



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Conseil exécutif

Cent soixante-dix-neuvième session

179 EX/5

Partie I

PARIS, le 21 mars 2008
Original anglais/français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL SUR LE SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

Résumé

Le présent rapport a pour objet d'informer les membres du Conseil exécutif des progrès réalisés dans le suivi des décisions et résolutions adoptées par le Conseil et la Conférence générale à leurs sessions antérieures.

Aucune décision n'est requise.

Table des matières

Page

I. Décision 176 EX/6 (II), résolution 34 C/89 : Rapport d'étape sur le système intégré d'information de gestion.....	1
II. Décision 176 EX/10 : Programme UNITWIN et chaires UNESCO	3
III. Décision 176 EX/23 : Action en faveur de la compréhension mutuelle ainsi que du respect des valeurs religieuses et culturelles de tous les peuples et de la liberté d'expression	4
IV. Décision 176 EX/60 : Dialogue interculturel Afrique-Amérique latine et Caraïbes	7
V. Décision 177 EX/5 (II) : Rapport d'étape sur les préparatifs de la 48 ^e session de la Conférence internationale de l'éducation (CIE)	8
VI. Décision 177 EX/50, résolution 34 C/82 : Meilleur équilibre entre les sexes au sein du Secrétariat de l'UNESCO aux postes de directeur et de fonctionnaire de rang supérieur.....	8
VII. Décision 177 EX/72 : Rapport intérimaire sur la situation des élèves et étudiants irakiens réfugiés en République arabe syrienne.....	20
VIII. Résolution 34 C/18 : Évaluation interne des résultats obtenus grâce à l'Initiative pour la formation des enseignants en Afrique subsaharienne (TTISSA).....	21
IX. Résolution 34 C/34 : Mise en œuvre de la Déclaration d'Almaty	24

I. **Décision 176 EX/6 (II), résolution 34 C/89 :**
Rapport d'étape sur le système intégré d'information de gestion

1. La mise en œuvre du système intégré d'information de gestion s'est poursuivie et des progrès ont été accomplis sur les trois composantes du système : SISTER (programmation, budgétisation, suivi et établissement de rapports), FABS (finance et comptabilité) et STEPS (gestion des ressources humaines et états de paie), en dépit d'un problème persistant de manque de fonds et autres ressources.
2. La finalisation des critères fonctionnels liés à la prise en compte dans **SISTER** des nouvelles caractéristiques du 34 C/5 (telles que la réduction du nombre des niveaux de programmation ou les plates-formes intersectorielles) effectuée après la Conférence générale a nécessité plus de temps que prévu. Il a fallu en effet mettre en œuvre un nombre considérable d'évolutions techniques importantes avant que SISTER 2.2 - deuxième version de SISTER 2 - puisse être mis en service en mars 2008, permettant aux États membres de suivre la mise en œuvre des interventions de l'UNESCO jusqu'au niveau des axes d'action, comme c'était le cas avec la version précédente de SISTER.
3. Environ 70 fonctionnaires des bureaux hors Siège ont reçu une formation à SISTER 2 en novembre 2007 et des stages de formation se sont poursuivis en janvier-mars 2008, à l'intention des utilisateurs du Siège. Dans un souci de plus grande durabilité et pour assurer un effet multiplicateur de la formation à SISTER, les fonctionnaires formés sont organisés en un réseau de points focaux qui sont censés relayer l'information et la formation à d'autres utilisateurs. Ce réseau aidera également à mettre en place des groupes d'utilisateurs qui orienteront le développement et l'évolution futurs de cet outil.
4. Parce que la priorité la plus élevée a été accordée aux évolutions du système nécessaires pour gérer le Programme ordinaire, il n'a pas encore été possible de mener à bien l'examen des critères fonctionnels et des flux d'opérations pour la gestion des projets extrabudgétaires au moyen de la version actuelle SISTER 2.2.
5. S'agissant de **FABS**, les ressources disponibles ont été concentrées sur la maintenance et l'amélioration du système. Après cinq années de fonctionnement au Siège, il faut revoir et ajuster la configuration du système dans ses différents modules afin d'améliorer sa convivialité et d'assurer une meilleure adéquation aux processus opérationnels et aux nouveaux besoins. En particulier, l'intégration des flux d'opérations de paiement, qui a débuté en octobre 2007 et doit s'achever en mars 2008, permettra à l'Organisation de bénéficier de cette fonctionnalité SAP jusqu'ici inutilisée et devrait accélérer le traitement des paiements à l'UNESCO. Les autres améliorations portent notamment sur une meilleure fonction d'établissement de rapports et l'application de nouvelles règles relatives aux voyages. Par ailleurs, le travail de réexamen des types existants de contrats, et de la configuration correspondante dans FABS, a démarré, le but étant de simplifier et de rationaliser leur utilisation à l'échelle de tout le Secrétariat. Parallèlement, une formation des utilisateurs à la passation de marchés a été organisée en juin-juillet 2007. Ce travail est toutefois loin d'être achevé et devra être suivi de près dans les années à venir.
6. Dans le cadre de **l'extension de FABS** aux unités hors Siège, les travaux se sont poursuivis en ce qui concerne l'intégration du Bureau de l'UNESCO à Brasilia au système financier et budgétaire central de l'Organisation en remplaçant son système central actuel (SICOF Corporativo) par une solution FABS adaptée dans le cadre d'un projet spécial lancé en avril 2007. À l'heure actuelle, le schéma de cette solution est pratiquement achevé et l'adaptation du système a démarré. Cette solution FABS devrait être opérationnelle au Bureau de Brasilia en janvier 2009.
7. En octobre 2007, les travaux ont repris pour l'extension de FABS à d'autres bureaux et instituts hors Siège. Il convient de rappeler que trois instituts de l'UNESCO (ISU, BIE et IPE) sont intégrés à FABS depuis janvier 2006 et que deux centres UNESCO (CEPES et UNEVOC) utilisent également ce système. Une étude de définition de champ en vue de l'intégration des instituts

restants a été lancée en octobre 2007, qui a pris la forme notamment d'une mission auprès du CIPT (Trieste). Par ailleurs, 30 informaticiens de bureaux hors Siège ont suivi en décembre 2007 une formation dans le cadre d'un séminaire de cinq jours au Siège. Ce séminaire avait pour objectif de renforcer la capacité des bureaux hors Siège à recevoir de nouveaux systèmes et de nouveaux outils de TI tels que FABS. Cette formation a non seulement permis aux informaticiens hors Siège de fournir un meilleur appui aux utilisateurs locaux mais également leur a donné une occasion unique de partager leurs expériences et d'harmoniser leurs pratiques à l'échelle de toute l'Organisation. En janvier 2007, l'extension du module de gestion du matériel (MM) aux bureaux hors Siège a été inaugurée par un projet pilote au Bureau de l'UNESCO de Moscou et d'autres bureaux doivent suivre en 2008-2009. Avec le déploiement, prévu en parallèle, du module de gestion des voyages (TV), FABS sera en mesure de fournir une information complète sur les contrats et les missions hors Siège.

8. Depuis sa mise en service en avril 2007, le nouveau système de gestion des ressources humaines (STEPS) fait l'objet d'ajustements motivés par le souci particulier de rationaliser les procédures opérationnelles et de resserrer les contrôles à BOC et à HRM tout en mettant parallèlement en œuvre un certain nombre d'améliorations du système axées sur une plus grande convivialité. Dans le même temps, l'extension de STEPS aux unités hors Siège a démarré par la formation de plus de 80 agents des bureaux hors Siège en novembre-décembre 2007. Ils peuvent à présent utiliser STEPS pour procéder en ligne à la consultation et à l'établissement de rapports sur les postes et les effectifs, si bien que leurs bureaux sont moins dépendants de HRM pour ce type d'information. En janvier-février 2008, la même formation sera dispensée au personnel du Siège, ce qui permettra une augmentation régulière du nombre des utilisateurs de STEPS. Il importe de noter toutefois que, jusqu'ici, seules les fonctionnalités prioritaires de base regroupées autour de la fonction états de paie sont disponibles dans STEPS. Les travaux préparatoires ont démarré en vue d'une deuxième phase du projet qui devrait enrichir STEPS de fonctionnalités à plus forte valeur ajoutée telles que les libres-services en ligne pour les employés et les cadres, le recrutement électronique, le perfectionnement et l'évaluation du personnel et la gestion de la formation et des événements. Une fois intégralement déployé, ce système devrait contribuer à améliorer l'efficacité et l'efficience de la gestion des ressources humaines à l'UNESCO et, par voie de conséquence, la capacité d'exécution du programme de l'Organisation dans ses différents domaines.

