



World Food Programme
Programme Alimentaire Mondial
Programa Mundial de Alimentos
برنامج الأغذية العالمي

Conseil d'administration
Deuxième session ordinaire
Rome, 16-20 novembre 2020

Distribution: générale

Point 4 de l'ordre du jour

Date: 19 octobre 2020

WFP/EB.2/2020/4-B

Original: anglais

Questions de politique générale

Pour approbation

Les documents du Conseil d'administration sont disponibles sur le site Web du PAM (<https://executiveboard.wfp.org/fr>).

Feuille de route pour l'inclusion du handicap au PAM (2020-2021)

Projet de décision*

Le Conseil approuve le document intitulé "Feuille de route pour l'inclusion du handicap au PAM (2020-2021)" (WFP/EB.2/2020/4-B).

* Ceci est un projet de décision. Pour la décision finale adoptée par le Conseil, voir le document intitulé "Décisions et recommandations" publié à la fin de la session du Conseil.

Coordonnateurs responsables:

M. A. Abdulla
Directeur exécutif adjoint
tél.: 066513-2401

Mme V. Guarnieri
Sous-Directrice exécutive chargée du
Département de l'élaboration des programmes et des politiques
tél.: 066513-2200

M. D. Kaatrud
Directeur
Division des programmes – Action
humanitaire et développement
tél.: 066513-2203

Objectif et champ d'application

1. La présente feuille de route biennale a pour objectif principal de faciliter la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap lancée par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en 2019 et, plus généralement, des obligations du PAM en la matière. Cette mise en œuvre est guidée par les deux instruments suivants: la Charte pour l'inclusion des personnes handicapées dans l'action humanitaire et les directives du Comité permanent interorganisations sur l'inclusion des personnes handicapées dans l'action humanitaire. Ces cadres normatifs sont fondés sur la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées ainsi que sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les objectifs de développement durable qui y sont énoncés.
2. La présente feuille de route complète l'approche retenue par le PAM pour la prise en compte des droits des personnes handicapées dans ses programmes, y compris dans sa future politique en matière de protection et d'obligation redditionnelle. Elle permettra d'accorder une place accrue aux droits des personnes handicapées dans les opérations internes du PAM, notamment dans la prochaine politique en matière de personnel pour 2021-2025, qui ancrera davantage l'inclusion du handicap à l'échelle de tout le PAM sous l'angle de la gestion des ressources humaines.
3. La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap prévoit un cadre de responsabilité pour assurer le suivi des progrès et s'attaquer aux lacunes à combler et aux autres défis à relever, tant au Siège que sur le terrain, en ce qui concerne la prise en compte systématique du handicap dans le cadre des opérations et des programmes. Ce cadre comprend 15 indicateurs de performance portant sur les aspects suivants: responsabilité; rôle directeur; planification stratégique et gestion; inclusivité; programmation; et culture institutionnelle.

Approche et méthode

4. La présente feuille de route, qui applique concrètement la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap dans le contexte du PAM, comporte huit principaux résultats attendus, au titre desquels sont présentés les engagements et les mesures à prendre en la matière. Ces engagements et ces mesures visent à favoriser l'inclusion du handicap au PAM, ainsi qu'à améliorer les résultats obtenus au regard du cadre de responsabilité de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.
5. En parallèle de la mise en œuvre de la présente feuille de route, le PAM a achevé l'examen à mi-parcours de son Plan stratégique actuel pour 2017-2021, dans lequel sont mentionnés la feuille de route et les efforts déployés pour répondre aux besoins des personnes handicapées¹. Le PAM prépare actuellement un plan de travail concernant l'élaboration du prochain Plan stratégique pour 2022-2026, dans lequel l'inclusion du handicap sera prévue. Cette feuille de route s'appliquera donc pendant toute l'année 2021, l'intention étant de la mettre à jour et de la reconduire durant le cycle d'élaboration du Plan stratégique pour

¹ Voir les paragraphes 91 et 134 de l'Examen à mi-parcours du Plan stratégique du PAM pour 2017-2021: "Le PAM traite de la prise en compte du handicap dans le cadre de la révision de sa politique en matière de protection et d'une feuille de route pour la prise en compte du handicap, dont l'élaboration a pour objet de donner suite à la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap formulée par le Secrétaire général en 2019. Depuis lors, les bureaux de pays du PAM font état dans leurs rapports du nombre de personnes handicapées parmi les bénéficiaires, afin de contribuer à respecter l'engagement pris par le PAM de favoriser la prise en compte des personnes handicapées dans le cadre de ses programmes. Mais il faut faire davantage pour adapter l'assistance aux besoins des personnes handicapées." (paragraphe 91) et "[...] concernant la prise en compte du handicap, une initiative particulière a été engagée, avec l'élaboration d'une feuille de route pour la prise en compte du handicap. Il sera nécessaire de définir des orientations et de débloquent des crédits budgétaires pour faire en sorte que l'assistance du PAM soit adaptée aux besoins des personnes handicapées." (paragraphe 134).

2022-2026, et de la synchroniser avec la période restant à courir de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap pour 2019-2024.

6. Le PAM a bien conscience en outre du fait que la pandémie de COVID-19 et ses conséquences creusent les inégalités dont souffrent déjà les personnes handicapées². Le PAM a donc adopté des Directives d'application immédiate établies par le Département de l'élaboration des programmes et des politiques pour ce qui est de la protection, de la responsabilité à l'égard des populations touchées, de l'inclusion du handicap et de la prise en compte des conflits³ pour aider les bureaux de pays dans le contexte de la COVID-19 afin de s'assurer que ses programmes et ses initiatives liés à la pandémie prennent bien en compte le handicap⁴.

Engagements et mesures

Principaux résultats attendus: rôle directeur, planification stratégique/élaboration des politiques et configuration institutionnelle⁵

7. Le cadre de responsabilité de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap ne sera efficace au sein du PAM qu'avec l'engagement des hauts responsables, qui devront s'appuyer sur un cadre institutionnel solide. Il s'agira notamment de généraliser la prise en compte du handicap dans la planification stratégique, les politiques et les programmes, ainsi que dans les communications du PAM, et de mettre en place des structures et des processus de gestion du personnel pour promouvoir et faciliter cette inclusion. Les hauts responsables suivront et surveilleront les résultats afin que le PAM puisse rendre compte de sa performance en matière d'inclusion des personnes handicapées dans ses communications et ses rapports, aussi bien en interne qu'en externe.

Principales mesures

8. Mettre en place un comité directeur de haut niveau (le Comité directeur chargé de l'inclusion du handicap), sous la houlette du Directeur exécutif adjoint, qui sera chargé de superviser la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap au PAM. Pour ce faire, il faudra notamment:
 - a) créer et superviser le groupe de travail chargé de l'inclusion du handicap qui représentera chaque département et sera épaulé par d'autres référents au niveau régional et à celui des pays, le cas échéant, et dont les axes de travail seront alignés sur les 15 indicateurs relevant des départements concernés;
 - b) suivre la mise en œuvre des plans d'action des départements concernant la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap et en rendre compte, et fournir des orientations sur les défis à relever, y compris la mobilisation et la mise à disposition de ressources adéquates; et
 - c) faire rapport chaque année au Secrétaire général.
9. Participer activement aux réseaux interinstitutions concernés s'occupant d'inclusion du handicap, y compris, mais sans s'y limiter, ceux qui portent sur les achats, les ressources humaines, la sécurité, les locaux communs, et les conférences et services. Il incombera à chaque département du PAM concerné de prendre part à ces réseaux.

² Voir la note de synthèse du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies intitulée "*Inclusion du handicap dans la riposte à la COVID-19*". https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/covid-19_inclusion_du_handicap.pdf.

³ Voir la note d'orientation du PAM. <https://admin.opweb.wfp.org/downloads/docs/404/4197/22409.pdf> (en anglais uniquement).

⁴ Voir, par exemple, le cadre de programmation à moyen terme du PAM (2020).

