



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

Conseil d'administration
Deuxième session ordinaire
Rome, 15–18 novembre 2021

Distribution: générale

Point 4 de l'ordre du jour

Date: 5 novembre 2021

WFP/EB.2/2021/4-E

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>).

Point sur la feuille de route pour l'inclusion du handicap au PAM (2020-2021)

Le présent document donne un aperçu des progrès réalisés s'agissant de la feuille de route pour l'inclusion du handicap au PAM (2020-2021), des lacunes existantes, des difficultés à surmonter et des domaines dans lesquels les avancées sont plus lentes, ainsi que des prochaines étapes et de la vision prospective du PAM au-delà de 2021. Il a pour principal objet de solliciter une prolongation d'un an de la feuille de route existante.

Projet de décision*

Le Conseil prend note du document intitulé "Point sur la feuille de route pour l'inclusion du handicap au PAM (2020-2021)" (WFP/EB.2/2021/4-E) et approuve la prolongation de cette feuille de route pour une durée d'un an, jusqu'à la fin de 2022.

Introduction

1. La feuille de route pour l'inclusion du handicap au PAM (2020-2021) et le plan de financement et de mise en œuvre qui l'accompagne ont été approuvés par le Conseil d'administration à sa deuxième session ordinaire de 2020. À la suite de cette approbation, les Gouvernements australien et finlandais se sont engagés à verser 2,7 millions de dollars É.-U. à un fonds d'affectation spéciale afin que puissent démarrer les travaux du PAM sur l'inclusion du handicap. La feuille de route s'inscrit dans le cadre de la **Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap**, et le PAM s'est engagé à rendre compte au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies des progrès réalisés au regard des

* 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.

Coordonnateur responsable:

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

15 indicateurs définis dans cette stratégie en lien avec les domaines suivants: rôle directeur et planification stratégique, inclusivité, programmation et culture institutionnelle.

2. Depuis l'approbation de la feuille de route, les principales observations et tendances ci-après se sont dégagées:
 - Le PAM prend des mesures concrètes depuis 2019 pour tenir systématiquement compte de la question du handicap dans ses engagements à long terme. L'inclusion du handicap est mentionnée dans l'ensemble du Plan stratégique, dans le Cadre de résultats institutionnels ainsi que dans les orientations relatives à la programmation au niveau des pays, qu'il s'agisse des plans stratégiques de pays ou des rapports annuels par pays. Le Plan stratégique comme le Cadre de résultats institutionnels relie expressément l'inclusion du handicap à l'Examen quadriennal complet, ce qui permet au PAM de rendre compte de son action dans ce domaine à l'échelle du système.
 - Au cours des 18 derniers mois, le PAM a ouvert la voie à un changement réel et significatif en matière d'inclusion du handicap. Les orientations sur l'accessibilité, la prise en compte du handicap dans la politique et les programmes en matière de protection et de responsabilité à l'égard des populations touchées, la mise en place à titre expérimental de la collecte de données factuelles sur le handicap et les efforts soutenus des équipes de direction ainsi que de celles chargées du renforcement des capacités et de la communication, en vue de pousser à l'action et de sensibiliser à l'inclusion du handicap, sont autant de premières étapes cruciales pour amener un changement systémique.
 - Les progrès accomplis au Siège ont été transposés dans les programmes à l'échelle des régions et des pays au moyen d'initiatives régionales et de projets pilotes. Le plan de travail du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique en faveur de l'inclusion du handicap, les projets pilotes sur la collecte de données dans l'ensemble des opérations du PAM et les initiatives des bureaux de pays visant à associer les personnes handicapées et les organisations qui les représentent aux programmes sont autant d'avancées prometteuses.
 - La coordination avec d'autres entités des Nations Unies et des organisations non gouvernementales (ONG) a aidé le PAM à s'attaquer de manière stratégique et harmonisée aux obstacles rencontrés par les personnes handicapées. Ainsi, le PAM participe aux travaux des entités suivantes: groupe de référence du Comité permanent interorganisations sur le handicap; groupe de travail du Ministère des affaires étrangères, du Commonwealth et du développement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord sur l'amélioration de la collecte de données servant aux aperçus des besoins humanitaires et à l'élaboration de plans d'intervention humanitaire; réseau des personnes référentes chargées des questions liées à la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap; groupe consultatif du Fonds central pour les interventions d'urgence et des fonds de financement commun pour les pays; et équipe spéciale du module de la sécurité alimentaire chargée de la protection. Il collabore en outre avec le Bureau des Nations Unies pour la coordination des activités de développement et les autres organismes ayant leur siège à Rome.
 - Le PAM s'est appuyé sur les partenariats pour accroître ses compétences techniques en matière d'inclusion du handicap. Il travaille avec le Trinity College de Dublin à la constitution d'une base de données factuelles en vue d'une programmation tenant compte du handicap et, depuis peu, avec CBM International, qui lui apporte un soutien technique dans toutes ses opérations en mettant à disposition son service d'assistance pour l'inclusion du handicap.

