. Une collaboration avec le Fonds mondial pour les personnes handicapées est envisagée, notamment dans le cadre de la programmation conjointe des Nations Unies et du renforcement des capacités du personnel des Nations Unies.

22. Le Groupe des Nations Unies pour le développement durable et le Comité permanent interorganisations continueront de faire de la question de l'inclusion du

handicap un point permanent de l'ordre du jour. L'Équipe chargée de l'inclusion du handicap établira périodiquement un rapport d'étape sur la mise en œuvre de la Stratégie, qui sera soumis au Comité de haut niveau sur la gestion, au Comité de haut niveau sur les programmes et au Groupe des Nations Unies pour le développement durable, afin qu'ils l'examinent dans le cadre de leurs mandats respectifs.

VII. Reddition de comptes et suivi

23. Le système des Nations Unies devra rendre compte de la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap 2.0 dans le cadre de rapports annuels portant sur les deux volets complémentaires du cadre de responsabilité : le cadre de responsabilité destiné aux entités et la feuille de résultats sur l'inclusion du handicap destinée aux équipes de pays des Nations Unies.

24. Les entités et les équipes de pays des Nations Unies établiront des rapports annuels sur la réalisation des indicateurs et des attentes en procédant à une auto-évaluation à plusieurs niveaux : ne satisfait pas aux attentes ; se rapproche des attentes ; satisfait aux attentes ; dépasse les attentes. Toutes devraient aspirer, au minimum, à satisfaire aux attentes et se fixer comme objectif, à terme, de les dépasser. La mention « ne satisfait pas aux attentes » est attribuée lorsque les entités et les équipes de pays ne mènent pas d'activités liées à l'indicateur, et la mention « sans objet » est attribuée lorsque les critères de l'indicateur ne s'appliquent pas. Le cadre d'indicateurs s'accompagnera d'orientations techniques et d'exemples de bonnes pratiques destinés à en faciliter l'utilisation. Les orientations techniques seront mises à jour au besoin et définiront clairement la manière de noter la performance des entités.

25. La mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap 2.0 par les entités et les équipes de pays des Nations Unies sera supervisée par l'équipe de direction et coordonnée par l'intermédiaire de personnes référentes désignées dans chaque entité et équipe de pays. Les entités et les équipes pays nommeront des garant(e)s chargés au premier chef de satisfaire aux attentes attachées à tel ou tel indicateur relevant de leur domaine de compétence (planification stratégique, évaluation et ressources humaines, par exemple), voire de les dépasser, et mettront en place des mécanismes internes visant à garantir la rigueur et l'exactitude des informations communiquées. Les entités et les équipes de pays qui ne satisfont pas aux attentes ou ne les dépassent pas mettront en place des mesures correctives, présenteront leurs plans et calendriers correspondants et désigneront les responsables chargés d'améliorer les performances.

26. L'Équipe chargée de l'inclusion du handicap surveillera la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap 2.0, en examinant et en analysant les rapports annuels présentés par les différentes entités. Les rapports annuels des équipes de pays des Nations Unies seront examinés et analysés par l'Équipe chargée de l'inclusion du handicap et le Bureau de la coordination des activités de développement. Les données issues de la mise en œuvre de la Stratégie seront intégrées dans le suivi et les rapports établis dans le cadre de l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies ainsi que dans d'autres rapports adressés aux États Membres.

27. Il sera procédé à un bilan ou à une évaluation de la mise en œuvre de la Stratégie en 2030 afin d'examiner les progrès accomplis, de combler les lacunes éventuelles à cet égard et de garantir la cohérence avec le programme de développement durable pour l'après-2030.