9. Tout ceci dépendra cependant de la disponibilité des fonds nécessaires. Il convient de noter à cet égard que, considérant le montant du budget nécessaire pour la mise en œuvre du système¹, il n'a pas été possible à ce jour d'identifier la totalité de ces fonds au sein du budget ordinaire, et les contributions extrabudgétaires demandées par le Conseil exécutif et la Conférence générale ne se sont pas concrétisées. Dans le cadre du 34 C/5, seul un montant de 700 000 dollars des États-Unis est disponible, sur un total de 2,9 millions de dollars nécessaires. Le montant total des prévisions de dépenses au titre de STEPS, soit 5,4 millions de dollars des États-Unis, demeure certes inférieur aussi bien aux estimations initiales qu'aux montants correspondants dans d'autres organismes des Nations Unies mais la mise en œuvre dans les délais du système demeure tributaire de la disponibilité de ressources supplémentaires.

10. Dans le même ordre d'idées, des ressources supplémentaires - tant financières qu'humaines - sont nécessaires pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie globale à long terme des technologies de l'information (TI), les ressources actuellement disponibles étant entièrement accaparées par des activités opérationnelles et de maintenance. Des travaux préparatoires dans ce domaine ont certes débuté mais leur progrès et leur achèvement effectifs supposent l'identification et la mobilisation de telles ressources.

¹ La Conférence générale, dans sa résolution 30 C/84, estimait le budget nécessaire pour l'élément gestion des ressources humaines et états de paie à 8,3 millions de dollars des États-Unis.

II. Décision 176 EX/10 : Programme UNITWIN et chaires UNESCO

11. Comme le Conseil exécutif le lui avait demandé à sa 176^e session (décision 176 EX/10), le Directeur général a pris des mesures en vue de mettre en œuvre la nouvelle approche concernant la création des chaires et de réseaux, la définition des priorités et la délimitation du rôle des commissions nationales dans la coopération avec l'UNESCO, dans le cadre du Programme UNITWIN et chaires UNESCO. Cette nouvelle approche vise à mieux aligner le programme sur les objectifs généraux et les priorités sectorielles de l'Organisation et à instaurer une interaction dynamique et une coopération triangulaire Nord-Sud-Sud renforcée. Les consultations se sont déroulées au cours de réunions intersectorielles sur l'enseignement supérieur au milieu de 2007 et au début de 2008 et avec des groupes sectoriels et intersectoriels plus réduits. Les bureaux hors Siège de l'Organisation, un certain nombre d'instituts et de centres UNESCO et plusieurs chaires ont participé activement à ce processus.

12. Ces réunions de consultation ont débouché sur un certain nombre de résultats concrets dont on citera, entre autres : la définition de nouveaux mécanismes de coopération intersectorielle, en particulier des mandats pour l'évaluation des projets et les rapports d'activités ; une liste provisoire de domaines prioritaires tirée du 34 C/4 ; une liste provisoire de critères pour la participation au programme UNITWIN ; une intégration plus systématique des chaires et réseaux UNESCO dynamiques aux groupes de travail de l'Organisation ; une association plus systématique des chaires aux réunions et activités principales de l'UNESCO ; la distribution régulière des publications de l'UNESCO aux chaires et réseaux concernés ; une liste des organismes et fondations auxquels les chaires et réseaux peuvent adresser leurs demandes de financement extrabudgétaire ; le lancement de communautés virtuelles de la pratique ; la fermeture d'une trentaine de chaires inactives et l'élaboration d'un accord type pour les nouvelles chaires UNESCO et d'un logo spécifique. Il a été également décidé de prolonger la désignation de nouvelles chaires à quatre ans et de nouveaux réseaux UNITWIN à cinq ans.

13. Une série de réunions d'information et de consultation avec les commissions nationales pour l'UNESCO a été organisée pendant la 34^e session de la Conférence générale. Ce processus, dont l'objet est d'informer les commissions nationales de leur rôle dans la sélection et la transmission des demandes de création de chaires, ainsi que la sensibilisation à l'échelon national, se poursuivra avec un groupe plus restreint de commissions nationales afin d'examiner de manière plus détaillée la liste de critères et de modalités de participation. Entre autres critères pour le suivi des activités des chaires existantes et la création de nouvelles chaires, la nécessité pour les chaires du Nord de prévoir un partenariat Nord-Sud dans le cadre de la coopération Nord-Sud-Sud a été examinée. Les incidences possibles sur le développement et la viabilité des produits des chaires et réseaux ont été également mises en relief.

14. En application de la décision 176 EX/10, le Directeur général a étudié les modalités de poursuite de la coopération entre le Programme UNITWIN et chaires UNESCO et l'Université des Nations Unies (UNU). L'UNU collabore déjà activement avec un certain nombre de réseaux UNITWIN et de chaires UNESCO. Elle a participé au projet sur le « dialogue universitaire Asie-Afrique pour le développement de l'éducation de base » et renforcera sa collaboration dans la deuxième phase d'un projet cofinancé par la JICA et réunissant 12 universités d'Afrique et cinq d'Asie. La coopération entre le Programme UNITWIN et chaires UNESCO et l'UNU a été examinée de manière plus générale au cours de la réunion annuelle du Conseil de l'UNU, qui s'est tenue en décembre 2007 au siège de l'Université, à Tokyo. Dans le cadre d'un partenariat renforcé avec l'UNESCO, ledit Conseil a vivement encouragé l'élaboration de projets et d'actions communs avec le programme UNITWIN, en insistant sur la nécessité de l'innovation dans les domaines de la science et de la culture pour le développement durable, ainsi que pour la réalisation des OMD.

**III. Décision 176 EX/23 :
Action en faveur de la compréhension mutuelle ainsi que du respect des valeurs religieuses et culturelles de tous les peuples et de la liberté d'expression**

15. Une priorité a été accordée à la sensibilisation aussi bien des pouvoirs publics que de la société civile à la nécessité de respecter à la fois les droits de l'homme et les libertés fondamentales, ainsi que la diversité des cultures, en particulier en ce qui concerne les croyances et les valeurs sacrées ou partagées.

16. Dans ce but, l'UNESCO a agi seule ou en coopération avec divers partenaires². Il faut noter tout particulièrement la contribution de l'UNESCO aux « Auditions interactives informelles avec la société civile du Dialogue de haut niveau sur la compréhension et la coopération interreligieuses et interculturelles au service de la paix » (ONU, New York, octobre 2007) qui figure dans l'annexe du rapport en tête des agences/instances du système des Nations Unies (<http://www.un.org/ga/president/62/letters/summary141107.pdf>). L'objectif majeur de ces politiques - accompagnées ou précédées de recherches dans la plupart des cas - a été de promouvoir l'échange d'idées et de pratiques entre les chefs de file des différents courants de pensée humaniste ou religieux en vue de renforcer la reconnaissance mutuelle des valeurs qui les sous-tendent, aidant ainsi des communautés culturelles distinctes à mieux se comprendre et se respecter. À l'heure actuelle, l'UNESCO est de plus en plus sollicitée, soit pour initier, soit pour accompagner des programmes promouvant le dialogue interculturel dans le but d'irriguer l'ensemble des politiques en faveur d'une véritable compréhension, voire appréciation mutuelle.

17. Les activités de dialogue interreligieux ont eu pour but de lutter contre les stéréotypes et les méconnaissances profondes du fait religieux entraînant des tensions entre les communautés et ne favorisant pas la cohésion sociale. Ainsi, le réseau des Chaires « Dialogue interreligieux pour la compréhension mutuelle » propose des modules sur la représentation du divin ou de Dieu, et les questions de l'iconoclasme dans les religions et spiritualités.