- Enfin, grâce à une coordination assurée en continu au sein du PAM entre les équipes chargées de la protection, de la responsabilité à l'égard des populations touchées, de la problématique femmes-hommes, des ressources humaines et de la politique en matière de personnel, l'inclusion du handicap fait désormais partie intégrante des discussions plus larges sur l'égalité, la diversité et l'inclusion.

Progrès, lacunes, difficultés et perspectives

Progrès accomplis

3. En 2019, le PAM indiquait que sa performance ne satisfaisait pas aux attentes pour chacun des 15 indicateurs de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap¹. Grâce au soutien reçu de la Finlande et de l'Australie, il s'attend, d'ici à la fin de l'année 2021, à dépasser les attentes pour un indicateur, à les satisfaire pour cinq indicateurs, à s'en rapprocher pour huit indicateurs et à signaler qu'il "ne satisfait pas aux attentes" pour un indicateur². Ce sont-là des progrès considérables. Parmi les exemples positifs, on peut citer le rôle directeur et la configuration institutionnelle, domaines dans lesquels le PAM s'est employé à développer les compétences internes (à travers le groupe de travail chargé de l'inclusion du handicap et le comité directeur présidé par le Directeur exécutif adjoint) et à promouvoir l'inclusion du handicap afin que cette question soit systématiquement prise en compte dans l'organisation à l'avenir. Il convient aussi de noter les progrès réalisés dans d'autres domaines, notamment les achats, l'emploi et l'aménagement raisonnable, qui sont mis en évidence dans le [rapport du Secrétaire général de 2020 sur l'inclusion du handicap dans le système des Nations Unies](#).

¹ La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap a été lancée par le Secrétaire général en juin 2019. La grille de notation du [cadre de responsabilité](#) de cette stratégie comporte cinq niveaux: "dépasse les attentes" "satisfait aux attentes", "se rapproche des attentes", "ne satisfait pas aux attentes" et "sans objet". La notation "ne satisfait pas aux attentes" est retenue lorsque l'indicateur de performance est pertinent mais que l'entité concernée ne "se rapproche" pas des attentes. Ces notations permettent aux entités des Nations Unies de s'autoévaluer et de rendre compte de leur situation au regard de chaque indicateur. C'est le Cabinet du Secrétaire général qui, en définitive, procède à une évaluation et attribue chaque année les notations finales pour chaque entité dans un rapport à l'échelle institutionnelle.

² Voir le tableau ci-après qui donne un aperçu des notations de 2019/2020 et des projections pour 2021. Le PAM prévoit de signaler que sa performance "ne satisfait pas aux attentes" pour l'indicateur 6.1 ("Accessibilité des conférences et manifestations"), lequel fera l'objet d'une évaluation de référence au premier trimestre de 2022, sur la base des évaluations des technologies de l'information et de la communication et de l'environnement bâti qui ont été effectuées en 2021.