VIII. Cadre de responsabilité destiné aux entités

Priorité stratégique 1 : rôle directeur

Indicateur 1
Rôle directeur

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
L'application de la politique, de la stratégie ou du plan d'action sur l'inclusion du handicap par l'entité est examinée chaque année par la direction, et des mesures correctives sont prises si nécessaire	L'application de la politique, de la stratégie ou du plan d'action sur l'inclusion du handicap par l'entité est examinée chaque année par la direction, et des mesures correctives sont prises si nécessaire	L'application de la politique, de la stratégie ou du plan d'action sur l'inclusion du handicap par l'entité est examinée chaque année par la direction, et des mesures correctives sont prises si nécessaire
	Des ressources d'apprentissage ou des moyens de formation sur mesure sont mis à la disposition de l'équipe dirigeante de l'entité	Des ressources d'apprentissage ou des moyens de formation sur mesure sont mis à la disposition de l'équipe dirigeante de l'entité
		Les évaluations de la performance des hauts responsables de l'entité, des directeurs régionaux et des chefs des bureaux de pays, le cas échéant, portent notamment sur le respect du principe de responsabilité en matière d'inclusion du handicap

Indicateur 2
Planification stratégique

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
L'engagement de l'entité à appliquer des mesures d'inclusion du handicap de façon ciblée et systématique se reflète dans les comptes rendus de résultats, les indicateurs ou toute autre pièce équivalente du principal document de planification stratégique de l'entité	L'engagement de l'entité à appliquer des mesures d'inclusion du handicap de façon ciblée et systématique se reflète dans les comptes rendus de résultats, les indicateurs ou toute autre pièce équivalente du principal document de planification stratégique de l'entité	L'engagement de l'entité à appliquer des mesures d'inclusion du handicap de façon ciblée et systématique se reflète dans les comptes rendus de résultats, les indicateurs ou toute autre pièce équivalente du principal document de planification stratégique de l'entité
	Le cadre global de résultats, ou son équivalent, figurant dans le principal document de planification stratégique de l'entité comprend des données de référence, des indicateurs et des objectifs ventilés par handicap, par sexe et par âge	Le cadre global de résultats, ou son équivalent, figurant dans le principal document de planification stratégique de l'entité comprend des données de référence, des indicateurs et des objectifs ventilés par handicap, par sexe et par âge
		Le budget de l'entité prévoit l'allocation de ressources à l'inclusion du handicap

Indicateur 3
Politique, stratégie ou plan d'action relatifs au handicap

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
Une politique, une stratégie ou un plan d'action à l'échelle de l'entité en matière d'inclusion du handicap est en place et s'inscrit dans le droit fil du principal document stratégique de l'entité	Une politique, une stratégie ou un plan d'action à l'échelle de l'entité en matière d'inclusion du handicap est en place et s'inscrit dans le droit fil du principal document stratégique de l'entité	Une politique, une stratégie ou un plan d'action à l'échelle de l'entité en matière d'inclusion du handicap est en place et s'inscrit dans le droit fil du principal document stratégique de l'entité
La politique, la stratégie ou le plan d'action à l'échelle de l'entité en matière d'inclusion du handicap tient compte de l'intersectionnalité, conformément aux stratégies mises en œuvre à l'échelle du système des Nations Unies, telles que le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes et la Stratégie des Nations Unies pour la jeunesse	La politique, la stratégie ou le plan d'action à l'échelle de l'entité en matière d'inclusion du handicap tient compte de l'intersectionnalité, conformément aux stratégies mises en œuvre à l'échelle du système des Nations Unies, telles que le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes et la Stratégie des Nations Unies pour la jeunesse	La politique, la stratégie ou le plan d'action à l'échelle de l'entité en matière d'inclusion du handicap tient compte de l'intersectionnalité, conformément aux stratégies mises en œuvre à l'échelle du système des Nations Unies, telles que le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes et la Stratégie des Nations Unies pour la jeunesse
	La politique, la stratégie ou le plan d'action à l'échelle de l'entité en matière d'inclusion du handicap contribue de manière avérée à la réalisation du mandat, des programmes et des activités de l'entité et, le cas échéant, des cibles pertinentes associées aux objectifs de développement durable	La politique, la stratégie ou le plan d'action à l'échelle de l'entité en matière d'inclusion du handicap contribue de manière avérée à la réalisation du mandat, des programmes et des activités de l'entité et, le cas échéant, des cibles pertinentes associées aux objectifs de développement durable
		L'entité rend compte au moins une fois par an à son organe directeur ou équivalent de l'application de la politique, de la stratégie ou du plan d'action à l'échelle de l'entité en matière d'inclusion du handicap, et prend des mesures correctives au besoin