² Quelques exemples : Conseil de l'Europe : contribution pour la rédaction du « livre blanc » sur le dialogue interculturel ; ALECSO : Colloque international sur « Intégration des principes de la diversité culturelle et du dialogue interculturel dans les politiques du développement durable », à l'occasion du 21 mai, Journée mondiale de la diversité culturelle pour le dialogue et le développement, Siège de l'UNESCO, 2007 ; Union européenne : contribution au Forum culturel européen avec un accent sur le dialogue interculturel, Lisbonne, 2007 ; ISESCO : contribution à la 5^e session de la Conférence islamique des ministres de la culture, Tripoli, novembre 2007 ; Alliance des civilisations : intensification des échanges et signature d'un mémorandum d'accord à l'occasion du 1^{er} Forum de l'AoC, Madrid, janvier 2008 ; World Public Forum: Dialogue of Civilizations : mémorandum d'accord signé et mis en œuvre en cours ; ASEF : accueil et contribution à la Conférence internationale « Ancient Civilizations, New Beginnings, a Dialogue of Change », décembre 2007 ; WICS : Colloque international sur le « Dialogue entre les religions endogènes, le christianisme et l'islam au service de la culture de la paix en Afrique » Cotonou, 20-21 août 2007 ; United Cities and Local Governments : coopération pour l'élaboration d'un rapport sur la mise en œuvre des principes de la diversité culturelle dans les politiques locales. À noter que le réseau des Chaires UNESCO sur le dialogue interreligieux pour une compréhension interculturelle a organisé une série de conférences internationales sur « Le dialogue interculturel et interreligieux pour le développement durable », Moscou, Tbilissi, Almaty, 2007 ; plusieurs ONG et Associations interreligieuses ont été particulièrement mobilisées : « Euro-mediterranean Youth Forum », Chypre, novembre 2006 ; Congrès international sur religions et médiation dans les zones urbaines organisé par le Centre UNESCO de Catalogne, Barcelone, décembre 2006 ; formation de formateurs (TOT) en Afrique de l'Est - Kenya, Soudan Ouganda - sur le thème « Égalité des sexes et VIH et sida » en coopération avec la World Conference of Religions for Peace, réunissant des associations féminines de dialogue interreligieux pour la médiation et la réconciliation, août 2006 - janvier 2007 ; Co-organisation avec l'ONG Century 21 du Colloque international « Difficultés et perspectives actuelles de l'éducation interculturelle en Arménie, Azerbaïdjan et Géorgie », Géorgie, août 2007 ; 3^e Rencontre du Réseau interreligieux latino-américain pour l'éducation à la paix, Teresopolis, Brésil, août 2007.

18. Des cours spécialisés « Médias, communication et religions » à l'Université de Genève organisés avec le concours de professeurs de haut niveau spécialisés dans différents aspects du fait religieux et sur le thème de la liberté d'expression et de la représentation de dieu dans les spiritualités du monde se sont poursuivis.

19. L'action de l'UNESCO vise également à mobiliser les potentialités de la technologie, de haut ou bas niveau, et les mutations du paysage médiatique pour créer de nouveaux espaces de dialogue entre des groupes qui n'ont pas pu jusqu'ici communiquer. Avec chaque nouvelle avancée de la technologie, de nouvelles perspectives s'ouvrent aux médias pour jouer un rôle dans la promotion de la compréhension et la lutte contre l'ignorance, les malentendus et les préjugés. Les projets dans ce domaine vont du documentaire produit par des groupes autochtones jusqu'à la création de projets médiatiques conjoints réunissant des professionnels de différentes parties à des conflits inter- et intra-étatiques.

20. Les activités s'adressent aux organisations de médias, aux professionnels des médias, aux écoles de journalisme, aux associations de développement communautaire et aux citoyens, dans le but de dispenser une formation, d'encourager la production indépendante, de stimuler la distribution et de favoriser la constitution de réseaux et les échanges d'information afin de développer la capacité des gens à susciter le dialogue par-delà les divisions culturelles et ethniques.

21. ERNO, réseau d'échange de programmes de télévision soutenu par l'UNESCO, regroupe 12 diffuseurs d'Europe du Sud-Est et constitue un bon exemple d'utilisation de l'innovation technologique pour unir les médias dans une situation de reconstruction après un conflit. ERNO est né de la nécessité de rétablir et d'améliorer les liens de coopération entre les pays des Balkans rompus par suite de la dissolution de l'ex-Yougoslavie et des conflits qui en ont résulté. ERNO ne se limite pas à un échange quotidien de nouvelles régionales, c'est aussi une plate-forme pour la production et le partage de programmes produits par les participants au réseau et traitant de questions auxquelles les pays de la région sont confrontés, la traite des femmes et l'environnement, par exemple. Par ailleurs, ERNO améliore le professionnalisme des responsables des nouvelles chez les diffuseurs publics participants en les associant à des coproductions et en rétablissant les relations et les liens personnels entre journalistes et autres professionnels qui avaient été rompus au cours de la guerre. Ce projet constitue une démonstration directe de la manière dont les médias peuvent contribuer à la compréhension mutuelle, ainsi que son importance dans la réconciliation d'États qui étaient en conflit, par un partage des contenus.

22. Un projet similaire est en préparation pour les pays lusophones, en collaboration avec les diffuseurs de services publics d'Angola, du Brésil, du Cap-Vert, de Timor-Leste, de Guinée-Bissau, du Mozambique, du Portugal et de Sao Tomé-et-Principe. Ce projet doit mettre en place une plate-forme d'échange de nouvelles, préparer les activités de production conjointe concernant en particulier la prévention du VIH/sida et protéger les archives audiovisuelles en très mauvais état de plusieurs de ces diffuseurs.

23. Lancés en 2004 et prolongés sur le dernier exercice biennal, les projets *Contenu créatif* comprennent :

- une plate-forme électronique audiovisuelle de l'UNESCO, catalogue en ligne multiculturel qui vise à améliorer la distribution des productions audiovisuelles émanant de pays en développement ;
- le festival Open Frame, forum international, fait connaître la production de la télévision de service public produite de toutes les régions du monde ;
- Real Intercultural Dialogue, série de courts métrages sur l'humanité et les conflits, et sur la nécessité de la paix.

24. L'une des grandes initiatives qui ont pris forme en 2007 a trait au réseau « Le pouvoir de la paix ». Ce travail de recherche sur les utilisations pratiques des TIC dans la prévention des conflits et pour la compréhension interculturelle a débuté à Bali (Indonésie) avec l'inauguration du Forum mondial « Le pouvoir de la paix », en janvier 2007. Plus de 200 délégués venus de plus d'une trentaine de pays, représentant des mouvements, des universités, des médias, des TIC et des ONG, ont décidé de se focaliser sur l'une des causes profondes de conflit, à savoir, le manque de compréhension mutuelle.

25. Depuis le Forum mondial de Bali, les activités suivantes ont contribué à développer cette idée de réseau « Le pouvoir de la paix ». On trouvera ci-après les grandes lignes des activités entreprises à cette fin en 2007 à la suite du Forum de Bali :

- un atelier complémentaire tenu du 19 au 21 février 2007 à Paris et réunissant des représentants d'ONG, de gouvernements, d'entreprises et d'un certain nombre de groupes de jeunes pour débattre de la suite à donner à la Déclaration du Forum de Bali ;
- une initiative pilote sur deux ans pour le réseau « Le pouvoir de la paix » (PPN) a été rédigée ;
- le plan pilote sur deux ans prévoit une phase initiale de cartographie des ressources des organisations, institutions, ONG et entreprises privées intervenant dans des initiatives sur les médias, les TIC et la paix. Trois inventaires de ressources de ce type ont été achevés au milieu de 2007 : (i) ONG, entreprises, initiatives et projets sur la paix et la communication faisant intervenir des jeunes ; (ii) institutions, ONG et entreprises qui soutiennent la formation aux médias et aux TIC, le développement de contenus et la distribution à l'échelle mondiale ; parties prenantes et partenaires stratégiques, y compris les entreprises, susceptibles d'apporter un soutien financier et en nature au projet pilote PPN ;
- une analyse de la valeur des universités des différentes régions du monde a été effectuée en tant que plate-forme initiale pour toucher les jeunes et les associer au PPN. Un forum pluri-universitaire sur le PPN a été organisé par l'Université de Waterloo (Canada) du 9 au 11 août 2007 pour examiner cette proposition. Un forum universitaire mondial est prévu pour mai 2008 pour mettre en place le cadre pratique de participation des jeunes au PPN sur cette plate-forme ;
- un site Web du PPN est en cours de développement ;
- un large éventail de partenaires publics et privés pour le financement du projet pilote de PPN sur deux ans a été contacté et sollicité en vue d'un soutien financier coordonné qui devrait donner des résultats au début de 2008 ;
- le PPN a été représenté à un certain nombre de conférences, forums et réunions internationaux, notamment dans le système des Nations Unies (Alliance mondiale, Forum de la jeunesse des Nations Unies et conférences régionales), rassemblements du CIGI, forums d'entreprises privées responsables et rassemblements de jeunes.

26. Sous la bannière du réseau « Le pouvoir de la paix », CI cible divers segments de la société, allant des professionnels des médias jusqu'aux jeunes marginalisés, en vue de développer leur contribution potentielle à la promotion du dialogue interculturel par les médias. Les projets futurs portent notamment sur :

- la coproduction d'un programme mensuel de radio ou de télévision par une équipe de journalistes appartenant à des médias qui opèrent dans des régions en conflit ou post-conflit. Ces activités sont consacrées notamment à : la formation au reportage sur les

tensions ethniques et la réconciliation, le reportage en faveur de la paix, la production participative et structurée d'un programme mensuel de radio ou de télévision ;

- la production d'une série de programmes de radio par une équipe de jeunes sous la conduite d'un mentor spécialisé dans les médias et l'éducation pour explorer et faire connaître les conflits produits par la ségrégation et les conflits dans la vie quotidienne. Les activités consistent notamment à assurer une formation tant sur le contenu que sur la technologie du journalisme radiophonique, l'initiation à l'élaboration de concepts et l'aide au processus de production.