⁵ Indicateurs 1, 2, 3 et 4 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

10. Sous réserve que des ressources soient disponibles, nommer un conseiller principal pour l'inclusion du handicap, dont la mission consistera à coordonner les efforts déployés par le PAM en la matière, et notamment à:
 - a) veiller à ce que les personnes en situation de handicap soient consultées, par l'intermédiaire des organisations qui les représentent (indicateur 5 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap);
 - b) faire en sorte que le PAM participe avec les entités du système des Nations Unies et d'autres partenaires aux initiatives conjointes sur l'inclusion du handicap (indicateur 12 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap);
 - c) apporter un appui administratif au Comité directeur et aux groupes de travail chargés de l'inclusion du handicap.
11. Ajouter un point permanent relatif à l'examen de la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, pour information, à l'ordre du jour de toutes les sessions ordinaires du Conseil d'administration.
12. Veiller à ce que les personnes en situation de handicap et leurs droits fondamentaux soient pris en compte dans les principaux documents de planification stratégique (aussi bien pour les programmes que pour les opérations), y compris le Plan stratégique du PAM pour 2022-2026 et les documents relatifs aux plans stratégiques de pays (PSP). Le PAM doit aussi mener une action de sensibilisation en faveur de l'inclusion du handicap dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable et d'autres documents de planification commune au niveau des pays.
13. Faire de l'inclusion du handicap un domaine prioritaire de la politique révisée en matière de protection et d'obligation redditionnelle de 2020 et assurer la cohérence générale des politiques dans l'ensemble du portefeuille d'activités du PAM.

Principal résultat attendu: consultation des personnes en situation de handicap⁶

14. Il est essentiel de consulter les personnes en situation de handicap et les organisations qui les représentent si l'on veut prendre en compte le handicap et garantir la participation pleine et effective des personnes concernées dans le cadre des opérations et des programmes du PAM. La consultation est un aspect central de toutes les mesures prévues dans la présente feuille de route, et le PAM s'engage à prendre des mesures concrètes pour améliorer systématiquement son approche et ses pratiques en matière de consultation, en prenant les principales mesures suivantes.

Principales mesures

15. Mettre en place un système permettant aux personnes en situation de handicap de participer à tous les processus d'examen préalable, de planification, de conception, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des opérations et des programmes du PAM, au Siège, au niveau régional et à celui des pays.
16. Favoriser les partenariats avec les principales organisations représentant les personnes handicapées au niveau des bureaux mondiaux, des bureaux régionaux et des bureaux de pays, selon le cas.
17. Élaborer des directives pour la consultation des personnes en situation de handicap, notamment par l'intermédiaire des organisations les représentant, qui garantissent l'accessibilité et l'inclusion, et qui favorisent la représentation des diverses personnes handicapées et la prise en compte de l'intersectionnalité.

⁶ Indicateur 5 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

Principaux résultats attendus: programmes et projets, évaluation et descriptifs de programme de pays⁷

18. En vertu de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, le PAM doit veiller à ce que les droits des personnes handicapées soient pris en compte dans l'ensemble de ses programmes et projets, en adoptant une approche à deux volets qui cible avant tout les personnes handicapées et systématise la prise en compte du handicap dans les autres domaines d'activité. Cela suppose en particulier de bien comprendre la situation des personnes handicapées dans le cadre des opérations du PAM, d'assurer une budgétisation inclusive et de sensibiliser les donateurs à ce sujet.
19. Une programmation efficace doit tenir compte de l'ampleur du défi à relever. C'est pourquoi la collecte et l'analyse de données ventilées par handicap sont indispensables.
20. Les PSP, y compris ceux de deuxième génération, constituent un moyen efficace de suivre systématiquement une approche à deux volets de l'inclusion du handicap dans les programmes et les projets.
21. Une programmation inclusive réussie exige aussi de définir des objectifs globaux concernant les programmes et de fournir des orientations appropriées dans un souci de qualité et de cohérence. En outre, il faut, pour suivre les progrès accomplis, adopter des méthodes d'évaluation permettant de mesurer systématiquement la prise en compte du handicap.
22. Il existe un lien étroit entre les catastrophes et le handicap⁸, les personnes handicapées étant touchées de manière disproportionnée par les catastrophes. Aussi, le PAM fera-t-il en sorte que l'accessibilité soit prise en compte dans le cadre de ses activités de préparation et ses programmes de réduction des risques de catastrophe.

Principales mesures

23. En s'appuyant sur les initiatives de 2019 qui reprennent les questions du Groupe de Washington^{9,10} systématiquement recueillir, analyser, exploiter et évaluer les données ventilées par handicap pour mieux comprendre et résoudre les difficultés que rencontrent les personnes handicapées, notamment en utilisant des indicateurs de progrès relatifs à la collecte, à l'analyse et à l'évaluation des données ventilées.
24. Mettre à jour les critères et les questions utilisés pour l'élaboration et l'évaluation des programmes et des projets ainsi que les directives s'y rapportant afin qu'ils tiennent véritablement et efficacement compte des personnes handicapées et des obstacles à leur participation.
25. Définir des directives institutionnelles relatives à l'élaboration de PSP de deuxième génération prenant en compte le handicap et répondant aux besoins spécifiques des personnes handicapées au niveau local et, en cas de révision du Cadre de résultats institutionnels, prévoir l'inclusion du handicap.

⁷ Indicateurs 9, 10 et 11 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

⁸ Voir le Cadre de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe (2015-2030).

⁹ Voir, par exemple, le Cadre révisé de résultats institutionnels pour 2017-2021 (WFP/EB.2/2018/5-B/Rev.1), indicateur de produit A.9 ("Nombre de femmes, d'hommes, de garçons et de filles handicapés recevant des produits alimentaires/des transferts de type monétaire/des bons-produits/des transferts au titre du renforcement des capacités".) Voir aussi Comité permanent interorganisations, *Guidelines: Inclusion of Persons with Disabilities in Humanitarian Action, "Key Approaches to Programming – Must do actions"*, page 19.

¹⁰ Le questionnaire du Groupe de Washington est une méthode internationalement reconnue permettant de déterminer la prévalence du handicap.

26. Fixer des objectifs de programmation concernant le minimum requis pour favoriser efficacement l'inclusion du handicap, conformément aux engagements stratégiques du PAM.
27. Réaliser à titre pilote au niveau régional un état des lieux et une évaluation de la situation des personnes handicapées et des problèmes d'accessibilité, en vue de mieux comprendre la façon dont le PAM pourrait venir plus efficacement en aide à ces personnes à l'échelle institutionnelle. Les éléments à prendre en compte lors de l'évaluation pilote seront entre autres la collecte et l'analyse de données ventilées lors de l'estimation des besoins, afin de suivre la progression de l'inclusion, et la nécessité de tirer les leçons de l'expérience acquise pour compléter l'analyse et la cartographie de la sécurité alimentaire et de la vulnérabilité.
28. Prévoir un forum, organisé par le bureau régional pilote concerné, et encourager les parties prenantes concernées à y participer, pour faire le bilan de l'expérience acquise et donner ainsi des indications concrètes aux autres bureaux régionaux, aux bureaux de pays et au Siège concernant la manière de systématiser l'inclusion du handicap dans les programmes.
29. Donner aux personnes handicapées les moyens de participer à tous les processus d'examen préalable, de planification, de conception, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des programmes du PAM, à tous les niveaux; en particulier, organiser au moins une consultation concernant la présente feuille de route avec la participation d'organisations reconnues représentant les personnes handicapées (International Disability Alliance, par exemple), demander régulièrement l'avis de ces organisations, s'il y a lieu, et les inviter à passer en revue les principaux résultats obtenus à la fin de la période biennale.
30. Faire appel à une organisation reconnue représentant les personnes handicapées pour réaliser une étude des principaux résultats obtenus à la fin de la période biennale.
31. Mener une action de sensibilisation auprès des donateurs qui sont parties à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées¹¹, qui prévoit que l'aide des donateurs doit être inclusive et accessible aux personnes handicapées.

Principaux résultats attendus: accessibilité, et conférences et manifestations¹²

32. Le PAM, s'il veut devenir une organisation prenant en compte le handicap, se doit de créer un environnement dépourvu d'obstacles. Ces obstacles peuvent revêtir des formes diverses: barrières physiques dans l'environnement bâti, barrières virtuelles et sociales à l'accès à l'information, aux communications, aux technologies, aux services et à l'assistance, et barrières comportementales se traduisant par la stigmatisation et la discrimination. Il en existe au PAM, dans ses bureaux et ses installations, dans l'appui destiné aux bénéficiaires et dans la participation des partenaires, notamment à l'occasion de conférences et de réunions¹³, entre autres contextes et instances de discussion. L'élimination de ces obstacles, qui concernent de nombreux domaines d'activité, nécessite une approche systématique et durable à l'échelle de tout le PAM.

Principales mesures

33. Procéder à un examen de l'accessibilité afin de déterminer les moyens d'améliorer l'accès des personnes handicapées aux infrastructures et aux services du PAM – y compris l'environnement bâti, comme les locaux, les technologies de l'information et de la communication et les conférences et réunions – ainsi que la mobilisation des bénéficiaires et l'assistance qui leur est apportée dans le cadre des programmes. Cette évaluation devra

¹¹ Il convient de noter que, pour les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques, il existe également un indicateur concernant le handicap au regard duquel ces pays doivent faire rapport.