Indicateur 4
Configuration institutionnelle

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
Applicable à toutes les entités : l'entité coordonne un réseau de personnes référentes chargées de l'inclusion du handicap qui couvre tous les départements intéressés et se réunit au moins deux fois par an	**Applicable à toutes les entités** : l'entité coordonne un réseau de personnes référentes chargées de l'inclusion du handicap qui couvre tous les départements intéressés et se réunit au moins deux fois par an	**Applicable à toutes les entités** : l'entité coordonne un réseau de personnes référentes chargées de l'inclusion du handicap qui couvre tous les départements intéressés et se réunit au moins deux fois par an

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
Applicable aux entités disposant de bureaux régionaux et/ou de bureaux de pays : l'entité coordonne un réseau de personnes référentes qui couvre ses bureaux régionaux et/ou ses bureaux de pays et se réunit au moins deux fois par an	**Applicable aux entités disposant de bureaux régionaux et/ou de bureaux de pays** : l'entité coordonne un réseau de personnes référentes qui couvre ses bureaux régionaux et/ou ses bureaux de pays et se réunit au moins deux fois par an **Applicable à toutes les entités** : l'entité dispose d'au moins un(e) employé(e) spécialisé(e) dans l'approche du handicap fondée sur les droits humains, qui consacre une partie spécifique de son temps de travail à l'inclusion du handicap, conformément à son cahier des charges ou à son plan de travail	**Applicable aux entités disposant de bureaux régionaux et/ou de bureaux de pays** : l'entité coordonne un réseau de personnes référentes qui couvre ses bureaux régionaux et/ou ses bureaux de pays et se réunit au moins deux fois par an **Applicable à toutes les entités** : l'entité dispose d'au moins un(e) employé(e) spécialisé(e) dans l'approche du handicap fondée sur les droits humains, qui consacre une partie spécifique de son temps de travail à l'inclusion du handicap, conformément à son cahier des charges ou à son plan de travail **Applicable à toutes les entités** : toute entité comptant plus de 200 employés dispose d'une unité ou d'une équipe chargée de l'inclusion du handicap

Indicateur 5
Suivi des ressources

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
Un système de suivi à l'échelle de l'entité, destiné à surveiller l'allocation des ressources à la question de l'inclusion du handicap ou l'utilisation des ressources, est en cours d'élaboration	Un système de suivi à l'échelle de l'entité, destiné à surveiller l'allocation des ressources à la question de l'inclusion du handicap ou l'utilisation des ressources, est en cours d'élaboration Une formation à l'utilisation du système de suivi des ressources est proposée au moins une fois par an	Un système de suivi à l'échelle de l'entité, destiné à surveiller l'allocation des ressources à la question de l'inclusion du handicap ou l'utilisation des ressources, est en place et a été rendu obligatoire Une formation à l'utilisation du système de suivi des ressources est proposée au moins une fois par an L'allocation des ressources destinées à l'inclusion du handicap, ainsi que l'utilisation des ressources, font l'objet d'un suivi dont il est rendu compte à l'équipe dirigeante au moins une fois par an