Indicateurs de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap	Notation 2019	Notation 2020	Notation 2021 (Projections)
Indicateur 1: Rôle directeur	Ne satisfait pas aux attentes	Satisfait aux attentes	Satisfait aux attentes
Indicateur 2: Planification stratégique et gestion	Ne satisfait pas aux attentes	Ne satisfait pas aux attentes	Satisfait aux attentes
Indicateur 3: Politique ou stratégie relative au handicap	Ne satisfait pas aux attentes	Satisfait aux attentes	Satisfait aux attentes
Indicateur 4: Configuration institutionnelle	Ne satisfait pas aux attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes
Indicateur 5: Consultation des personnes en situation de handicap	Ne satisfait pas aux attentes	Ne satisfait pas aux attentes	Se rapproche des attentes
Indicateur 6: Accessibilité	Ne satisfait pas aux attentes	Ne satisfait pas aux attentes	Se rapproche des attentes
Indicateur 6.1: Accessibilité des conférences et manifestations	Ne satisfait pas aux attentes	Ne satisfait pas aux attentes	Ne satisfait pas aux attentes
Indicateur 7: Aménagement raisonnable	Ne satisfait pas aux attentes	Ne satisfait pas aux attentes	Se rapproche des attentes
Indicateur 8: Achats	Ne satisfait pas aux attentes	Ne satisfait pas aux attentes	Se rapproche des attentes
Indicateur 9: Programmes et projets	Ne satisfait pas aux attentes	Ne satisfait pas aux attentes	Se rapproche des attentes
Indicateur 10: Évaluation	Ne satisfait pas aux attentes	Ne satisfait pas aux attentes	Se rapproche des attentes
Indicateur 11: Descriptifs de programme de pays	Ne satisfait pas aux attentes	Ne satisfait pas aux attentes	Se rapproche des attentes
Indicateur 12: Initiatives conjointes	Ne satisfait pas aux attentes	Se rapproche des attentes	Satisfait aux attentes
Indicateur 13: Emploi	Ne satisfait pas aux attentes	Ne satisfait pas aux attentes	Se rapproche des attentes
Indicateur 14: Développement des capacités	Ne satisfait pas aux attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
Indicateur 15: Communication	Ne satisfait pas aux attentes	Ne satisfait pas aux attentes	Satisfait aux attentes

4. Tout au long de 2020 et de 2021, l'inclusion du handicap a occupé une place importante, et plusieurs documents d'orientation ont été élaborés dans des domaines tels que la nutrition, les achats et les programmes. Les évaluations de l'accessibilité ont notamment donné lieu à l'élaboration de procédures et de normes pour un accès inclusif à l'environnement bâti et d'un plan concret visant à améliorer l'accès aux outils numériques du PAM. Ces documents sont disponibles sur la plateforme interne de gestion de l'information et des connaissances du PAM en matière d'inclusion du handicap, qui est le principal portail de ressources à l'intention des employés du PAM et l'une des pages les plus consultées sur les domaines d'activité. En ce qui concerne le partage des connaissances et des informations, des webinaires régionaux consacrés à la ventilation des données sur le handicap et à l'utilisation du questionnaire du Groupe de Washington sur le handicap ont été organisés et animés par la Division de la recherche, de l'analyse et du suivi, l'équipe chargée de l'inclusion du handicap et les chercheurs du Trinity College de Dublin, et ont permis de sensibiliser un grand nombre de collaborateurs à travers le monde.