¹² Indicateurs 6 et 6.1 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

¹³ Voir [Améliorer l'accessibilité des personnes handicapées aux conférences et réunions des entités du système des Nations Unies \(JIU/REP/2018/6\)](#) (recommandations 1 à 10).

être réalisée par des spécialistes, notamment handicapés. Elle pourrait se faire en deux temps: d'abord au Siège, puis dans un bureau régional et dans des bureaux de pays (jusqu'à quatre), compte tenu de l'équilibre géographique et des différents contextes.

34. Développer et promouvoir une approche institutionnelle visant à améliorer progressivement et à maintenir l'accessibilité des locaux, des bureaux et des installations au fil du temps, y compris en prévoyant les ressources nécessaires au-delà de la période couverte par la présente feuille de route.
35. Enquêter sur les suites données aux constatations et aux recommandations issues de l'examen de l'accessibilité et la mise en œuvre des mesures prises dans le cadre de l'approche institutionnelle deux ans après la publication du rapport de l'examen.
36. Élaborer des politiques et des directives ainsi qu'un plan d'action, fixer des objectifs en matière d'accès aux locaux, aux conférences et aux réunions organisées par le PAM, et faire le point chaque année sur les progrès accomplis.

Principaux résultats attendus: emploi et aménagement raisonnable¹⁴

37. Le caractère inclusif d'une organisation se reflète dans ses effectifs. À cet égard, il est impératif de veiller à ce que le personnel handicapé puisse participer en toute égalité aux activités du PAM pour que le PAM devienne une organisation prenant en compte le handicap.
38. Le PAM s'est doté d'une politique de lutte contre la discrimination et travaille actuellement à l'élaboration de sa politique en matière de personnel (qui doit être approuvée en 2021); toutes deux contribuent à promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap. Néanmoins, des lacunes subsistent dans les connaissances, les capacités et les pratiques en matière de recrutement, de maintien en poste et d'évolution de carrière des employés handicapés, ce qui soulève également des questions liées au respect de la vie privée.
39. Les connaissances que possède le PAM sur les obstacles à la participation pleine et effective des employés, y compris ceux qui sont en situation de handicap, restent limitées dans la mesure où elles ont été acquises au coup par coup, notamment à la suite de demandes d'aménagement raisonnable en interne ou à l'occasion de manifestations organisées par le PAM.

Principales mesures

40. En consultant les personnes en situation de handicap, passer en revue les politiques, processus et procédures pertinents du PAM en matière de ressources humaines afin de recenser les obstacles à la participation, notamment lors du recrutement, de l'embauche, du maintien en poste et de l'évolution de carrière.
41. Inclure dans l'enquête mondiale menée auprès du personnel du PAM des questions liées à l'auto-identification (conformément à l'approche suivie dans le questionnaire du Groupe de Washington) et d'autres questions pertinentes pour aider à évaluer les raisons expliquant le faible nombre de personnes reconnues comme handicapées postulant à un emploi au PAM ou figurant parmi les employés et ventiler les résultats pour mesurer la satisfaction et le bien-être des employés en situation de handicap. Dans la mesure du possible, cette étude devra être confiée à une organisation représentant les personnes handicapées ou, en cas d'impossibilité, être placée sous la supervision d'une telle organisation.
42. Sur la base de l'étude susmentionnée, élaborer un plan par étapes pour l'adoption des mesures nécessaires au recrutement de personnes handicapées au sein des employés du PAM, y compris en tant qu'agents de première ligne et animateurs communautaires.

¹⁴ Indicateurs 13 et 7 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

43. Prévoir dans la stratégie en matière de ressources humaines en cours d'élaboration des mesures visant à éliminer les obstacles à la participation déjà recensés, notamment en actualisant, selon que de besoin, les politiques, procédures et formulaires existants des ressources humaines, en tant que l'une des stratégies fonctionnelles définies dans la politique en matière de personnel pour 2021-2025.
44. Élaborer et mettre en œuvre une directive ou une procédure concernant l'aménagement raisonnable¹⁵ destinée à soutenir les employés (y compris le personnel, les consultants, les stagiaires et les bénévoles ainsi que les participants aux conférences et aux réunions, etc.). La directive ou procédure devra définir des mesures claires permettant de demander facilement et simplement des aménagements et d'assurer le respect de la vie privée, et il conviendra de contrôler et de mesurer l'efficacité de la réponse aux demandes. Cette directive ou procédure devra en outre bénéficier d'un mécanisme de financement systématique doté de ressources suffisantes.

Principal résultat attendu: achats¹⁶

45. Les achats, en particulier l'acquisition de biens et de services, peuvent contribuer à favoriser l'équité, empêcher l'exclusion des personnes handicapées et constituer un moyen efficace pour systématiser l'inclusion des personnes handicapées dans l'aide au développement.
46. Les achats prenant en compte le handicap couvrent deux grands domaines: premièrement, l'accessibilité et le caractère inclusif des achats de produits et de services; deuxièmement, le caractère inclusif des sources et des chaînes d'approvisionnement, y compris les organisations qui emploient des personnes handicapées ou qui leur appartiennent.
47. Les politiques relatives aux achats peuvent offrir un cadre de référence pour ce qui est de la qualité, des normes, des critères de transparence et d'admissibilité que les organisations et les particuliers doivent respecter pour pouvoir présenter des offres qui soient retenues¹⁷. Par exemple, ces politiques peuvent exiger que la construction et l'exploitation soient conformes aux normes de "conception universelle"¹⁸ et facilitent l'accessibilité; elles peuvent aussi donner la priorité aux entreprises qui encouragent l'inclusion du handicap.

Principales mesures

48. Revoir et mettre à jour les politiques et procédures de passation de marchés afin que celles-ci contribuent à l'intégration des fournisseurs/prestataires qui emploient des personnes handicapées et qui ont mis en place des politiques relatives à l'emploi de ces personnes, notamment en s'assurant que les procédures d'appel d'offres et d'adjudication puissent profiter, sans exclusion ni limitation, aux fournisseurs/prestataires qui appartiennent à des personnes handicapées ou qui en emploient.

¹⁵ On entend par aménagement raisonnable toute modification apportée à une procédure de candidature ou de recrutement, à un emploi, aux modalités ou à l'environnement de travail qui permet à une personne en situation de handicap qui est qualifiée pour un emploi d'en exécuter les fonctions essentielles et de bénéficier de l'égalité des chances en matière d'emploi. Des aménagements sont jugés "raisonnables" s'ils n'imposent pas de charge indue ni ne représentent une menace directe. Source: ADA National Network.

¹⁶ Indicateur 8 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

¹⁷ Voir International Disability Alliance. *Public procurement and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Rights in Practice*, p. 10 (2015).

http://www.internationaldisabilityalliance.org/sites/default/files/6.4_public_procurement_and_the_crpd_rights_in_practice_2015.pdf.

¹⁸ On entend par "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 pour des catégories particulières de personnes handicapées là où ils sont nécessaires. (Voir la Convention relative aux droits des personnes handicapées, article 2 [2006]).

49. Revoir et mettre à jour les politiques et procédures de passation de marchés afin qu'elles permettent aux personnes handicapées de bénéficier au même titre que les autres de l'accès aux biens, aux installations, aux équipements, aux technologies et aux services et qu'elles ne créent pas d'obstacles supplémentaires à la participation. Pour cela, le PAM doit notamment:
- a) intégrer et promouvoir des normes¹⁹, notamment de conception universelle, pour l'achat de biens et de services, en ce qui concerne la construction des infrastructures du PAM, afin de ne pas créer d'obstacles pour les personnes handicapées et de donner la priorité aux contrats qui offrent les solutions les plus avantageuses pour les utilisateurs;
 - b) faire de l'inclusion du handicap un critère d'évaluation lors de l'examen des soumissions reçues aux appels d'offres, le cas échéant, en veillant à l'utilisation optimale des ressources;
 - c) suivre la mise en application des normes d'accessibilité dans le cadre de la passation des marchés de produits et de services.

Principal résultat attendu: développement des capacités²⁰

50. Tous les efforts visant à systématiser la prise en compte du handicap dans les programmes et les opérations du PAM ne peuvent aboutir que si les employés acquièrent les connaissances techniques, la compréhension, le discernement et les capacités nécessaires. À cet égard, il est indispensable de mettre en place une série d'initiatives de développement des capacités, de sensibilisation et de renforcement des compétences visant à améliorer les connaissances et les capacités internes.