Indicateur 6
Données et éléments factuels relatifs au handicap

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
L'entité produit des connaissances et des données factuelles (comme des analyses, des travaux de recherche, des études et des pratiques optimales), y compris des analyses tenant compte de l'intersectionnalité, afin d'étayer des approches fondées sur des données factuelles en matière d'inclusion du handicap	L'entité produit des connaissances et des données factuelles (comme des analyses, des travaux de recherche, des études et des pratiques optimales), y compris des analyses tenant compte de l'intersectionnalité, afin d'étayer des approches fondées sur des données factuelles en matière d'inclusion du handicap L'entité intègre les données et informations relatives aux personnes en situation de handicap dans ses principaux rapports et publications phares	L'entité produit des connaissances et des données factuelles (comme des analyses, des travaux de recherche, des études et des pratiques optimales), y compris des analyses tenant compte de l'intersectionnalité, afin d'étayer des approches fondées sur des données factuelles en matière d'inclusion du handicap L'entité intègre les données et informations relatives aux personnes en situation de handicap dans ses principaux rapports et publications phares L'entité produit des données fiables sur les personnes en situation de handicap, conformément à son mandat, afin d'éclairer la prise de décisions aux niveaux mondial, régional ou national et de favoriser ainsi la réalisation des engagements pris à cet égard, y compris en ce qui concerne les objectifs de développement durable

Indicateur 7
Évaluation

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
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 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 Il est procédé au moins tous les trois ans à une méta-analyse des constatations, conclusions et recommandations d'évaluation qui se rapportent à l'inclusion du handicap, ou il est procédé au moins

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
		tous les cinq ans à une évaluation indépendante de la politique, de la stratégie ou du plan d'action à l'échelle de l'entité en matière d'inclusion du handicap

Priorité stratégique 2 : programmes et résultats inclusifs

Indicateur 8
Programmes et projets (applicable aux entités qui mettent en œuvre des programmes destinés aux utilisateurs externes)

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
L'entité adopte une note d'orientation ou document équivalent concernant l'intégration de la question du handicap à toutes les étapes du cycle du programme ou du projet, y compris dans les programmes conjoints	L'entité adopte une note d'orientation ou document équivalent concernant l'intégration de la question du handicap à toutes les étapes du cycle du programme ou du projet, y compris dans les programmes conjoints	L'entité adopte une note d'orientation ou document équivalent concernant l'intégration de la question du handicap à toutes les étapes du cycle du programme ou du projet, y compris dans les programmes conjoints
La note d'orientation, ou document équivalent, définit les exigences minimales pour l'intégration de la question du handicap et tient compte de l'intersectionnalité	La note d'orientation, ou document équivalent, définit les exigences minimales pour l'intégration de la question du handicap et tient compte de l'intersectionnalité	La note d'orientation, ou document équivalent, définit les exigences minimales pour l'intégration de la question du handicap et tient compte de l'intersectionnalité
	Des formations et des ressources sur la conception de programmes tenant compte de la question du handicap sont offertes	Des formations et des ressources sur la conception de programmes tenant compte de la question du handicap sont offertes
	L'entité utilise systématiquement les informations tirées des consultations menées avec les organisations de personnes handicapées concernant l'élaboration des programmes, afin de mettre au point des programmes et des projets spécifiquement destinés aux personnes en situation de handicap et intégrant la question de l'inclusion du handicap	L'entité utilise systématiquement les informations tirées des consultations menées avec les organisations de personnes handicapées afin de mettre au point des programmes et des projets spécifiquement destinés aux personnes en situation de handicap et intégrant la question de l'inclusion du handicap
		L'entité fixe un objectif chiffré en pourcentage pour les programmes et projets qui prennent en compte les exigences minimales en matière d'inclusion du handicap et atteint cet objectif

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
		L'entité présente des résultats avérés concernant les personnes en situation de handicap, allant au-delà de la simple participation et de l'accès, tirés de programmes ayant pris en compte la question du handicap

Indicateur 9
Descriptifs de programme de pays (applicable aux entités chargées de l'exécution de programmes par pays)