5. Par ailleurs, certaines divisions (celles s'occupant des transferts de type monétaire, des opérations d'urgence et des partenariats avec les ONG) ont organisé des séances de travail sur l'inclusion du handicap, signe de l'intérêt croissant que suscite ce domaine. Au cours des mois d'août et de septembre 2021, une formation sur les moyens de rendre la procédure d'achats accessible a été dispensée en anglais et en français, à l'intention de plus de 150 spécialistes du PAM. Soucieux d'améliorer l'accessibilité des biens et des services, le PAM a conclu en septembre 2021 un accord à long terme avec un prestataire de services auquel les demandeurs peuvent faire appel lorsqu'ils souhaitent que leurs besoins soient examinés et qu'il y soit répondu³. Enfin, un fournisseur a été chargé d'élaborer un ensemble complet de modèles d'apprentissage et de formation sur l'inclusion du handicap destinés à tous les employés du PAM.
6. L'élaboration du premier podcast du PAM sur l'inclusion du handicap, "*Beyond Labels*" (Au-delà des étiquettes), qui met en avant les expériences directes et les témoignages de collègues du PAM concernés par le handicap, figure parmi les autres initiatives de sensibilisation ayant reçu un écho positif. Dans le même esprit, un groupe d'affinité animé par des employés ayant un lien avec le handicap sera lancé à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées (3 décembre). Il consistera en une plateforme d'échange confidentielle grâce à laquelle les employés du PAM, les membres de leur famille ainsi que les personnes à leur charge en situation de handicap pourront communiquer de manière constructive et exprimer leurs préoccupations, leurs difficultés et les possibilités qui leur sont offertes.
7. En septembre 2021, le PAM et le groupe consultatif mondial de CBM sur l'inclusion ont lancé un service d'assistance pour l'inclusion du handicap à l'occasion d'une réunion du groupe de travail chargé de cette question, en diffusant une [vidéo](#), et des séances d'information régionales ont ensuite été organisées en octobre et novembre. Ce service d'assistance a pour but de fournir des conseils gratuits, opportuns et adaptés à tous les employés du PAM partout dans le monde sur toute question liée à la programmation tenant compte du handicap. La plateforme, dont l'accès est ouvert à tous, est gérée par le groupe consultatif de CBM, ce qui permet au PAM de bénéficier des conseils d'un groupe d'experts en matière d'inclusion du handicap. Elle offre un soutien technique, notamment pour les opérations humanitaires, et couvre tous les domaines d'activité, mais vise avant tout à accroître la participation des personnes handicapées aux activités du PAM.
8. Le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique a lancé une initiative en faveur de l'inclusion du handicap dans la région et recruté à cette fin, en juillet 2021, un conseiller en matière d'inclusion du handicap chargé d'effectuer le travail préalable à l'expérimentation de la feuille de route dans les Bureaux du PAM en Afghanistan, au Bangladesh, en Indonésie et à Sri Lanka. Le bureau régional apporte en outre son soutien au Cambodge, à l'Inde, au Népal et à la République démocratique populaire lao, comme indiqué ci-dessous, et, plus récemment, au Pakistan, en donnant des orientations sur l'appui technique en matière de programmation tenant compte du handicap pour les réfugiés en provenance d'Afghanistan.
 - Le bureau régional poursuit sa collaboration avec les acteurs locaux afin de renforcer leurs capacités et d'améliorer la collecte ainsi que l'analyse des données nécessaires aux interventions humanitaires à Sri Lanka et au Bangladesh, tout en intensifiant ses activités en matière de participation des communautés, de formation et de collecte de données dans les autres pays mentionnés plus haut, l'accent étant mis en particulier sur des domaines d'activité tels que les programmes en milieu scolaire et la protection sociale. Ces efforts sont menés en coordination avec CBM (lequel continue d'apporter un soutien à travers un programme financé par le Ministère

³ Voir la vidéo explicative: [WFP Accessibility Review Service](#).

- australien des affaires étrangères et du commerce et son service d'assistance). Le travail mené en partenariat avec le Trinity College de Dublin contribue en outre à l'utilisation du questionnaire du Groupe de Washington sur le handicap dans les travaux de recherche, les évaluations et les analyses de tous les bureaux de pays de la région.
- Le bureau régional a recruté un consultant qui travaillera à la mise en place de chaînes d'approvisionnement tenant compte du handicap à partir de novembre 2021 et s'appuiera sur les orientations relatives aux achats élaborées au Siège. Le bureau coopère en outre avec un fournisseur philippin soucieux de la prise en compte du handicap, en vue d'améliorer les directives en matière d'emploi et d'aménagement raisonnable au niveau du bureau régional.
 - En ce qui concerne les installations, le bureau régional a réalisé la première étude sur l'accessibilité à Bangkok, en s'appuyant sur les orientations élaborées au Siège. Des études et audits en matière d'accessibilité sont en cours de réalisation dans divers pays pilotes.
 - S'agissant des ressources humaines, le bureau régional a été le tout premier à utiliser une formulation qui tient compte du handicap dans ses avis de vacance de poste. Des personnes handicapées et un groupe d'experts passent en revue l'ensemble de ses politiques et procédures de recrutement afin de recenser tout obstacle au recrutement de personnes handicapées. Le bureau régional élabore actuellement pour le compte du PAM une note d'orientation technique en matière de recrutement inclusif. Il a aussi participé à l'examen d'un projet de politique en matière d'aménagement raisonnable. Tout ce travail est effectué en étroite coordination avec la Division des ressources humaines au Siège.
 - Le personnel du bureau régional chargé de la communication travaille avec un conseiller spécialisé en la matière à la conception d'une campagne de communication visuelle visant à lutter contre les stéréotypes, campagne qui sera lancée à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées (3 décembre 2021).
9. Grâce au partenariat établi avec le Trinity College de Dublin et à la collaboration avec les équipes techniques chargées de la recherche, de l'analyse et du suivi, ainsi que de l'analyse et de la cartographie de la vulnérabilité (ACV), le PAM a reformulé sa méthode de collecte de données ventilées sur le handicap. Celle-ci constituera un élément essentiel des indicateurs relatifs à la protection et à la responsabilité à l'égard des populations touchées du nouveau Cadre de résultats institutionnels. En outre, à la faveur de l'appui apporté aux bureaux de pays, notamment ceux du Bangladesh, de la République centrafricaine, de Sri Lanka et du Zimbabwe, les partenaires du Trinity College de Dublin et les équipes locales d'ACV ont mis au point des conseils techniques sur l'utilisation du questionnaire du Groupe de Washington aux fins de l'évaluation des besoins et du ciblage, aidant ainsi les bureaux de pays à donner la priorité à l'assistance alimentaire destinée aux personnes handicapées en situation d'insécurité alimentaire. Depuis peu, l'équipe chargée de l'inclusion du handicap, en collaboration avec le Trinity College de Dublin, unit ses efforts à ceux de l'Unité des situations d'urgence et de transition du PAM pour que la collecte de données qualitatives sur les obstacles rencontrés par les personnes handicapées repose sur des systèmes accessibles de retour d'information et de mobilisation des communautés. Ce volet, qui s'inscrit dans le cadre des travaux prévus pour la deuxième année du partenariat, consiste à aller au-delà de la simple ventilation des données pour recueillir des données qualitatives accessibles, et à veiller à la prise en compte systématique du handicap lors de la conception des programmes et dans les mécanismes relatifs à la responsabilité à l'égard des populations touchées.