Principales mesures

51. Concevoir et mettre en place, à l'échelle du PAM, une formation obligatoire sur l'inclusion du handicap qui s'appuie sur les approches existantes d'autres organismes des Nations Unies (par exemple, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, le Programme des Nations Unies pour le développement, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance) et favorise la collaboration avec ceux-ci.
52. Recenser les lacunes en matière de connaissances et de capacités techniques, et trouver des solutions pour y remédier, l'accent étant mis sur le personnel de terrain, avec le soutien technique des bureaux régionaux et du Siège. La mise en œuvre à titre pilote de la présente feuille de route dans la région Asie et Pacifique offrira une occasion unique à cet égard.
53. Veiller à ce que les responsables du PAM sur le terrain suivent un module sur l'inclusion du handicap pendant leur formation, dans le cadre du programme d'orientation à l'intention des directeurs et des directeurs adjoints de pays.
54. Faire prendre conscience, à l'échelle du PAM, de l'importance et de l'intérêt que revêt l'inclusion du handicap dans les activités du PAM par des moyens formels et informels, tels que des circulaires, des webinaires, etc.
55. Organiser des sessions sur l'inclusion du handicap avec des spécialistes internes et externes susceptibles de contribuer au renforcement des capacités du PAM dans ce domaine.
56. Mener des campagnes de communication à l'échelle mondiale pour mettre en avant l'engagement du PAM en matière de défense des droits des personnes handicapées.

¹⁹ Voir, par exemple, ISO/CEI Guide 71:2014(F), "Guide pour l'intégration de l'accessibilité dans les normes".

²⁰ Indicateur 14 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

57. Mettre en place une plateforme et une méthode de partage des connaissances qui permettent de diffuser facilement au sein du PAM les enseignements tirés de l'expérience et les bonnes pratiques d'inclusion du handicap.

Principal résultat attendu: communication²¹

58. Il convient de donner une plus grande visibilité à l'inclusion des personnes handicapées au PAM et dans sa communication, y compris par des déclarations ou des prises de position des hauts responsables. Par ailleurs, les communications doivent être respectueuses, inclusives et accessibles, et tenir compte de l'intersectionnalité.

Principales mesures

59. Élaborer une vaste campagne de sensibilisation sur l'inclusion du handicap en suivant l'approche fondée sur les droits de l'homme à la fois en interne, à l'intention du personnel du PAM, et à l'extérieur, à l'intention des communautés participantes et concernées sur le terrain. Examiner et réviser les communications internes et externes de façon à s'assurer également qu'elles abordent l'inclusion du handicap et traduisent l'engagement du PAM en la matière. Il peut s'agir de discours, d'articles d'opinion, de circulaires et d'autres outils de communication et d'une campagne intégrée mettant ces derniers à disposition sur le terrain.
60. Élaborer des directives institutionnelles en matière de communication inclusive.

Gouvernance, suivi, évaluation et renouvellement

61. Les progrès dans la mise en œuvre des principales mesures exposées dans la présente feuille de route seront suivis et examinés par le Comité directeur et par les groupes de travail chargés de l'inclusion du handicap.
62. Une feuille de route pluriannuelle révisée, conforme au Plan stratégique pour 2022-2026, indiquera le cap à suivre pour le PAM à compter de 2022:
 - a) l'approche, le contenu et les objectifs de la feuille de route révisée dépendront également de l'alignement de l'action du PAM sur la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap et des rapports y afférents pour l'année 2020, ainsi que des résultats de la mise en œuvre de la présente feuille de route dans la région pilote;
 - b) la feuille de route révisée s'inspirera des bonnes pratiques et des enseignements tirés au cours de sa mise en œuvre au niveau mondial, y compris des résultats de la mise en œuvre à titre pilote dans la région Asie et Pacifique par le bureau régional entre 2020 et 2021.

²¹ Indicateur 15 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

ANNEXE

PLAN DE FINANCEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE					
	Principale(s) mesure(s)	Indicateur(s) [quantitatif(s) ou qualitatif(s)]	Objectif(s)	Calendrier d'exécution	Budget
Principal résultat attendu 1: rôle directeur, planification stratégique/élaboration des politiques et configuration institutionnelle¹					
1	<p>Mettre en place un comité directeur de haut niveau (le Comité directeur chargé de l'inclusion du handicap), sous la houlette du Directeur exécutif adjoint, qui sera chargé de superviser la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap au PAM. Pour ce faire, il faudra notamment:</p> <p>a) créer et superviser le groupe de travail chargé de l'inclusion du handicap qui représentera chaque département et sera épaulé par d'autres référents aux niveaux régional et à celui des pays, le cas échéant, et dont les axes de travail seront alignés sur les 15 indicateurs relevant des départements concernés;</p> <p>b) suivre la mise en œuvre des plans d'action des départements concernant la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap et en rendre compte, et fournir des orientations sur les défis à relever, y compris la mobilisation et la mise à disposition de ressources adéquates; et</p>	<p>Nombre de réunions du Comité directeur et du groupe de travail chargés de l'inclusion du handicap.</p> <p>Nombre d'indicateurs de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap pour lesquels de nouveaux critères ont été remplis (<i>on peut avoir atteint le niveau de prescription suivant, ou simplement remplir d'autres critères des notes techniques</i>).</p>	<p>Une à trois réunions par an du Comité directeur chargé de l'inclusion du handicap, ou en fonction des besoins.</p> <p>Une à six réunions par an du groupe de travail chargé de l'inclusion du handicap, ou en fonction des besoins.</p> <p>Suivi des progrès conformément au présent plan de financement et de mise en œuvre.</p>	<p>Deux réunions du Comité directeur chargé de l'inclusion du handicap tenues en mai et en septembre 2020. Une autre se tiendra le 3 décembre</p> <p>Deux réunions du groupe de travail sur l'inclusion du handicap tenues en mai et en septembre 2020. La prochaine réunion est prévue pour octobre</p>	Sans objet

¹ Indicateurs 1, 2, 3 et 4 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

PLAN DE FINANCEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE					
	Principale(s) mesure(s)	Indicateur(s) [quantitatif(s) ou qualitatif(s)]	Objectif(s)	Calendrier d'exécution	Budget
	c) faire rapport chaque année au Secrétaire général.	Présentation d'un rapport annuel au Secrétaire général (oui/non).	Révision du rapport sur la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap pour l'année 2020. Le premier projet doit être achevé au 31 janvier 2021	2021 (date exacte de présentation à déterminer)	
2	Participer activement aux réseaux interinstitutions concernés s'occupant d'inclusion du handicap, y compris, mais sans s'y limiter, ceux qui portent sur les achats, les ressources humaines, la sécurité, les locaux communs et les conférences et services. Il incombera à chaque département du PAM concerné de prendre part à ces réseaux.	Nombre de réseaux interinstitutions concernés auxquels le PAM participe activement	<p>Le PAM est membre du Groupe de référence pour l'inclusion des personnes handicapées dans le cadre de l'action humanitaire (et de ses équipes spéciales) et du Groupe consultatif pour le handicap du dispositif commun du Ministère des affaires étrangères, du Commonwealth et du développement et des Nations Unies.</p> <p>Le PAM est membre du réseau de référents de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap et de ses équipes spéciales pertinentes, par exemple sur les mesures socioéconomiques à prendre pour faire face à la COVID-19.</p> <p>Le PAM est membre des réseaux interinstitutions concernés, par l'intermédiaire du Service médical, du Bureau de l'évaluation et de la Division des achats (et de l'Équipe spéciale chargée des achats qui établit des directives relatives aux achats publics prenant en compte le handicap).</p>	En cours	Sans objet. Temps de travail du personnel