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
Les orientations concernant les descriptifs de programme de pays, ou tout autre outil équivalent de planification de la programmation par pays, prévoient des exigences minimales pour la systématisation de l'inclusion du handicap	Les orientations concernant les descriptifs de programme de pays, ou tout autre outil équivalent de planification de la programmation par pays, prévoient des exigences minimales pour la systématisation de l'inclusion du handicap	Les orientations concernant les descriptifs de programme de pays, ou tout autre outil équivalent de planification de la programmation par pays, prévoient des exigences minimales pour la systématisation de l'inclusion du handicap
	Au moins 25 % des descriptifs de programme de pays, ou d'un outil équivalent, comportent une analyse relative aux personnes en situation de handicap et prévoient la prise en compte correspondante de la question du handicap dans le cadre de résultats	Plus de 50 % des descriptifs de programme de pays, ou d'un outil équivalent, comportent une analyse relative aux personnes en situation de handicap et prévoient la prise en compte correspondante de la question du handicap dans le cadre de résultats

Priorité stratégique 3 : organisation accessible

Indicateur 10
Accessibilité physique

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
Une évaluation de référence concernant l'accessibilité physique a été réalisée, et un plan d'action en la matière, portant notamment sur les procédures d'évacuation d'urgence et s'appuyant sur la priorisation des résultats de l'évaluation et sur la consultation des organisations de personnes handicapées, est en place	Une évaluation de référence concernant l'accessibilité physique a été réalisée, et un plan d'action en la matière, portant notamment sur les procédures d'évacuation d'urgence et s'appuyant sur la priorisation des résultats de l'évaluation et sur la consultation des organisations de personnes handicapées, est en place	Une évaluation de référence concernant l'accessibilité physique a été réalisée, et un plan d'action en la matière, portant notamment sur les procédures d'évacuation d'urgence et s'appuyant sur la priorisation des résultats de l'évaluation et sur la consultation des organisations de personnes handicapées, est en place

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
	Le plan d'action est intégré dans le ou les documents de planification et de budget de l'entité et mis en œuvre progressivement	Le plan d'action est intégré dans le ou les documents de planification et de budget de l'entité et mis en œuvre progressivement Il est procédé, au moins tous les trois ans, à un bilan ou à une évaluation des progrès accomplis pour garantir l'accessibilité et des mesures correctives sont prévues pour combler les lacunes

Indicateur 11
Accessibilité numérique

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
Une évaluation de référence concernant l'accessibilité numérique a été réalisée, au minimum, pour les actifs numériques destinés au public jugés prioritaires (p. ex. sites Web, applications/plateformes, documents), le niveau AA des Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.1 ou 2.2 servant de référence minimale en matière de conformité	Une évaluation de référence concernant l'accessibilité numérique a été réalisée, au minimum, pour les actifs numériques destinés au public jugés prioritaires (p. ex. sites Web, applications/plateformes, documents), le niveau AA des Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.1 ou 2.2 servant de référence minimale en matière de conformité	Des évaluations de l'accessibilité numérique sont menées de manière régulière pour les actifs numériques prioritaires, tant destinés au public qu'à l'usage interne, selon une approche cohérente, le niveau AA des Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.1 ou 2.2 servant de référence minimale en matière de conformité
	Des évaluations de référence concernant l'accessibilité numérique ont été réalisées pour les progiciels, applications et plateformes prioritaires destinés à un usage interne, et une mise en conformité avec les normes internationales d'accessibilité en vigueur a été opérée	Les conclusions des évaluations de l'accessibilité numérique sont classées par ordre de priorité et intégrées systématiquement dans le document relatif à la planification et au budget de l'entité, et font l'objet d'une mise en œuvre progressive, d'un suivi et de rapports, moyennant une répartition claire des responsabilités et un contrôle défini
	Les conclusions des évaluations d'accessibilité numérique sont classées par ordre de priorité, intégrées au document relatif à la planification et au budget de l'entité, et font l'objet d'une mise en œuvre progressive et d'un suivi	Les exigences en matière d'accessibilité sont intégrées dans les cycles de vie de la mise au point, de la gestion du changement et du support concernant les actifs numériques