27. En outre, CI a pris une part active aux travaux d'une série de conférences internationales centrées sur le dialogue entre les civilisations. Il convient de citer à ce titre :

- *Le rôle des médias dans le développement de la tolérance et de la compréhension mutuelle*, organisée à Bakou (Azerbaïdjan) en avril 2007 par l'Organisation de la Conférence islamique ;
- le deuxième *Dialogue des médias de l'Asie-Pacifique et de l'Europe*, organisé en septembre 2007 à Bonn (Allemagne) ;
- la Conférence sur le thème « *Migration et intégration, le grand défi de l'Europe, quel rôle les médias peuvent-ils jouer ?* » organisée en novembre 2007 en collaboration avec les télévisions française et allemande.

IV. Décision 176 EX/60 : Dialogue interculturel Afrique-Amérique latine et Caraïbes

28. Le renforcement du dialogue interculturel Afrique-Amérique et Caraïbes et de la coopération Sud-Sud sont pris en compte par le grand programme IV pour le prochain biennium, notamment au niveau de ses axes d'action 5 « Promotion de la compréhension et du développement du dialogue interculturel et de la paix » et 6 « Intégration dans les politiques nationales des liens entre diversité culturelle, dialogue interculturel et développement durable ». Plus particulièrement, le projet La route de l'esclave et le projet des Histoires intégreront davantage cette préoccupation à travers les activités suivantes :

- la promotion des volumes de l'Histoire générale de l'Afrique en Amérique latine et dans les Caraïbes, notamment au Brésil, pour faire mieux connaître le passé de ce continent qui a beaucoup contribué à la construction du « Nouveau monde » ;
- le développement de matériels pédagogiques sur la base de l'Histoire générale de l'Afrique et de l'Histoire générale des Caraïbes pour promouvoir les liens culturels tissés à travers les siècles entre l'Afrique et les Amériques et renforcer une reconnaissance réciproque ;
- l'élaboration d'un Atlas des interactions culturelles entre l'Afrique, les Amériques et les Caraïbes qui mettra l'accent sur la présence africaine à travers le transfert des cultures, des expressions des connaissances, des croyances et des comportements de l'Afrique vers « le Nouveau monde » ;
- les inventaires et la promotion des lieux de mémoire liés à la traite négrière dans les Caraïbes et l'océan Indien en vue de créer des itinéraires de mémoire entre les différentes régions concernées ;
- le soutien et la collaboration avec la Chaire UNESCO sur le Dialogue interculturel entre l'Afrique, l'Amérique latine et les Caraïbes, qui sera mise en place au sein de l'Université autonome de Saint-Domingue ;

- la collaboration avec l'initiative African Diaspora Heritage Trail qui vise à créer une plateforme de coopération entre l'Afrique, les Caraïbes et les Amériques en vue d'un tourisme culturel basé sur un patrimoine partagé.

V. Décision 177 EX/5 (II) :

Rapport d'étape sur les préparatifs de la 48^e session de la Conférence internationale de l'éducation (CIE)

29. Les préparatifs de la 48^e session de la Conférence internationale de l'éducation (CIE) sont en cours. La conférence se tiendra du 25 au 28 novembre 2008, à Genève (Suisse), sur le thème l'« Éducation pour l'inclusion : la voie de l'avenir ». À sa 55^e session, en janvier 2007 (UNESCO/IBE/C.55/WG/Inf.5), le Conseil du BIE a approuvé un cadre conceptuel pour la conférence. Sur cette base, le BIE s'est engagé en plusieurs étapes dans des préparatifs détaillés destinés à mobiliser les connaissances sur l'éducation inclusive.

30. Des consultations approfondies avec les acteurs concernés du système des Nations Unies et huit conférences et ateliers régionaux et sous-régionaux ont été organisés dans le cadre de la Communauté de pratique (COP) mondiale du BIE, rassemblant plus de 400 décideurs et spécialistes de l'éducation et des programmes d'enseignement de 75 pays d'Afrique, d'Amérique latine et des Caraïbes, d'Europe orientale, de la CEI, de l'Asie et du Pacifique, et de la région des États arabes. Ces conférences préparatoires ont permis d'accroître la sensibilisation des décideurs et leur intérêt pour la CIE, ainsi que de dégager des axes de discussion. Des concepts, des stratégies et des bonnes pratiques en matière d'éducation inclusive y ont notamment été présentés. Outre des échanges de compétences entre les différents pays, participants et orateurs, des partenariats ont été établis et de nouvelles possibilités de coopération triangulaire Nord-Sud-Sud en matière d'éducation inclusive ont vu le jour. Des « feuilles de route » régionales et sous-régionales qui recensent et examinent les défis et les mesures à prendre en commun ont alors été élaborées. Ces résultats constituent des apports intellectuels et politiques significatifs, qui viendront alimenter la préparation des documents officiels et des ateliers de la CIE. Une réunion d'experts s'est également tenue au BIE, à Genève, afin d'enrichir le contenu des ateliers de la conférence. Les principes directeurs pour l'élaboration de la série de rapports nationaux 2008 ont été publiés et les démarches préliminaires ont été entreprises avec les autorités tchèques en ce qui concerne la médaille Jan Amos Comenius, décernée à chaque session de la CIE.

31. Le groupe de travail de la CIE, qui s'est réuni les 21 et 22 janvier 2008, a soumis des propositions à la réunion du Conseil du BIE (23-25 janvier). Le Conseil a approuvé toutes les propositions qui lui ont été soumises, définissant ainsi la structure de la 48^e session de la CIE, les groupes électoraux qui occuperont des positions clés (le Président sera issu du Groupe V(b) et le Rapporteur du Groupe III), et le budget révisé. Des recommandations ont également été faites concernant l'organisation d'expositions et d'une manifestation réservée aux ministres. Une feuille de route pour les préparatifs sera soumise au Bureau du Conseil du BIE à la fin du mois de juillet, ainsi qu'une note conceptuelle et des informations sur les principaux orateurs et la participation des ministres aux ateliers.

VI. Décision 177 EX/50, résolution 34 C/82 :

Meilleur équilibre entre les sexes au sein du Secrétariat de l'UNESCO aux postes de directeur et de fonctionnaire de rang supérieur

32. Conformément à la résolution 34 C/82 et à la décision 177 EX/50, le Directeur général a adopté un **plan d'action en vue d'atteindre un taux de 50 % de femmes aux postes de directeur et de fonctionnaire de rang supérieur (D-1 et plus) d'ici à 2015**, qui met en place des mesures visant à atteindre la parité à ce niveau de poste (D et plus) à l'horizon 2015. L'objectif de la parité doit être atteint dans le respect des dispositions de l'article VI de l'Acte constitutif de l'UNESCO, qui stipule que la considération primordiale en matière de nomination du personnel consiste à réunir les plus hautes qualités d'intégrité, d'efficacité et de compétence technique ; sous

réserve de cette considération primordiale, les nominations se font sur la base géographique la plus large possible.

I. Situation actuelle (au 1^{er} janvier 2008³)

Répartition des femmes par classe (P/D)

33. Au 1^{er} janvier 2008, les femmes représentaient 48 % de l'effectif total des agents du cadre organique recrutés sur le plan international (P/D) au Secrétariat et 56 % de l'effectif total du Secrétariat (P/D/NPO/GS). La représentation des femmes dans la catégorie du cadre organique est demeurée déséquilibrée, avec une forte concentration aux rangs de début de carrière (P-1 à P-3) et une faible présence au niveau des cadres supérieurs (directeurs et fonctionnaires de rang supérieur). Comme il ressort du tableau 1, les femmes sont majoritaires dans l'effectif des P-1/P-3 (60 %) et représentent 40 % au niveau intermédiaire (P-4) et 39 % au niveau des cadres P-5. Au rang de directeur et au-dessus, les femmes représentent 21 % de l'effectif.