PLAN DE FINANCEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE					
	Principale(s) mesure(s)	Indicateur(s) [quantitatif(s) ou qualitatif(s)]	Objectif(s)	Calendrier d'exécution	Budget
3	<p>Sous réserve que des ressources soient disponibles, nommer un conseiller principal pour l'inclusion du handicap, dont la mission consistera à coordonner les efforts déployés par le PAM en la matière, et notamment à:</p> <p>a) veiller à ce que les personnes en situation de handicap soient consultées, par l'intermédiaire des organisations qui les représentent (indicateur 5 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap);</p> <p>b) faire en sorte que le PAM participe avec les entités du système des Nations Unies et d'autres partenaires aux initiatives conjointes sur l'inclusion du handicap (indicateur 12 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap); et</p> <p>c) apporter un appui administratif au Comité directeur et aux groupes de travail chargés de l'inclusion du handicap.</p>	<p>Ressources du PAM disponibles pour le portefeuille d'activités concernant l'inclusion du handicap.</p> <p>Nombre de consultations régulières réalisées.</p> <p>Nombre d'initiatives conjointes du PAM sur l'inclusion du handicap.</p>	<p>Le conseiller principal chargé de l'inclusion du handicap actuellement en poste est "prêté" par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (poste de classe D-1 à temps plein).</p> <p>Fonctionnaire chargé de l'inclusion du handicap (poste de consultant auxiliaire à temps plein).</p> <p>Fonctionnaire chargé de l'inclusion du handicap (poste de consultant à temps partiel).</p> <p>Partenariat avec Trinity College de Dublin (conseils techniques).</p> <p>Création d'un fonds multidonateurs pour l'inclusion du handicap.</p> <p>Les personnes handicapées et/ou les organisations qui les représentent participent à la révision finale de la feuille de route du PAM avant son adoption.</p>	2020-2021	<p>270 000 dollars É.-U. (le coût du poste de classe D-1 est à la charge de l'organisation)</p> <p>50 000 dollars (le coût du poste de consultant auxiliaire est à la charge de l'organisation)</p> <p>36 000 dollars (le coût du poste de consultant à temps partiel est à la charge de l'organisation)</p> <p>Le partenariat avec Trinity College est financé pour deux ans au titre du budget alloué à la protection (250 000 dollars sur deux ans)</p>

PLAN DE FINANCEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE					
	Principale(s) mesure(s)	Indicateur(s) [quantitatif(s) ou qualitatif(s)]	Objectif(s)	Calendrier d'exécution	Budget
4	Ajouter un point permanent relatif à l'examen de la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, pour information, à l'ordre du jour de toutes les sessions ordinaires du Conseil d'administration.	Mise à jour des évaluations des résultats au regard des indicateurs de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap. Nombre de sessions ordinaires du Conseil d'administration examinant la question de l'inclusion du handicap.	L'inclusion du handicap fait l'objet d'un point distinct de l'ordre du jour lors des sessions à venir du Conseil d'administration. Deux sessions.	Novembre 2020 et sessions à venir du Conseil d'administration de 2021	Aucun coût additionnel si les travaux sur la feuille de route s'inscrivent dans ceux du Conseil d'administration; toutefois, si des consultations informelles ont lieu séparément, il faudra prévoir au moins 4 500 dollars par consultation. Si la consultation informelle peut être associée à une autre consultation, aucun coût.
5	Veiller à ce que les personnes en situation de handicap et leurs droits fondamentaux soient pris en compte dans les principaux documents de planification stratégique (aussi bien pour les programmes que pour les opérations), y compris le Plan stratégique du PAM pour 2022-2026 et les documents relatifs aux plans stratégiques de pays. Le PAM doit aussi mener une action de sensibilisation en faveur de l'inclusion du handicap dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable et d'autres documents de planification commune au niveau des pays.	Pourcentage des documents stratégiques du PAM qui mentionnent expressément les droits des personnes handicapées.	Prise en compte systématique du handicap dans les principaux documents stratégiques du PAM (Plan stratégique, politique en matière de personnel, plans stratégiques de pays) et dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable.	2020-2021	Sans objet. Temps de travail du personnel

PLAN DE FINANCEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE					
	Principale(s) mesure(s)	Indicateur(s) [quantitatif(s) ou qualitatif(s)]	Objectif(s)	Calendrier d'exécution	Budget
6	Faire de l'inclusion du handicap un domaine prioritaire de la politique révisée en matière de protection et d'obligation redditionnelle de 2020 et assurer la cohérence générale des politiques dans l'ensemble du portefeuille d'activités du PAM.	Pourcentage des documents relatifs à la protection et à la responsabilité à l'égard des populations touchées qui font expressément mention de l'inclusion du handicap.	Utilisation d'une approche à deux volets de l'inclusion du handicap dans le document de 2020 relatif à la protection et à l'obligation redditionnelle. Achévé.	Novembre 2020 (session du Conseil d'administration)	Sans objet. Temps de travail du personnel
Budget total: 356 000 dollars					
Principal résultat attendu 2: consultation des personnes en situation de handicap²					
1	Mettre en place un système permettant aux personnes en situation de handicap de participer à tous les processus d'examen préalable, de planification, de conception, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des opérations et des programmes du PAM, au Siège, au niveau régional et à celui des pays.	Pourcentage des différents processus du PAM dans le cadre desquels des personnes en situation de handicap sont consultées.	Élaboration d'un plan d'action par étapes sur les modalités de mise en place d'un tel système (prenant en compte l'accessibilité et l'inclusivité).	En cours	0,5 pour cent du budget du PSP sur le terrain
2	Favoriser les partenariats avec les principales organisations représentant les personnes handicapées au niveau des bureaux mondiaux, des bureaux régionaux et des bureaux de pays, selon le cas.	Nombre de bureaux régionaux ayant mis en place des partenariats. Nombre de bureaux de pays ayant mis en place des partenariats.	Établissement d'un répertoire des principaux partenariats potentiels.		70 000 dollars

² Indicateur 5 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

PLAN DE FINANCEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE					
	Principale(s) mesure(s)	Indicateur(s) [quantitatif(s) ou qualitatif(s)]	Objectif(s)	Calendrier d'exécution	Budget
3	Élaborer des directives pour la consultation des personnes en situation de handicap, notamment par l'intermédiaire des organisations les représentant, qui garantissent l'accessibilité et l'inclusion, et qui favorisent la représentation des diverses personnes handicapées et la prise en compte de l'intersectionnalité.	Progrès accomplis dans l'inclusion des personnes en situation de handicap.	Élaboration des directives pour la consultation des personnes en situation de handicap. La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap et International Disability Alliance sont en train de mettre au point des directives relatives à la participation que le PAM peut utiliser ou appuyer.	Les directives devraient être disponibles au quatrième trimestre de 2020	Sans objet. Temps de travail du personnel
Budget total: 70 000 dollars					
Principal résultat attendu 3: programmes et projets, évaluation et descriptifs de programme de pays³					
1	En s'appuyant sur les initiatives de 2019 qui reprennent les questions du Groupe de Washington ^{4,5} , systématiquement recueillir, analyser, exploiter et évaluer les données ventilées par handicap pour mieux comprendre et résoudre les difficultés que rencontrent les personnes handicapées, notamment en utilisant des indicateurs de progrès relatifs à la collecte, à l'analyse et à l'évaluation des données ventilées.	Conduite d'évaluations pilotes du PAM au moyen du questionnaire court du Groupe de Washington qui servira à évaluer un guide d'utilisation du questionnaire mis au point pour le PAM ainsi que les besoins en matière de renforcement des capacités, y compris de formation des enquêteurs. Ces évaluations pilotes contribueront aussi à l'élaboration des programmes, à la planification des	Utilisation des évaluations pilotes. Mise à disposition des données et des enseignements tirés pour examen par les bureaux de pays qui ont déjà testé le questionnaire du Groupe de Washington. Utilisation d'approches internationalement reconnues pour recueillir et analyser des données ventilées par handicap dans le cadre de l'enregistrement, de l'évaluation et du suivi (plateforme numérique pour la	Quatrième trimestre de 2021	Si le programme de formation de formateurs est établi en ligne par CBM: coût d'environ 10 161 dollars auxquels s'ajoutent les frais de co-organisation. Appui au pays: 18 000 dollars

³ Indicateurs 9, 10 et 11 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

⁴ Voir, par exemple, le Cadre révisé de résultats institutionnels pour 2017-2021 (WFP/EB.2/2018/5-B/Rev.1), indicateur de produit A.9 ("Nombre de femmes, d'hommes, de garçons et de filles handicapés recevant des produits alimentaires/des transferts de type monétaire/des bons-produits/des transferts au titre du renforcement des capacités"). Voir aussi Comité permanent interorganisations, *Guidelines: Inclusion of Persons with Disabilities in Humanitarian Action, "Key Approaches to Programming – Must do actions"*, p. 19.

⁵ Le questionnaire du Groupe de Washington est une méthode internationalement reconnue permettant de déterminer la prévalence du handicap.