Indicateur 12
Accessibilité des conférences et manifestations

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
Des orientations et des exigences minimales concernant l'accessibilité et les aménagements raisonnables pour les conférences et manifestations ont été adoptées	Des orientations et des exigences minimales concernant l'accessibilité et les aménagements raisonnables pour les conférences et manifestations ont été adoptées	Des orientations et des exigences minimales concernant l'accessibilité et les aménagements raisonnables pour les conférences et manifestations ont été adoptées
	Des ressources concernant l'accessibilité des services et installations de conférence, y compris l'accessibilité de l'information et des communications, sont mises à la disposition de l'ensemble du personnel	Des ressources concernant l'accessibilité des services et installations de conférence, y compris l'accessibilité de l'information et des communications, sont mises à la disposition de l'ensemble du personnel
		Un dispositif de contrôle de la qualité visant à garantir le respect des exigences minimales est en place

Indicateur 13
Achats

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
Les politiques en matière d'achats exigent que les biens et services pertinents dont il est fait l'acquisition soient accessibles et ne créent pas de nouveaux obstacles, et garantissent que les processus d'achat sont accessibles	Les politiques en matière d'achats exigent que les biens et services pertinents dont il est fait l'acquisition soient accessibles et ne créent pas de nouveaux obstacles, et garantissent que les processus d'achat sont accessibles	Les politiques en matière d'achats exigent que les biens et services pertinents dont il est fait l'acquisition soient accessibles et ne créent pas de nouveaux obstacles, et garantissent que les processus d'achat sont accessibles
Les politiques en matière d'achats encouragent l'intégration dans le processus d'approvisionnement de fournisseurs qui tiennent compte de la question du handicap	Les politiques en matière d'achats encouragent l'intégration dans le processus d'approvisionnement de fournisseurs qui tiennent compte de la question du handicap	Les politiques en matière d'achats encouragent l'intégration dans le processus d'approvisionnement de fournisseurs qui tiennent compte de la question du handicap
	Une formation ou des orientations ciblées sur l'accessibilité et le rôle des achats dans la promotion de l'accessibilité sont proposées au personnel participant aux processus d'achat	Une formation ou des orientations ciblées sur l'accessibilité et le rôle des achats dans la promotion de l'accessibilité sont proposées au personnel participant aux processus d'achat
		L'intégration de fournisseurs qui tiennent compte de la question du handicap dans le processus d'achat est attestée par des exemples concrets d'achats ou par la mobilisation des fournisseurs

Priorité stratégique 4 : environnement de travail favorable et personnel inclusif

Indicateur 14
Emploi

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
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 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 visant à attirer, recruter et retenir des employé(e)s en situation de handicap et à favoriser leur évolution de carrière
Les enquêtes sur la motivation du personnel permettent d'analyser les résultats ventilés par handicap de manière à orienter la mise au point de pratiques d'emploi inclusives	Les enquêtes sur la motivation du personnel permettent d'analyser les résultats ventilés par handicap de manière à orienter la mise au point de pratiques d'emploi inclusives	Les enquêtes sur la motivation du personnel permettent d'analyser les résultats ventilés par handicap de manière à orienter la mise au point de pratiques d'emploi inclusives
	L'entité met en œuvre des mesures concrètes pour appliquer la politique ou la stratégie en matière d'emploi	L'entité met en œuvre des mesures concrètes pour appliquer la politique ou la stratégie en matière d'emploi
		Le nombre de personnes en situation de handicap recrutées dans l'organisation fait l'objet d'un suivi, dans le respect des principes de confidentialité et de protection des données
		Le niveau de satisfaction dont fait état le personnel en situation de handicap par rapport à celui des autres employé(e)s s'est amélioré