Tableau 1 : Effectifs P/D par classe (1^{er} janvier 2008)

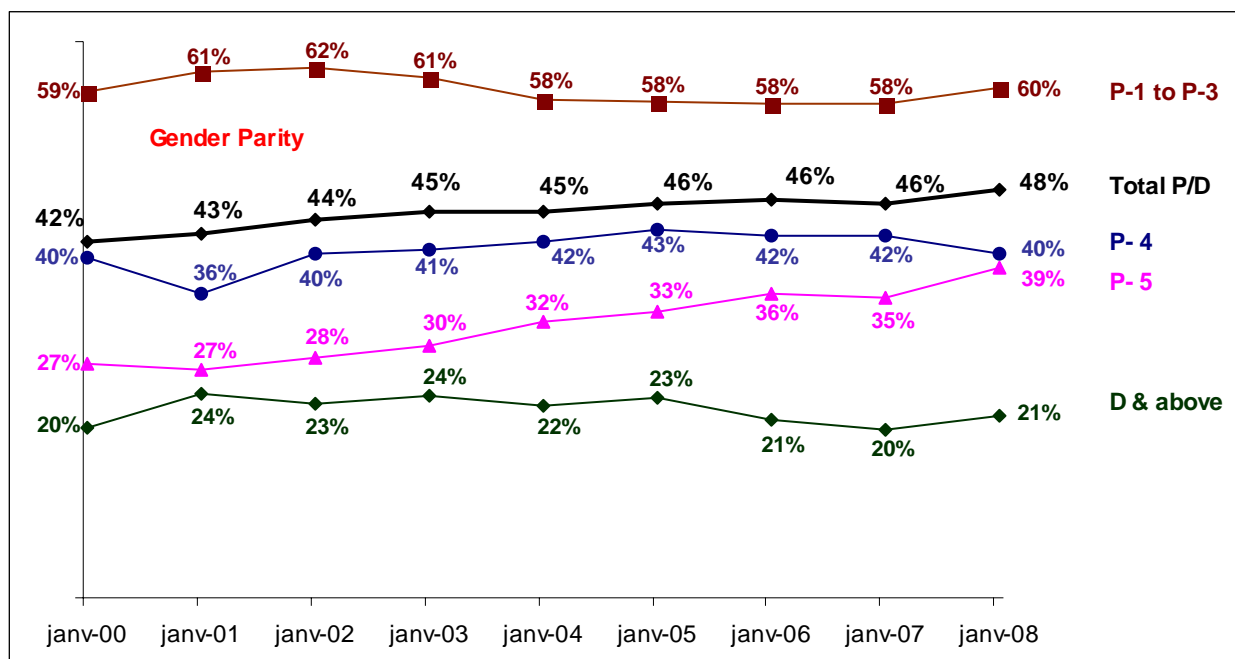
		F	% F	M	% M	Total
D	DDG	-	0%	1	100%	1
	ADG	1	10%	9	90%	10
	D-2	7	24%	22	76%	29
	D-1	14	22%	49	78%	63
Total D		22	21%	81	79%	103
P	P-5	65	39%	103	61%	168
	P-4	77	40%	114	60%	191
	Total P-4/P-5	142	40%	217	60%	359
	P-3	138	58%	101	42%	239
	P-2	124	60%	84	40%	208
	P-1	20	77%	6	23%	26
	Total P-3/P-1	282	60%	191	40%	473
Total P		424	51%	408	49%	832
Total P/D		446	48%	489	52%	935

Évolution depuis 2000 (P/D)

34. Depuis 2000, des progrès ont été accomplis en ce qui concerne la représentation globale du personnel féminin dans les catégories P/D, qui est passée de 42 % en 2000 à 48 % en 2008 (voir tableau 2). Cette progression est intervenue dans un contexte de réduction globale des effectifs depuis 2000, en particulier aux niveaux P-5 et D. Depuis 2000, la répartition par classe des femmes est demeurée relativement stable (élevée au niveau P-1/P-3, faible au niveau D) ; cela étant, un progrès notable est à enregistrer à la classe P-5, où le pourcentage des postes occupés par des femmes est passé de 27 % en 2000 à 39 % en 2008.

³ Tous les chiffres incluent le personnel occupant des postes du Programme ordinaire et des fonds extrabudgétaires à la date du 1^{er} janvier 2008. Sont exclus le personnel temporaire et le personnel en congé sans solde.

Tableau 2 : Évolution de la représentation des femmes par classe (P/D)



Aperçu de la représentation des femmes aux postes de directeur

35. Comme on peut le voir dans le tableau 3, la majorité des femmes occupant un poste de directeur se trouve au Siège (15 sur 22). Il y a quatre femmes directeur de bureau hors Siège, soit 12 % du nombre total de directeurs hors Siège, et trois femmes directeur d'institut (25 % du nombre total de directeurs d'institut).

Tableau 3 : Effectifs par sexe et lieu d'affectation (1^{er} janvier 2008)

	F	%F	M	%M	Total
Siège	15	26%	43	74%	58
Hors Siège (1)	4	12%	29	88%	33
Instituts (2)	3	25%	9	75%	12
Total	22	21%	81	79%	103

(1) Y compris Directeur du Département de l'éducation UNRWA/UNESCO.

(2) Instituts de catégorie 1 : CEPES, BIE, IPE, IESALC, IIRCA, CIPT, UIL, ISU, UNESCO-IHE et UNEVOC.

36. Au Siège, la majorité des femmes occupant des postes de directeur se trouvent dans les Secteurs de programme, avec une forte représentation à CLT (40 %) et ED (35 %), CI compte 25 % de femmes directeur tandis que SC et SHS ne comptent aucune femme et à ce rang (voir tableau 4). Dans les services liés au programme et les services d'appui, la parité est atteinte à BB, HRM et BOC, tandis que ERC et ADM comptent 33 % et 20 % de femmes directeur respectivement.

**Tableau 4 : Effectifs D par secteur/bureau
(1^{er} janvier 2008)**

		F	%F	M	%M	Total
Politique générale et direction	Direction	2	29%	5	71%	7
	Organes directeurs	-	-	2	100%	2
	Total partiel	2	22%	7	78%	9
Programmes	CI	1	25%	3	75%	4
	CLT	2	40%	3	60%	5
	ED (1)	6	35%	11	65%	17
	SC (2)	-	-	9	100%	9
	SHS	-	-	4	100%	4
	ISU	-	-	1	100%	1
	Hors Siège - Gestion des programmes décentralisés (3)	4	12,5%	28	87,5%	32
	Total partiel	13	18%	59	82%	72
Services liés aux programmes	AFR	-	-	1	100%	1
	BB	1	50%	1	50%	2
	BPI	-	-	1	100%	1
	BSP	1	33%	2	67%	3
	Total partiel	2	29%	5	71%	7
Soutien de l'exécution du programme et administration	ADM	1	20%	4	80%	5
	BFC	1	33%	2	67%	3
	BOC	1	50%	1	50%	2
	ERC	1	33%	2	67%	3
	HRM	1	50%	1	50%	2
	Total partiel	5	33%	10	67%	15
Total général		22	21%	81	79%	103

(1) Y compris les instituts de l'éducation de l'UNESCO de catégorie 1 : BIE, IIPE, IESALC, UNEVOC, IIRCA, UIL et CEPES et directeur du Département de l'éducation UNRWA/UNESCO.

(2) Y compris les instituts de science de l'UNESCO de catégorie 1 : CIPT et UNESCO-IHE.

(3) Directeurs de bureau hors Siège.

Départs à la retraite de directeurs (2008-2015)

37. Au cours des huit prochaines années, 78 directeurs partiront à la retraite (76 % de l'effectif de 103 directeurs) (tableau 5). Ce chiffre comprend 44 directeurs au Siège, 23 directeurs hors Siège et 11 directeurs d'institut. Au Siège, c'est dans les Secteurs de programme qu'il y aura le plus grand nombre de postes de directeur vacants. Ce nombre élevé de départs à la retraite ouvre d'importantes perspectives pour l'accroissement du nombre de femmes dans les postes de directeur et de fonctionnaire de rang supérieur au cours des années qui viennent.

Tableau 5 : Départs à la retraite de directeurs, Siège/hors Siège/instituts (2008-2015)

	Siège			Hors Siège			Instituts (1)			Total		
	Effectif	Départs retraite	%	Effectif	Départs retraite	%	Effectif	Départs retraite	%	Effectif	Départs retraite	%
Politique générale et direction	9	6	67%	-	-	-	-	-	-	9	6	67%
Programmes	27	24	89%	1 ⁽²⁾	1 ⁽²⁾	100%	12	11	92%	40	36	90%
Hors Siège - Gestion des programmes décentralisés (3)	-	-	-	32	22	69%	-	-	-	32	22	69%
Services liés aux programmes	7	4	57%	-	-	-	-	-	-	7	4	57%
Soutien de l'exécution du programme et administration	15	10	67%	-	-	-	-	-	-	15	10	67%
Total	58	44	76%	33	23	70%	12	11	92%	103	78	76%

(1) Instituts de catégorie 1 : CEPES, BIE, IPE, IESALC, IIRCA, CIPT, UIL, ISU, UNESCO-IHE et UNEVOC.