PLAN DE FINANCEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE					
	Principale(s) mesure(s)	Indicateur(s) [quantitatif(s) ou qualitatif(s)]	Objectif(s)	Calendrier d'exécution	Budget
		<p>interventions et à l'évaluation des incidences sur les politiques pour le Plan stratégique pour 2022-2026 et les documents connexes.</p> <p>Outils qualitatifs utilisés pour éclairer la programmation sur l'inclusion.</p>	<p>gestion des bénéficiaires et des transferts, analyse et cartographie de la vulnérabilité, dispositifs de protection et de responsabilité à l'égard des populations touchées et dispositifs de réclamation et de remontée de l'information).</p> <p>Élaboration de directives relatives à l'inclusion du handicap pour assurer la normalisation des dispositifs de protection et de responsabilité à l'égard des populations touchées ainsi que de réclamation et de remontée de l'information.</p> <p>Conception et mise à l'essai du programme de formation de formateurs pour 10 collègues du Siège et des bureaux régionaux sur le questionnaire court du Groupe de Washington (facilité par CBM [Christian Blind Mission]).</p> <p>Établissement du guide de l'analyse des données qualitatives à l'appui de la programmation sur l'inclusion.</p>		

PLAN DE FINANCEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE					
	Principale(s) mesure(s)	Indicateur(s) [quantitatif(s) ou qualitatif(s)]	Objectif(s)	Calendrier d'exécution	Budget
2	Mettre à jour les critères et les questions utilisés pour l'élaboration et l'évaluation des programmes et des projets ainsi que les directives s'y rapportant afin qu'ils tiennent véritablement et efficacement compte des personnes handicapées et des obstacles à leur participation.	Ensemble de critères disponibles aux fins de l'évaluation en rapport avec l'inclusion du handicap (oui/non).	Établissement d'un ensemble de critères spécifiques.	Décembre 2020-janvier 2021	24 000 dollars (Note: ce montant sera exclusivement alloué à l'inclusion du handicap mais aussi à l'examen plus général des autres questions liées à cette problématique)
3	Définir des directives institutionnelles relatives à l'élaboration de plans stratégiques de pays de deuxième génération prenant en compte le handicap et répondant aux besoins spécifiques des personnes handicapées au niveau local et, en cas de révision du Cadre de résultats institutionnels, prévoir l'inclusion du handicap.	Résultats/progrès atteints entre la première et la deuxième génération de plans stratégiques de pays pour ce qui concerne l'inclusion systématique du handicap.	Évaluation des plans stratégiques de pays de deuxième génération et préparation d'une note d'orientation sur la manière de prendre systématiquement le handicap en compte dans ces documents.	2020-2021	Sans objet. Temps de travail du personnel
4	Fixer des objectifs de programmation concernant le minimum requis pour favoriser efficacement l'inclusion du handicap, conformément aux engagements stratégiques du PAM.	Nombre d'objectifs concernant le niveau minimum de programmes encourageant l'inclusion du handicap.	Établissement d'objectifs spécifiques pour promouvoir l'inclusion du handicap.	Premier trimestre de 2021	Sans objet. Temps de travail du personnel
5	Réaliser à titre pilote au niveau régional un état des lieux et une évaluation de la situation des personnes handicapées et des problèmes d'accessibilité, en vue de mieux comprendre la façon dont le PAM pourrait venir plus efficacement en aide à ces personnes à l'échelle institutionnelle. Les éléments à prendre en compte lors de l'évaluation pilote seront entre autres la collecte et l'analyse de données ventilées lors de l'estimation des besoins, afin	Nombre de bureaux de pays participant au projet pilote régional.	Réalisation d'un état des lieux du Bureau régional de Bangkok dans quatre pays pilotes.	2021	Sans objet. Temps de travail du personnel

PLAN DE FINANCEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE					
	Principale(s) mesure(s)	Indicateur(s) [quantitatif(s) ou qualitatif(s)]	Objectif(s)	Calendrier d'exécution	Budget
	de suivre la progression de l'inclusion, et la nécessité de tirer les leçons de l'expérience acquise pour compléter l'analyse et la cartographie de la sécurité alimentaire et de la vulnérabilité.				
6	Prévoir un forum, organisé par le bureau régional pilote concerné, et encourager les parties prenantes concernées à y participer, pour faire le bilan de l'expérience acquise et donner ainsi des indications concrètes aux autres bureaux régionaux, aux bureaux de pays et au Siège concernant la manière de systématiser l'inclusion du handicap dans les programmes.	Nombre de recommandations issues de la manifestation visant à faire le bilan de l'expérience acquise.	Organisation d'une manifestation visant à faire le bilan de l'expérience acquise au sujet des résultats du projet pilote du Bureau régional de Bangkok avec les parties prenantes concernées et projet de rapport contenant les principales recommandations pouvant servir de directives pour d'autres régions.	Après le projet pilote du Bureau régional de Bangkok (fin 2021)	60 000 dollars
7	Donner aux personnes handicapées les moyens de participer à tous les processus d'examen préalable, de planification, de conception, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des programmes du PAM, à tous les niveaux; en particulier, organiser au moins une consultation concernant la présente feuille de route avec la participation d'organisations reconnues représentant les personnes handicapées (International Disability Alliance, par exemple), demander régulièrement l'avis de ces organisations, s'il y a lieu, et les inviter à passer en revue les principaux résultats obtenus à la fin de la période biennale.	Nombre de consultations avec des personnes en situation de handicap.	Organisation conjointe d'une consultation sur la feuille de route en partenariat avec International Disability Alliance pour assurer le suivi des progrès accomplis.	À déterminer	50 000 dollars

PLAN DE FINANCEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE					
	Principale(s) mesure(s)	Indicateur(s) [quantitatif(s) ou qualitatif(s)]	Objectif(s)	Calendrier d'exécution	Budget
8	Faire appel à une organisation reconnue représentant les personnes handicapées pour réaliser une étude des principaux résultats obtenus à la fin de la période biennale.	Nombre de consultations avec des organisations représentant des personnes en situation de handicap.	Réalisation d'une évaluation par une organisation représentant les personnes en situation de handicap d'ici à la fin de la période couverte par la feuille de route.	2022	
9	Mener une action de sensibilisation auprès des donateurs qui sont parties à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées ⁶ , qui prévoit que l'aide des donateurs doit être inclusive et accessible aux personnes handicapées.	Nombre de membres du Conseil d'administration appuyant le fonds multidonateurs.	Création du fonds multidonateurs pour l'inclusion du handicap (se rapprocher des membres du Conseil d'administration qui sont "Amis de la prise en compte du handicap" à des fins de financement).	Après l'approbation de la feuille de route	
Budget total: 162 161 dollars					
Principal résultat attendu 4: accessibilité, conférences et manifestations⁷					
1	Procéder à un examen de l'accessibilité afin de déterminer les moyens d'améliorer l'accès des personnes handicapées aux infrastructures et aux services du PAM – y compris l'environnement bâti, comme les locaux, les technologies de l'information et de la communication et les conférences et réunions – ainsi que la mobilisation des bénéficiaires et l'assistance qui leur est apportée dans le cadre des programmes. Cette évaluation devra être réalisée par des spécialistes, notamment handicapés. Elle pourrait se faire en deux temps: d'abord au Siège, puis	Progrès/résultats globaux en matière d'accessibilité (oui/non).	<i>Parties prenantes:</i> Sous-Division de la gestion des installations (bâtiments), Sous-Division de l'administration et des voyages (services administratifs), Division du Secrétariat du Conseil d'administration (services de conférence), Division de la sécurité (accès), Division des technologies de l'information (matériel et logiciels), Division chargée du bien-être du personnel (personnel en situation de handicap).		20 000 dollars (Siège) pour le recrutement d'un consultant (pendant 3 mois) 110 000 dollars (Bureau régional de Bangkok/Siège) – qui englobe jusqu'à quatre bureaux de pays et le Bureau régional de Bangkok et un contrat

⁶ Il convient de noter que, pour les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques, il existe également un indicateur concernant le handicap au regard duquel ces pays doivent faire rapport.

⁷ Indicateurs 6 et 6.1 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

PLAN DE FINANCEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE					
	Principale(s) mesure(s)	Indicateur(s) [quantitatif(s) ou qualitatif(s)]	Objectif(s)	Calendrier d'exécution	Budget
	dans un bureau régional et dans des bureaux de pays (jusqu'à quatre), compte tenu de l'équilibre géographique et des différents contextes.		<p><u>Au Siège:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> i) Recherche des règles et normes locales. Recherche des normes internationales. Définition de normes institutionnelles globales minimales. ii) Rédaction de normes institutionnelles et de directives relatives à l'examen de l'accessibilité des locaux. iii) Examen de l'accessibilité des bâtiments du Siège (architecture). iv) Examen de l'accessibilité des services de conférence du Siège. v) Examen de l'accessibilité des services de sécurité du Siège (accès). vi) Examen de l'accessibilité des services informatiques (matériel et logiciels). vii) Examen de l'accessibilité de l'information et de la communication au Siège. viii) Conclusions du rapport et projet de plan de mise en œuvre. 	<p><i>Calendrier provisoire (Siège):</i> i)-viii) quatrième trimestre de 2020- premier trimestre de 2021</p>	de consultant d'un mois en vue de l'établissement d'un rapport sur les constatations et recommandations.