Indicateur 15
Aménagement raisonnable

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
Une politique ou stratégie d'aménagement raisonnable a été adoptée, et cette politique ou stratégie, ainsi que les directives et instructions permanentes qui l'accompagnent, sont communiquées chaque année à l'ensemble du personnel	Une politique ou stratégie d'aménagement raisonnable a été adoptée, et cette politique ou stratégie, ainsi que les directives et instructions permanentes qui l'accompagnent, sont communiquées chaque année à l'ensemble du personnel	Une politique ou stratégie d'aménagement raisonnable a été adoptée, et cette politique ou stratégie, ainsi que les directives et instructions permanentes qui l'accompagnent, sont communiquées chaque année à l'ensemble du personnel

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
Une formation sur les aménagements raisonnables est proposée au personnel d'encadrement et aux supérieurs hiérarchiques	Une formation sur les aménagements raisonnables est proposée au personnel d'encadrement et aux supérieurs hiérarchiques	Une formation sur les aménagements raisonnables est proposée au personnel d'encadrement et aux supérieurs hiérarchiques
	Un mécanisme de financement adéquat, assorti de procédures claires et confidentielles permettant d'assurer le suivi des demandes d'aménagements raisonnables, est en place	Un mécanisme de financement adéquat, assorti de procédures claires et confidentielles permettant d'assurer le suivi des demandes d'aménagements raisonnables, est en place
		L'entité a mis en place un mécanisme de recours impartial et confidentiel concernant les aménagements raisonnables, et diffuse des informations sur ce mécanisme auprès de l'ensemble du personnel

Indicateur 16
Développement des capacités du personnel

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
Des possibilités d'apprentissage ou de formation en matière d'inclusion du handicap à l'échelle de l'entité sont recommandées au personnel à tous les niveaux	Des possibilités d'apprentissage ou de formation en matière d'inclusion du handicap à l'échelle de l'entité sont obligatoires pour le personnel à tous les niveaux	Des possibilités d'apprentissage ou de formation en matière d'inclusion du handicap à l'échelle de l'entité sont obligatoires pour le personnel à tous les niveaux
	Les activités d'apprentissage et de formation et l'utilisation de supports d'apprentissage ayant trait à l'inclusion du handicap font l'objet d'un suivi dont il est rendu compte, tous les ans, à l'équipe de direction	Les activités d'apprentissage et de formation et l'utilisation de supports d'apprentissage ayant trait à l'inclusion du handicap font l'objet d'un suivi dont il est rendu compte, tous les ans, à l'équipe de direction
		L'entité collabore avec des acteurs externes, tels que des organisations de personnes handicapées et des réseaux ou organisations spécialisés dans le handicap, dans le cadre d'activités de renforcement des capacités de son personnel

Indicateur 17
Communication

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
Des directives ou procédures sont en place pour veiller à ce que les communications attestent d'une approche du handicap fondée sur les droits humains	Des directives ou procédures sont en place pour veiller à ce que les communications attestent d'une approche du handicap fondée sur les droits humains	Des directives ou procédures sont en place pour veiller à ce que les communications attestent d'une approche du handicap fondée sur les droits humains
Le principe de l'inclusion du handicap est pris en compte dans les communications courantes de l'entité au titre de sa stratégie ou de son plan de communication	Le principe de l'inclusion du handicap est pris en compte dans les communications courantes de l'entité au titre de sa stratégie ou de son plan de communication	Le principe de l'inclusion du handicap est pris en compte dans les communications courantes de l'entité au titre de sa stratégie ou de son plan de communication
	L'équipe dirigeante de l'entité favorise l'inclusion de la question du handicap dans les communications internes et externes	L'équipe dirigeante de l'entité favorise l'inclusion de la question du handicap dans les communications internes et externes
		L'entité mène une vaste initiative de communication sur l'inclusion du handicap ou collabore à la mise sur pied d'une initiative de communication de groupe ou de réseau interinstitutions sur la question au moins tous les deux ans