Lacunes, difficultés et possibilités actuelles

10. Le Cabinet du Secrétaire général définit et publie régulièrement des directives concernant les domaines dans lesquels le système des Nations Unies accuse un retard au regard de certains indicateurs énoncés dans la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap. Le PAM adapte ces directives de sorte que ses progrès correspondent aux normes prévues dans la stratégie. La communication et la concertation avec les personnes handicapées sont deux domaines dans lesquels le PAM, comme toutes les entités des Nations Unies, progresse moins vite. Avec l'aide d'un expert récemment engagé comme consultant, le PAM mettra au point des orientations sur la consultation des personnes handicapées en s'inspirant des directives de la stratégie. Ces orientations permettront au personnel du PAM d'inclure les personnes handicapées de manière plus efficace dans les programmes et les processus qu'il met en œuvre. De même, un spécialiste de la communication s'emploie actuellement à rédiger pour le PAM des orientations en matière de communication qui tiennent compte du handicap, en s'inspirant des directives de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap récemment publiées; il est prévu de mener des actions de sensibilisation et des formations fondées sur ces orientations.
11. Compte tenu des réflexions et des enseignements tirés à ce jour, et comme il ressort du rapport de 2020 du Secrétaire général sur l'inclusion du handicap dans le système des Nations Unies, les mesures à prendre pour faire face à certaines des lacunes et des difficultés actuelles sont les suivantes:
 - i) Il est prioritaire de renforcer les capacités et les compétences techniques du personnel à l'avenir, en particulier au niveau des pays. Cela nécessite un financement supplémentaire.
 - ii) Il est nécessaire d'améliorer la collecte de données, le manque de données demeurant un problème considérable.
 - iii) Il faut faire de la consultation des personnes handicapées une réalité (par exemple, en nouant des liens avec les organisations locales); ces personnes doivent jouer un rôle central dans les activités et les effectifs du PAM.
 - iv) L'intersectionnalité doit être mise en avant.
 - v) Il est nécessaire de tirer parti des avancées réalisées dans le cadre de la riposte à la pandémie de COVID-19, qui a bouleversé la manière dont le PAM travaille. À l'heure où le personnel retourne au bureau, il faudrait exploiter les résultats obtenus, notamment les avancées en matière d'accessibilité numérique, pour donner une nouvelle impulsion à l'inclusion du handicap.
 - vi) Les dépenses consacrées à l'inclusion du handicap doivent faire l'objet d'un suivi. Cette mesure sera mise en œuvre pour l'établissement des rapports en 2022.
 - vii) Il faut continuer à réfléchir à la manière de garantir un financement durable et suffisant pour l'inclusion du handicap.