PLAN DE FINANCEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE					
	Principale(s) mesure(s)	Indicateur(s) [quantitatif(s) ou qualitatif(s)]	Objectif(s)	Calendrier d'exécution	Budget
			<p><u>Au Bureau régional de Bangkok (à déterminer):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> i) Analyse des lacunes entre les normes institutionnelles et le cadre normatif local. ii) Examen de l'accessibilité des bâtiments (architecture). iii) Examen de l'accessibilité des services de conférence. iv) Examen de l'accessibilité des services de sécurité (accès). v) Examen de l'accessibilité des services informatiques (matériel et logiciels). vi) Examen de l'accessibilité de l'information et de la communication. vii) Conclusions du rapport et projet de plan de mise en œuvre. 	<p><i>Calendrier provisoire (Bureau régional de Bangkok):</i></p> <p>i)-vii) quatrième trimestre de 2020-premier trimestre de 2021</p>	
2	Développer et promouvoir une approche institutionnelle visant à améliorer progressivement et à maintenir l'accessibilité des locaux, des bureaux et des installations au fil du temps, y compris en prévoyant les ressources nécessaires au-delà de la période couverte par la présente feuille de route.	Budget disponible pour les bureaux et les installations (oui/non).	Établissement d'un plan de financement.	En fonction des constatations relatives au point 1	Budget déterminé sur la base des constatations relatives au point 1

PLAN DE FINANCEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE					
	Principale(s) mesure(s)	Indicateur(s) [quantitatif(s) ou qualitatif(s)]	Objectif(s)	Calendrier d'exécution	Budget
3	Enquêter sur les suites données aux constatations et aux recommandations issues de l'examen de l'accessibilité et la mise en œuvre des mesures prises dans le cadre de l'approche institutionnelle deux ans après la publication du rapport de l'examen.	Nombre des participants à l'enquête. Enquête réalisée (oui/non).	Réalisation d'une enquête avec les parties prenantes concernées pour évaluer la mise en œuvre des constatations après la publication du rapport d'enquête.	En fonction des constatations relatives au point 1	Budget déterminé sur la base des constatations relatives au point 1
4	Élaborer des politiques et des directives ainsi qu'un plan d'action, fixer des objectifs en matière d'accès aux locaux, aux conférences et aux réunions organisées par le PAM, et faire le point chaque année sur les progrès accomplis.	État d'avancement de l'accessibilité des conférences et des réunions au PAM (oui/non).	Élaboration d'un plan d'action et de directives spécifiques pour l'accessibilité des conférences et des réunions et point annuel sur les progrès accomplis.	En fonction des constatations relatives au point 1	Budget déterminé sur la base des constatations relatives au point 1
Budget total: 130 000 dollars					
Principal résultat attendu 5: emploi et aménagement raisonnable⁸					
1	En consultant les personnes en situation de handicap, passer en revue les politiques, processus et procédures pertinents du PAM en matière de ressources humaines afin de recenser les obstacles à la participation, notamment lors du recrutement, de l'embauche, du maintien en poste et de l'évolution de carrière.	Principaux obstacles existant dans les politiques, processus et procédures pertinents en matière de ressources humaines recensés et documentés. Nombre de consultations.	Rapport de l'examen des politiques et des procédures pertinentes en matière de ressources humaines du PAM visant à identifier les principaux obstacles. La Division des ressources humaines dirigera cet exercice dans le cadre de ses travaux sur la diversité et l'inclusion et plus largement, de l'élaboration de la stratégie fonctionnelle en matière de ressources humaines.	Deuxième trimestre de 2021	20 000 dollars pour le recrutement d'un consultant pendant trois mois

⁸ Indicateurs 13 et 7 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

PLAN DE FINANCEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE					
	Principale(s) mesure(s)	Indicateur(s) [quantitatif(s) ou qualitatif(s)]	Objectif(s)	Calendrier d'exécution	Budget
2	Inclure dans l'enquête mondiale menée auprès du personnel du PAM des questions liées à l'auto-identification (conformément à l'approche suivie dans le questionnaire du Groupe de Washington) et d'autres questions pertinentes pour aider à évaluer les raisons expliquant le faible nombre de personnes reconnues comme handicapées postulant à un emploi au PAM ou figurant parmi les employés et ventiler les résultats pour mesurer la satisfaction et le bien-être des employés en situation de handicap. Dans la mesure du possible, cette étude devra être confiée à une organisation représentant les personnes handicapées ou, en cas d'impossibilité, être placée sous la supervision d'une telle organisation.	Taux de participation (nombre d'employés participant à l'enquête). Meilleure connaissance des raisons pour lesquelles les personnes en situation de handicap ne postulent pas au PAM.	Capacité du PAM à mesurer: i) la prévalence du handicap dans son personnel; ii) la compréhension et la connaissance des questions liées au handicap dans l'organisation, et iii) l'expérience qu'ont les employés des politiques et des procédures en vigueur.	Deuxième trimestre de 2021	
3	Sur la base de l'étude susmentionnée, élaborer un plan par étapes pour l'adoption des mesures nécessaires au recrutement de personnes handicapées au sein des employés du PAM, y compris en tant qu'agents de première ligne et animateurs communautaires.	Mesures visant expressément les personnes handicapées dans la procédure de recrutement (oui/non).	Établissement d'un plan d'action par étapes pour adopter des mesures permettant de recruter davantage de personnes en situation de handicap au Siège et sur le terrain.	Troisième trimestre de 2021	20 000 dollars pour le recrutement d'un consultant pendant trois mois
4	Prévoir dans la stratégie en matière de ressources humaines en cours d'élaboration des mesures visant à éliminer les obstacles à la participation déjà recensés, notamment en actualisant, selon que de besoin, les politiques, procédures et formulaires existants des ressources humaines, en tant que l'une des stratégies fonctionnelles définies dans la	Dispositions visant à attirer des personnes handicapées, à les recruter, à les retenir et à promouvoir leurs perspectives de carrière dans les politiques du PAM (oui/non).	En fonction des constatations relatives aux points 1 et 2, élaboration d'une stratégie en matière de ressources humaines indiquant les mesures spécifiques visant à éliminer les obstacles.	Le calendrier est corrélé à celui de la stratégie fonctionnelle en matière de ressources humaines	Sans objet

PLAN DE FINANCEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE					
	Principale(s) mesure(s)	Indicateur(s) [quantitatif(s) ou qualitatif(s)]	Objectif(s)	Calendrier d'exécution	Budget
	politique en matière de personnel pour 2021-2025.		Révision d'autres politiques et procédures en matière de ressources humaines en fonction des mesures prises.		
5	Élaborer et mettre en œuvre une directive ou une procédure concernant l'aménagement raisonnable ⁹ destinée à soutenir les employés (y compris le personnel, les consultants, les stagiaires et les bénévoles ainsi que les participants aux conférences et aux réunions, etc.). La directive ou procédure devra définir des mesures claires permettant de demander facilement et simplement des aménagements et d'assurer le respect de la vie privée, et il conviendra de contrôler et de mesurer l'efficacité de la réponse aux demandes. Cette directive ou procédure devra en outre bénéficier d'un mécanisme de financement systématique doté de ressources suffisantes.	Dispositions en faveur de l'aménagement raisonnable disponibles dans une directive ou une procédure spécifique du PAM (oui/non).	Établissement d'une directive ou d'une procédure du PAM en matière d'aménagement raisonnable appuyé par des ressources suffisantes. La directive ou procédure devrait être établie conjointement par la Division des services de gestion (Administration), la Division des ressources humaines et la Division du bien-être du personnel.	Premier trimestre de 2021	14 000 dollars pour le recrutement d'un consultant pendant deux mois
					Budget total: 54 000 dollars

⁹ On entend par aménagement raisonnable toute modification apportée à une procédure de candidature ou de recrutement, à un emploi, aux modalités ou à l'environnement de travail qui permet à une personne en situation de handicap qui est qualifiée pour un emploi d'en exécuter les fonctions essentielles et de bénéficier de l'égalité des chances en matière d'emploi. Des aménagements sont jugés "raisonnables" s'ils n'imposent pas de charge indue ni ne représentent une menace directe. Source: ADA National Network.