Priorité stratégique 5 : partenariats

Indicateur 18
Consultation des personnes en situation de handicap

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
Des directives aux fins de la consultation des organisations de personnes handicapées, qui tiennent compte de l'intersectionnalité (c'est-à-dire des recoupements entre le handicap et, par exemple, le genre, la race, l'âge, l'origine ethnique et l'appartenance à une communauté autochtone), sont en place et diffusées chaque année au sein de l'entité	Des directives aux fins de la consultation des organisations de personnes handicapées, qui tiennent compte de l'intersectionnalité (c'est-à-dire des recoupements entre le handicap et, par exemple, le genre, la race, l'âge, l'origine ethnique et l'appartenance à une communauté autochtone), sont en place et diffusées chaque année au sein de l'entité	Des directives aux fins de la consultation des organisations de personnes handicapées, qui tiennent compte de l'intersectionnalité (c'est-à-dire des recoupements entre le handicap et, par exemple, le genre, la race, l'âge, l'origine ethnique et l'appartenance à une communauté autochtone), sont en place et diffusées chaque année au sein de l'entité
	L'entité démontre qu'elle organise, au moins une fois par an à son siège, des consultations avec des personnes en situation de handicap dans toute leur diversité, par l'intermédiaire des organisations qui représentent ces personnes ou	L'entité démontre qu'elle organise, au moins une fois par an à son siège, des consultations avec des personnes en situation de handicap dans toute leur diversité, par l'intermédiaire des organisations qui représentent ces personnes ou de

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
	de groupes de ressources pour les employés, et qu'elle communique les résultats de ces consultations	groupes de ressources pour les employés, et qu'elle communique les résultats de ces consultations L'équipe dirigeante ou le conseil exécutif / d'administration de l'entité mènent, au moins une fois par an ou tous les deux ans, des consultations avec les organisations de personnes handicapées et les groupes de ressources pour les employés représentant ces personnes, et montrent en quoi les résultats de ces consultations influent sur les décisions qu'elle ou il prend

Indicateur 19
Initiatives conjointes

Se rapproche des attentes	*Satisfait aux attentes*	*Dépasse les attentes*
L'entité participe activement à une initiative conjointe interinstitutions axée sur la question du handicap	L'entité participe activement à une initiative conjointe interinstitutions axée sur la question du handicap L'entité présente les résultats documentés d'une initiative conjointe axée sur la question du handicap	L'entité participe activement à une initiative conjointe interinstitutions axée sur la question du handicap L'entité présente les résultats documentés d'une initiative conjointe axée sur la question du handicap L'initiative conjointe axée sur la question du handicap de l'entité donne des résultats qui contribuent à la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, du Cadre de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe (2015-2030), de la résolution 2475 (2019) du Conseil de sécurité ou d'autres instruments conventionnels internationaux relatifs aux droits des personnes handicapées

Annexe

Notions clés et définitions

Personnes en situation de handicap/personnes handicapées	Par personnes handicapées (ou personnes en situation de handicap) 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)
Organisation de personnes handicapées	Organisations dont les membres sont − pour moitié au moins − des personnes handicapées, qui sont régies, menées et dirigées par des personnes en situation de handicap (CRPD/C/11/2, annexe II, par. 3). Ces organisations devraient avoir pour fondement les principes et les droits consacrés par la Convention, y être foncièrement attachées et les respecter pleinement (CRPD/C/GC/7, par. 11)
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 volets	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 (stratégies de systématisation) et de mettre en place des initiatives spécifiques (actions ciblées) destinées à 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)
Conforme(s) à la 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
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 humains 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, art. 2).

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, art. 2)
Accessibilité	Le fait de s'assurer que les personnes handicapées 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, art. 9)
Aménagement raisonnable	Les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue 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 humains et de toutes les libertés fondamentales (Convention, art. 2)