(2) Directeur du Département de l'éducation UNRWA/UNESCO.

(3) Directeurs de bureau hors Siège.

38. Comme il ressort du tableau 6, la majorité des 78 directeurs partant à la retraite au cours des huit prochaines années sont des hommes (61), contre 17 femmes. De nombreux départs à la retraite interviendront déjà en 2008-2009 (27, dont 7 femmes directeur).

Tableau 6 : Départs à la retraite de directeurs, par sexe (2008-2015)

	Départs à la retraite entre 2008 et 2015								Total	Total Directeurs
	2008/2009	% de départs	2010/2011	% de départs	2012/2013	% de départs	2014/2015	% de départs		
F	7	41%	4	23,5%	4	23,5%	2	12%	17	22
M	20	33%	12	19,5%	17	28%	12	19,5%	61	81
Total	27	34,5%	16	20,5%	21	27%	14	18%	78	103

Candidatures aux postes de directeur - Tendances

39. En 2006-2007, les femmes représentaient 30 % du nombre total de candidats à des postes de directeur. S'agissant des candidatures internes, les femmes représentaient 24 % du total. Les femmes ont généralement moins tendance à se porter candidates à des postes hors Siège qu'à des postes du Siège.

Planification de la relève : les femmes aux classes P-4/5

40. Sur les dix postes de directeur pourvus en interne par du personnel P-5 en 2006-2007, deux ont été pourvus par une femme. Sur les 65 femmes occupant un poste P-5 au 1^{er} janvier 2008, la moitié (33) ont cinq ans d'ancienneté ou plus à cette classe (voir tableau 7). À titre de comparaison, l'effectif masculin de classe P-5 ayant cinq ans d'ancienneté ou plus est beaucoup plus nombreux à ce jour (presque deux fois plus) que l'effectif féminin. Il convient de noter que l'âge moyen des femmes occupant un poste P-5 est de 53 ans et plus de la moitié d'entre elles partiront à la retraite dans les huit années qui viennent. Sur les 77 femmes occupant un poste P-4, 34 ont plus de cinq années d'ancienneté.

Tableau 7 : Ancienneté à P-4/P-5, par sexe

	P-5			P-4		
	F	M	Total	F	M	Total
+ ou = 5 ans	33	59	92	34	54	88
- 5 ans	32	44	76	43	60	103
Total	65	103	168	77	114	191

Objectifs de recrutement

41. En tenant compte des départs prévus à la retraite, on estime que la parité entre les sexes pourrait être atteinte à l'horizon 2015, si 60 % des postes de directeur à pourvoir au cours des huit prochaines années sont pourvus par des femmes. Cet objectif correspond à un taux de recrutement de trois femmes pour deux hommes aux postes de directeur. La simulation ci-dessous indique les vacances de poste prévues (pour cause de départ à la retraite) et les objectifs intérimaires qu'il est prévu d'atteindre pour chaque exercice biennal pour parvenir à l'objectif de 50 % d'ici à 2015 (voir tableau 8).

Tableau 8 : Objectifs de recrutement par exercice biennal (2008-2015)

	Début de l'exercice biennal					Plan d'action			
	Total D* en début d'exercice	% de D, par sexe, en début d'exercice	Nombre de D* partant à la retraite	Nombre de D restant en fin d'exercice	% de D, par sexe, en fin d'exercice	Nombre de recrutements prévus à des postes D pendant l'exercice biennal	Effectif D en fin d'exercice	% de D, par sexe, en fin d'exercice	
2008/2009									
F	21	21%	6	15	20%	16	31	30%	: F OBJECTIFS
M	78	79%	19	59	80%	11	70	70%	: M fin 2009
Total	99		25	74		27	101		
2010/2011									
F	31	30%	4	27	31%	13	40	37%	: F OBJECTIFS
M	70	70%	11	59	69%	10	69	63%	: M fin 2011
Total	101		15	86		23	109		
2012/2013									
F	40	37%	4	36	41%	10	47	44%	: F OBJECTIFS
M	69	63%	17	52	59%	8	59	56%	: M fin 2013
Total	109		21	88		18	106		
2014/2015									
F	47	44%	2	45	48%	10	55	50%	: F OBJECTIFS
M	59	56%	12	47	52%	8	55	50%	: M fin 2015
Total	106		14	92		18	110		

(*) Y compris les directeurs occupant des postes temporaires.

II. Plan d'action (voir plan détaillé en annexe)

42. Le Plan d'action tourne autour de trois axes : recrutement, formation et mentorat et équilibre vie professionnelle/vie privée. Des mesures sont mises en œuvre dans chacun de ces domaines. Le Bureau de la gestion des ressources humaines surveillera leur état d'avancement au regard des objectifs du Plan d'action et fera régulièrement rapport au Directeur général.

Recrutement

Principes fondamentaux

43. Il convient de rappeler que la considération primordiale en matière de recrutement du personnel au Secrétariat est la nécessité de réunir les plus hautes qualités de compétence, d'intégrité et d'efficacité. La réalisation de la parité entre les sexes à tous les niveaux sera régie par ce principe fondamental. Par ailleurs, la parité devrait être réalisée sans que le principe de la répartition géographique du personnel en pâtisse.

44. Pour parvenir à la parité au niveau des postes de directeur d'ici à 2015, l'objectif est de recruter 60 % de femmes aux postes de directeur vacants. Pour faciliter la réalisation de cet objectif, il faudra mettre en œuvre des mesures actives à deux stades du processus de recrutement, à savoir celui de la prospection, pour accroître le nombre de femmes candidates, et celui de la sélection, pour accroître le nombre de femmes retenues pour des postes de directeur.

Accroître le nombre des candidatures féminines externes qualifiées aux postes de directeur

Annonces ciblées

Mesure 1 45. Pour accroître le nombre des candidatures féminines qualifiées aux postes de directeur, l'accent sera mis plus particulièrement sur les sources potentielles de candidatures féminines. Outre le processus classique des avis de vacance de poste, les postes de directeur feront l'objet d'une publicité par l'entremise des associations et réseaux professionnels de femmes, identifiés par les secteurs de programme et d'appui concernés ainsi que par la Division de l'égalité des sexes (BSP/GE) comme étant les sources les plus pertinentes de candidatures. Une attention particulière sera accordée aux secteurs/services dans lesquels des vacances de poste sont prévues, ainsi qu'aux secteurs (SC et SHS) où la représentation des femmes est la plus faible.

46. Dans un premier temps, un inventaire des associations et réseaux professionnels sera établi avec les Secteurs concernés, en coopération avec la Division de l'égalité des sexes (BSP/GE). Ces réseaux seront sollicités pour aider à mettre en place un mécanisme assurant la publication systématique en ligne des avis de vacance de poste en question.

47. Dans cette recherche des candidatures féminines, des efforts particuliers seront également faits pour accroître le nombre de femmes venant de pays non représentés ou sous-représentés, notamment par l'entremise des associations et réseaux professionnels. Pour ce faire, le Bureau de la gestion des ressources humaines fera appel aux délégations permanentes, aux commissions nationales ainsi qu'aux bureaux hors Siège.

Mesure 2 48. Le texte qui, dans les avis de vacance de poste de l'UNESCO publiés en externe, encourage les femmes à se porter candidates aux postes de haut rang sera étoffé comme suit : « *L'UNESCO est profondément attachée à l'égalité entre les sexes dans sa programmation et à la parité au sein du Secrétariat. En conséquence, les femmes sont vivement encouragées à se porter candidates, de même que les ressortissants d'États membres non représentés ou sous-représentés.* »

Accroître le nombre des candidatures féminines internes qualifiées aux postes de directeur

Mesure 3 49. Des efforts seront faits pour accroître le nombre des femmes qualifiées occupant des postes P-5 afin de faciliter la planification interne de la relève aux postes de directeur. L'objectif est en l'occurrence de parvenir, au minimum, à la parité à la classe P-5 (le taux actuel étant de 39 %). En tenant compte des tendances concernant les départs à la retraite (56 %) de l'effectif féminin de la classe P-5 partant à la retraite en 2008-2015, il faudrait recruter un nombre important de femmes au cours des huit prochaines années. Un taux de recrutement de une femme pour un homme devrait être appliqué pour le recrutement aux postes P-5 afin de parvenir à l'objectif de 50 % pour cette classe à l'horizon 2015.