PLAN DE FINANCEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE					
	Principale(s) mesure(s)	Indicateur(s) [quantitatif(s) ou qualitatif(s)]	Objectif(s)	Calendrier d'exécution	Budget
Principal résultat attendu 6: achats¹⁰					
1	Revoir et mettre à jour les politiques et procédures de passation de marchés afin que celles-ci contribuent à l'intégration des fournisseurs/prestataires qui emploient des personnes handicapées et qui ont mis en place des politiques relatives à l'emploi de ces personnes, notamment en s'assurant que les procédures d'appel d'offres et d'adjudication puissent profiter, sans exclusion ni limitation, aux fournisseurs/prestataires qui appartiennent à des personnes handicapées ou qui en emploient.	Il est fait expressément mention de "l'accessibilité" des personnes en situation de handicap et/ou des organisations qui les représentent dans les politiques et les procédures d'achat.	Élaboration de politiques révisées prévoyant l'inclusion des personnes handicapées.	Quatrième trimestre de 2021	50 000 dollars
2	Revoir et mettre à jour les politiques et procédures de passation de marchés afin qu'elles permettent aux personnes handicapées de bénéficier au même titre que les autres de l'accès aux biens, aux installations, aux équipements, aux technologies et aux services et qu'elles ne créent pas d'obstacles supplémentaires à la participation. Pour cela, le PAM doit notamment: <ul style="list-style-type: none"> a) intégrer et promouvoir des normes¹¹, notamment de conception universelle, pour l'achat de biens et de services, en ce qui concerne la construction des infrastructures du PAM, afin de ne pas 	Des politiques et des directives ont été publiées. Pourcentage de biens et de services achetés qui satisfont aux prescriptions/normes fixées en matière d'accessibilité.	Inclusion de normes en matière d'achats destinées à éliminer les obstacles.	Quatrième trimestre de 2021	150 000 dollars

¹⁰ Indicateur 8 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

¹¹ Voir, par exemple, ISO/CEI Guide 71:2014, "Guide pour l'intégration de l'accessibilité dans les normes".

PLAN DE FINANCEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE					
	Principale(s) mesure(s)	Indicateur(s) [quantitatif(s) ou qualitatif(s)]	Objectif(s)	Calendrier d'exécution	Budget
	<p>créer d'obstacles pour les personnes handicapées et de donner la priorité aux contrats qui offrent les solutions les plus avantageuses pour les utilisateurs;</p> <p>b) faire de l'inclusion du handicap un critère d'évaluation lors de l'examen des soumissions reçues aux appels d'offres, le cas échéant, en veillant à l'utilisation optimale des ressources;</p> <p>c) suivre la mise en application des normes d'accessibilité dans le cadre de la passation des marchés de produits et de services.</p>		<p>Intégration de la prise en compte du handicap comme critère d'évaluation de la procédure d'examen des soumissions.</p> <p>Mise en place de mécanismes de suivi de la mise en œuvre des normes d'accessibilité.</p>		
Budget total: 200 000 dollars					
Principal résultat attendu 7: Développement des capacités¹²					
1	Concevoir et mettre en place, à l'échelle du PAM, une formation obligatoire sur l'inclusion du handicap qui s'appuie sur les approches existantes d'autres organismes des Nations Unies (par exemple, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, le Programme des Nations Unies pour le développement, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance) et favorise la collaboration avec ceux-ci.	<p>Nombre de ressources créées en matière d'apprentissage/formation.</p> <p>Pourcentage d'employés ayant achevé leur cours de formation sur l'inclusion du handicap.</p>	<p>Conception de cours et de formations en fonction des besoins.</p> <p><i>(La Division des ressources humaines peut diriger ces travaux)</i></p> <p>Un référent pour une durée de 6 mois pour ce projet et le point 3 ci-dessous (consultant spécialisé).</p>	Troisième trimestre de 2021	180 000 dollars

¹² Indicateur 14 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

PLAN DE FINANCEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE					
	Principale(s) mesure(s)	Indicateur(s) [quantitatif(s) ou qualitatif(s)]	Objectif(s)	Calendrier d'exécution	Budget
2	Recenser les lacunes en matière de connaissances et de capacités techniques, et trouver des solutions pour y remédier, l'accent étant mis sur le personnel de terrain, avec le soutien technique des bureaux régionaux et du Siège. La mise en œuvre à titre pilote de la présente feuille de route dans la région Asie et Pacifique offrira une occasion unique à cet égard.	Nombre de bureaux de pays et de bureaux régionaux contactés.	Lancement du projet pilote du Bureau régional de Bangkok. Disponibilité de différents outils et méthodes d'analyse des besoins de formation. <i>(La Division des programmes – action humanitaire et développement doit diriger les travaux dans ce domaine. La Division des ressources humaines peut apporter un appui méthodologique)</i>	À déterminer	À déterminer par la Division des programmes – action humanitaire et développement
3	Veiller à ce que les responsables du PAM sur le terrain suivent un module sur l'inclusion du handicap pendant leur formation, dans le cadre du programme d'orientation à l'intention des directeurs de pays et des directeurs adjoints de pays.	Nombre de modules d'apprentissage sur l'inclusion du handicap se destinant aux dirigeants en poste sur le terrain.	Conception, élaboration, incorporation et promotion d'un module dans les programmes existants d'orientation des directeurs de pays et des directeurs de pays adjoints. <i>(La Division des ressources humaines peut diriger ces travaux dans le cadre plus large des travaux sur la diversité et l'inclusion)</i>	À déterminer	20 000 dollars

PLAN DE FINANCEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE					
	Principale(s) mesure(s)	Indicateur(s) [quantitatif(s) ou qualitatif(s)]	Objectif(s)	Calendrier d'exécution	Budget
4	Faire prendre conscience, à l'échelle du PAM, de l'importance et de l'intérêt que revêt l'inclusion du handicap dans les activités du PAM par des moyens formels et informels, tels que des circulaires, des webinaires, etc.	Nombre de webinaires/réunions d'information tenus sur l'inclusion du handicap.	Établissement et diffusion des documents pertinents, association à des parties prenantes internes et externes.	En cours	150 000 dollars
5	Organiser des sessions sur l'inclusion du handicap avec des spécialistes internes et externes susceptibles de contribuer au renforcement des capacités du PAM dans ce domaine.	Nombre de spécialistes de l'inclusion du handicap qui ont été engagés. Nombre de sessions sur l'inclusion du handicap tenues avec des partenaires internes et externes.	<i>(La Division des ressources humaines peut diriger ces travaux en étroite collaboration avec les domaines fonctionnels concernés)</i>		
6	Mener des campagnes de communication à l'échelle mondiale pour mettre en avant l'engagement du PAM en matière de défense des droits des personnes handicapées.	Nombre de campagnes de communication menées à bien.			
7	Mettre en place une plateforme et une méthode de partage des connaissances qui permettent de diffuser facilement au sein du PAM les enseignements tirés de l'expérience et les bonnes pratiques d'inclusion du handicap.	Nombre de membres du personnel du PAM consultant la plateforme.	À déterminer- <i>La Division des programmes – action humanitaire et développement et la Division de l'innovation et de la gestion du changement doivent diriger ces travaux</i> Création d'une plateforme d'information entièrement opérationnelle et documentée (sur le site Intranet WFPgo).	En cours	Avec le soutien d'un consultant auxiliaire
					Budget total: 350 000 dollars

PLAN DE FINANCEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE					
	Principale(s) mesure(s)	Indicateur(s) [quantitatif(s) ou qualitatif(s)]	Objectif(s)	Calendrier d'exécution	Budget
Principal résultat attendu 8: communication¹³					
1	Élaborer une vaste campagne de sensibilisation sur l'inclusion du handicap en suivant l'approche fondée sur les droits de l'homme à la fois en interne, à l'intention du personnel du PAM, et à l'extérieur, à l'intention des communautés participantes et concernées sur le terrain. Examiner et réviser les communications internes et externes de façon à s'assurer également qu'elles abordent l'inclusion du handicap et traduisent l'engagement du PAM en la matière. Il peut s'agir de discours, d'articles d'opinion, de circulaires et d'autres outils de communication et d'une campagne intégrée mettant ces derniers à disposition sur le terrain.	Création d'un pilier transversal englobant toutes les voies de communication qui utilise une terminologie fondée sur les droits humains; examen des questions liées à l'intersectionnalité et à la diversité du personnel du PAM et des populations touchées.	Conception et mise en œuvre d'une campagne interne et externe.	Achevé au quatrième trimestre de 2021	210 000 dollars
2	Élaborer des directives institutionnelles en matière de communication inclusive.	Pourcentage des documents appliquant des critères de communication tenant compte du handicap.	Élaboration d'une note d'orientation spécifique pour les communications au sein du PAM ainsi que de six documents clés dans un format facile à lire.	Premier trimestre de 2021	30 000 dollars
					Budget total: 240 000 dollars

¹³ Indicateur 15 de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.