Perspectives

12. Au cours d'une consultation informelle avec les membres du Conseil au sujet du nouveau Plan stratégique (septembre 2021), des membres ont estimé que l'inclusion du handicap devait être dûment mentionnée, au même titre que les autres questions d'inclusion, dans le nouveau Plan stratégique. Ils ont en outre proposé de prolonger d'un an la période d'application de la feuille de route sur l'inclusion du handicap, jusqu'à la fin de 2022, afin de permettre au PAM de mener à leur terme toutes les activités en cours.
13. À l'avenir, l'objectif est de pousser encore plus loin la stratégie au terme du Plan stratégique adopté en 2016, en se donnant pour ambition de faire du PAM une organisation inclusive en matière de handicap. La feuille de route comporte huit grands résultats attendus, dont chacun est confié à un responsable spécifique. Certains éléments de l'action à mener peuvent et doivent être intégrés, mais il est nécessaire de centraliser la coordination et les compétences spécialisées. Il s'agira d'un processus par étapes. Les bureaux régionaux et les bureaux de pays joueront un rôle plus important et disposeront de l'autonomie nécessaire pour faire de l'inclusion du handicap une réalité. Le respect des cadres instaurés au niveau de chaque entité sera coordonné de manière centralisée au Siège, comme cela est le cas pour la problématique femmes-hommes, mais les données factuelles et les informations proviendront des bureaux de pays et des bureaux régionaux.
14. Le PAM a défini cinq principes clés à appliquer pour permettre une prise en compte réussie du handicap dans ses principaux domaines de travail.
 - i) **Collecte d'informations, d'éléments factuels et de données:** En comprenant mieux qui sont les personnes handicapées et les obstacles auxquels elles font face, le PAM sera davantage à même de planifier l'inclusion du handicap et de voir comment les processus y afférents fonctionnent à long terme.
 - ii) **Participation constructive:** Le PAM doit promouvoir l'inclusion du handicap dans tous les aspects de ses activités, notamment par l'intermédiaire du groupe d'affinité ou par une collaboration avec les organisations de personnes handicapées.
 - iii) **Actions pour un changement systémique:** Cela concerne la culture organisationnelle, la manière dont le PAM sensibilise, communique et s'assure que les personnes handicapées se sentent valorisées sur le lieu de travail et dans le cadre de ses activités.
 - iv) **Accessibilité:** L'accès est une condition préalable à l'inclusion – le PAM doit adopter une conception universelle pour son environnement numérique et ses locaux de façon à rendre ses activités plus inclusives.
 - v) **Renforcement des capacités:** Il est nécessaire de renforcer les capacités afin d'améliorer les connaissances techniques sur ce que signifie l'inclusion du handicap et de garantir la prise en compte de ces connaissances dans les activités du PAM et sur les lieux de travail au niveau local.
15. Dans le cadre de l'opération de budgétisation stratégique ascendante du PAM, et afin de poursuivre l'inclusion du handicap en 2022, il a été proposé de prévoir un financement de base en 2022 pour trois activités essentielles: assurer une fonction de coordination pour l'inclusion du handicap grâce à la présence en continu au Siège d'une équipe principale chargée de cette question; mettre en place des systèmes pour la participation active des personnes handicapées; et consolider l'apprentissage et les connaissances sur l'inclusion du handicap.

16. Dans une perspective plus lointaine, le PAM a inscrit l'inclusion du handicap dans son Plan stratégique pour 2022-2025 et dans le Cadre de résultats institutionnels⁴ en se fixant trois objectifs: garantir la participation et l'inclusion effectives des personnes handicapées dans l'ensemble de ses opérations et programmes; intégrer la question essentielle de l'inclusion du handicap dans les fonctions de gestion et d'appui; et devenir un employeur de choix pour les personnes handicapées. Le premier pas pour le PAM consiste à s'engager à recenser et à éliminer les obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées dans le cadre de l'action qu'il mène, quelle qu'elle soit. Appliquant une approche axée sur la personne, il s'attachera à améliorer l'accessibilité universelle, à renforcer la collecte de données, à élaborer des normes et des directives, et à travailler en étroite collaboration avec ses partenaires en vue de réduire les obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées dans toute leur diversité.

⁴ Plan stratégique du PAM pour 2022-2025, encadré 10, p. 40.