Accroissement du nombre de femmes sélectionnées à des postes de directeur

Mesure 4 50. Pour réaliser la parité, notre objectif est de faire en sorte que toutes les nominations à des postes de directeur correspondent à un taux minimum de trois femmes pour deux hommes, ce qui signifie que sur cinq postes de directeur à pourvoir, trois seront pourvus par une femme. Des objectifs seront établis pour chaque Secteur/service d'appui et ces objectifs feront l'objet d'un suivi.

Panels de sélection

Mesure 5 51. L'équilibre entre les sexes devrait être réalisé au sein des panels de sélection pour les postes de directeur et les postes P-5.

Établissement des listes restreintes

Mesure 6 52. Les listes restreintes de candidats aux postes de directeur et aux postes P-5 devraient contenir au minimum deux candidates qualifiées. Une explication sera requise en cas de non-respect de cette condition. Chaque recommandation présentée au Directeur général pour une nomination à un poste de directeur indiquera la situation actuelle au regard de l'objectif de parité entre les sexes. De même, chaque recommandation à un poste P-5 devra indiquer la situation actuelle et l'objectif correspondant.

Formation et mentorat

Mesure 7 53. Un programme spécifique à l'intention du personnel féminin des classes P-4 et P-5 sera conçu et mis en œuvre à titre expérimental pour améliorer les qualifications en matière de gestion et de leadership et autres compétences propres à améliorer les carrières de ce personnel. Dans le cadre de ce programme, un système d'encadrement personnalisé sera mis à la disposition du personnel féminin de classes P-4 et P-5.

Mesure 8 54. Parallèlement, un soutien sera accordé pour la constitution de réseaux informels autogérés de femmes occupant des postes de haut rang afin de faciliter le partage des connaissances, des conseils, des contacts et des expériences.

Mesures 9 et 10 55. L'UNESCO veillera à ce que les cours d'initiation à l'intention du personnel nouvellement recruté, y compris aux postes de haut rang, comportent une sensibilisation aux questions relatives aux liens entre la vie professionnelle et la vie privée ainsi qu'aux questions relatives à l'égalité entre les sexes en général. En outre, le programme existant de perfectionnement de l'encadrement à l'UNESCO comportera la sensibilisation aux questions relatives à l'égalité des sexes sur le lieu de travail et à la relation entre ces questions et les défis de la gestion de la diversité.

Moyens de conserver le personnel et de concilier vie professionnelle et vie privée

Mesure 11 56. L'UNESCO continuera de participer aux initiatives prises à l'échelle du système des Nations Unies pour faciliter l'emploi des conjoints, en particulier par la création d'une LESA (Association pour l'emploi local des conjoints) à Paris, avec d'autres organismes internationaux (OCDE, Agence spatiale européenne) ainsi qu'en facilitant la création de telles associations dans les bureaux hors Siège.

Mesure 12 57. Des entretiens de sortie seront systématiquement organisés avec les membres féminins du cadre organique (de classe P-5 et plus) qui quittent l'UNESCO et les réactions recueillies seront utilisées pour améliorer les politiques et les pratiques.

Autres mesures

Mesure 13 58. La parité entre les sexes sera assurée parmi les personnes nommées par le Directeur général membres des organes mixtes personnel/administration traitant des questions de personnel, notamment la Commission consultative pour les questions générales de personnel (ACPP) et les comités consultatifs pour les questions individuelles de personnel (PAB), etc.

Suivi et rapports

59. HRM suivra en continu les progrès au regard des objectifs d'égalité entre les sexes, ainsi que la mise en œuvre d'autres mesures dans ce domaine, et fera rapport au Directeur général tous les trimestres.

Responsabilités des ADG et des directeurs de bureau

60. L'accord de performance pour les ADG et directeurs de bureau comporte un résultat escompté pour 2008-2009 qui a trait aux progrès au regard de l'objectif d'égalité entre les sexes. Les ADG et directeurs de bureau seront tenus de faire rapport au Directeur général d'ici à la fin de l'exercice biennal.

61. HRM apportera soutien et conseil aux cadres pour la mise en œuvre de ces mesures. Des récapitulatifs statistiques et projections actualisés seront communiqués aux ADG et aux directeurs de bureau chaque trimestre.

Évaluation

62. À la fin de l'exercice biennal, en 2009, il sera procédé à un bilan de la mise en œuvre du Plan d'action pour l'égalité des sexes et les mesures seront adaptées si besoin est.

ANNEXE
Plan d'action de l'UNESCO pour la parité entre les sexes (2008-2015)

Résultats escomptés	Mesures de mise en œuvre de la stratégie	Dates	Responsables	Résultats obtenus (sept. 2008)	
1. Recrutement					
<ul style="list-style-type: none"> • Le taux de 50 % est atteint aux postes de directeur d'ici à 2015 	Évaluation de la situation				
	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer la situation dans chaque Secteur/Bureau à partir des données/profils • Fixer avec chaque Secteur/Bureau des objectifs sur la base du taux de vacance de poste prévu • Mettre en place des mécanismes de suivi et d'établissement de rapports 	Septembre 2008	HRM		
	Accroissement du nombre de candidatures féminines				
	Mesure 1		2008-2009	HRM (en coopération avec les Secteurs et bureaux et BSP/GE)	
	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et contacter les associations/réseaux professionnels féminins compétents • Faire connaître les postes de directeur vacants par le biais des réseaux 				
	Mesure 2		Mai 2008	HRM	
	Modifier le texte figurant dans les avis de vacance de poste « ... En conséquence, les femmes sont <i>vivement</i> encouragées à se porter candidates » pour les avis de vacance de poste P-5 et au-dessus				
	Mesure 3		À partir de 2008	HRM ADG/directeurs de bureau DG	
	Accroître le nombre de femmes P-5 en appliquant un taux de recrutement de un pour un (objectif : parvenir à la parité dans l'effectif P-5)				
Accroissement du nombre de femmes sélectionnées pour des postes de directeur					
Mesure 4		À partir de 2008	ADG/directeurs de bureau DG		
Appliquer un taux de recrutement de trois femmes pour deux hommes pour les postes de directeur					
Mesure 5		Juin 2008	ADG/directeurs de bureau		
Parvenir à l'équilibre entre les sexes dans les panels de sélection (pour les postes de directeur et les postes P-5)					
Mesure 6		À partir de mai 2008	ADG/directeurs de bureau		
Appliquer le critère selon lequel les listes restreintes doivent comporter au moins deux femmes qualifiées					

Résultats escomptés	Mesures de mise en œuvre de la stratégie	Dates	Responsables	Résultats obtenus (sept. 2008)
2. Formation et mentorat				
<ul style="list-style-type: none"> Meilleure évolution des carrières des femmes par des initiatives d'apprentissage spécifiques 	Mentorat et formation			
	Mesure 7 Concevoir et mettre en œuvre un programme de gestion à l'intention des femmes de classes P-4/P-5, y compris un programme d'encadrement personnalisé	Décembre 2008	HRM BSP/GE	
	Mesure 8 Aider à la constitution de réseaux informels de femmes occupant des postes de haut rang	2008	HRM BSP/GE	
	Intégrer la problématique de l'égalité des sexes à la formation			
	Mesure 9 Sensibilisation à l'égalité des sexes dans les cours de formation à l'intention des nouvelles recrues	À partir de 2008	HRM	
	Mesure 10 Inclure la sensibilisation à l'égalité des sexes dans le LCMP (Programme de formation aux méthodes d'encadrement et à la gestion du changement)	2008	HRM	
3. Moyens de conserver le personnel et de concilier vie professionnelle et vie privée				
<ul style="list-style-type: none"> Mise en place de mesures aidant à concilier vie professionnelle et vie privée afin de faciliter l'avancement et le perfectionnement professionnels 	Mesure 11 Soutenir les mesures prises à l'échelle des Nations Unies en faveur de l'emploi des conjoints par : <ul style="list-style-type: none"> la participation à la LESA (Association pour l'emploi local des conjoints) mise en place en France par l'OCDE/Agence spatiale européenne la création du site Web de la LESA en France une contribution financière aux programmes d'emploi des conjoints, y compris dans les unités hors Siège (crédits dans le 34 C/5) 	2008-2009	HRM	
	Mesure 12 Procéder à des entretiens de sortie pour le personnel féminin de classe P-5 et au-dessus qui quitte l'UNESCO	2008	HRM	

Résultats escomptés	Mesures de mise en œuvre de la stratégie	Dates	Responsables	Résultats obtenus (sept. 2008)
4. Autres mesures				
<ul style="list-style-type: none"> Équilibre entre les sexes dans les organes mixtes personnel-administration chargés des questions de personnel 	<p>Mesure 13 Assurer la parité entre les sexes parmi les personnes désignées par le Directeur général comme membres des organes chargés de questions de personnel (ACPP, PAB, etc.)</p>	2008-2009	HRM DG	

VII. Décision 177 EX/72 :
Rapport intérimaire sur la situation des élèves et étudiants irakiens réfugiés en République arabe syrienne

63. Le Bureau de l'UNESCO à Beyrouth collabore avec d'autres institutions spécialisées compétentes du système des Nations Unies, par le biais de l'Équipe de pays des Nations Unies, à aider le Gouvernement syrien à répondre aux besoins des enfants et élèves irakiens réfugiés. Dans ce contexte, le Bureau de Beyrouth apporte une assistance technique à l'enquête en cours menée au niveau du système des Nations Unies pour faire le point de la situation des élèves et enfants irakiens réfugiés en Syrie. Des visites sur le terrain ont été faites dans plusieurs écoles où sont inscrits des enfants irakiens réfugiés pour avoir une meilleure idée de la situation au niveau des établissements et définir les domaines d'intervention de l'UNESCO.

64. Au cours de sa visite officielle en Syrie, le Directeur général a également rencontré l'Équipe de pays des Nations Unies pour examiner la situation des élèves et enfants irakiens. Il a annoncé le versement de fonds extrabudgétaires pour appuyer les efforts de la Syrie. Une proposition de projet est à l'étude au Bureau de l'UNESCO à Beyrouth en vue de sa soumission au Fonds-en-dépôt japonais.

65. En attendant, l'UNESCO a défini quatre domaines d'interventions en collaboration avec les membres de l'Équipe de pays :

- (a) **Amélioration de la qualité de l'éducation.** Le Bureau de l'UNESCO à Beyrouth coopère avec le Ministère syrien de l'éducation et l'UNICEF pour faire bénéficier les réfugiés irakiens de Syrie de méthodes d'apprentissage actives en organisant des séminaires et ateliers de formation des enseignants. Le but est d'améliorer les pratiques d'apprentissage/d'enseignement en classe pour promouvoir une méthode plus participative et centrée sur l'apprenant.
- (b) **Développement des possibilités d'apprentissage continu pour les enfants non scolarisés, les jeunes et les apprenants adultes par le biais de l'éducation non formelle.** En collaboration avec les autorités syriennes compétentes, le Bureau de l'UNESCO à Beyrouth met en place 10 centres d'apprentissage communautaires dans des communautés pauvres et vulnérables où sont concentrés de grands nombres de personnes déplacées irakiennes. À l'aide de ces centres d'apprentissage communautaires, non seulement l'UNESCO prend en charge les apprenants adultes mais elle s'efforce aussi de remédier à l'abandon scolaire chez les enfants et jeunes irakiens.
- (c) **Amélioration de l'accès à l'éducation des enfants irakiens dans les écoles syriennes.** Par le biais d'une collaboration avec l'UNICEF et le Ministère de l'éducation, l'UNESCO met en place et teste un modèle accéléré d'enseignement primaire en Syrie, dans le but d'intégrer dans le système scolaire formel les enfants non scolarisés.
- (d) **Programmes d'éducation non formelle et de protection et éducation de la petite enfance au service des enfants irakiens et de leurs parents.** Le Bureau de l'UNESCO à Beyrouth s'est donné pour cibles les établissements scolaires qui comptent de nombreux enfants réfugiés irakiens, en vue d'améliorer les compétences des enseignants dans le domaine de la protection et de l'éducation de base de la petite enfance, et ce en étroite collaboration avec le Ministère syrien de l'éducation. Le programme de formation vise en particulier à atteindre les parents irakiens réfugiés et les communautés locales en les sensibilisant à l'importance de la protection et de l'éducation de la petite enfance.

VIII. Résolution 34 C/18 :

Évaluation interne des résultats obtenus grâce à l'Initiative pour la formation des enseignants en Afrique subsaharienne (TTISSA)

66. À sa 34^e session, la Conférence générale a prié le Directeur général de faire rapport au Conseil exécutif sur les conclusions d'une évaluation interne des résultats obtenus grâce à l'Initiative pour la formation des enseignants en Afrique subsaharienne (TTISSA). Elle répondait ainsi aux préoccupations exprimées par un certain nombre d'États membres, qui estimaient que les progrès réalisés jusque-là n'ont pas été clairement expliqués et qu'il fallait peut-être apporter quelques ajustements au fonctionnement de l'Initiative pour que celle-ci soit pleinement opérationnelle.

67. La TTISSA a été lancée en janvier 2006, avec un groupe de référence initial composé de 17 pays. Ce projet, qui porte sur dix ans, vise à accroître le nombre des enseignants en Afrique subsaharienne et à en améliorer la qualité. Quatre objectifs clés ont été définis : (1) amélioration du statut et des conditions de travail des enseignants ; (2) création de structures de gestion et d'administration cohérentes ; (3) harmonisation de la politique relative aux enseignants et des objectifs de développement ; et (4) amélioration de la qualité et de la cohérence du perfectionnement professionnel des enseignants. L'Initiative est fortement axée sur les pays. Conformément à la politique de décentralisation de l'UNESCO, la Division de l'enseignement supérieur au Siège est actuellement chargée de conceptualiser l'Initiative, et le Bureau régional pour l'éducation en Afrique (BREDA) et l'Institut international pour le renforcement des capacités (IIRCA) à Addis-Abeba appuient la mise en œuvre par les bureaux hors Siège.

68. Le « Rapport du Directeur général sur le suivi de l'examen stratégique de l'EPT et la stratégie de l'UNESCO pour la période 2005-2015 » (document 171 EX/8), qui présente les axes d'action établis initialement pour la TTISSA, prévoit un suivi régulier et l'établissement de rapports périodiques sur les progrès réalisés dans le cadre de l'Initiative. Cela comprend une évaluation bisannuelle à mi-parcours et une évaluation sommative quadriennale. Par ailleurs, conformément à la résolution 34 C/18, une évaluation externe complète de la TTISSA sera effectuée en 2009. Dans la perspective de cette évaluation externe, et compte tenu de l'évaluation bisannuelle à mi-parcours exigée, il a été procédé à une évaluation interne de l'Initiative pour mesurer les progrès accomplis à ce jour et déterminer les domaines où l'on pourrait apporter des améliorations. Cette évaluation interne de la TTISSA a été entreprise par le personnel du Secteur de l'éducation grâce à un examen des activités menées dans chaque pays de la première phase, qui a été suivi d'une étude consacrée à un certain nombre de questions clés relatives aux méthodes de travail utilisées pour la mise en œuvre de l'Initiative.

69. Il ressort de l'examen des activités que des initiatives extrêmement variées ont été lancées dans tous les pays. Il est encourageant de constater que tous les pays participant à la première phase ont bénéficié du soutien de l'UNESCO s'agissant de leurs politiques et pratiques concernant les enseignants. Une première analyse des questions intéressant les enseignants, accompagnée d'un aperçu d'un plan d'action de la TTISSA, a été établie en collaboration avec chaque État membre de la première phase sur la base de consultations avec le Ministère de l'éducation, le personnel éducatif et des ONG. Grâce à ces documents, des activités individuelles ont été conçues pour satisfaire aux priorités fixées. Ces activités, qui concernent des domaines très divers, relèvent principalement des grandes catégories suivantes :

- recherche et élaboration de politiques (Angola, Cap-Vert, Congo, Éthiopie, Guinée, Nigéria, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Sierra Leone, Tanzanie, Tchad, Zambie) ;
- élaboration d'un projet de cadre de qualification pour les enseignants (Angola) ;

- élaboration, publication et diffusion de programmes et de matériels éducatifs, notamment dans le domaine des sciences (Angola, Guinée, Madagascar, Niger, Nigéria, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Sierra Leone, Tchad) ;
- établissement, renforcement et/ou assurance de la qualité des centres éducatifs (Angola, Congo, Madagascar, République démocratique du Congo, Sierra Leone) ;
- renforcement des capacités du personnel éducatif et des décideurs (Angola, Burkina Faso, Burundi, Cap-Vert, Congo, Éthiopie, Ghana, Guinée, Madagascar, Niger, Nigéria, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Sierra Leone, Tanzanie, Tchad, Zambie) ; et
- célébration de la Journée mondiale des enseignants et/ou de la Semaine de l'EPT (Angola, Burkina Faso, Burundi, Éthiopie, Madagascar, Nigéria, République centrafricaine, Tchad).

70. Cet examen révèle donc que les ressources ont été consacrées essentiellement aux principaux domaines d'action mentionnés dans le document 171 EX/8, une attention particulière étant accordée à l'élaboration de politiques et au renforcement des capacités. Le choix des cibles des activités qui sont menées pour répondre aux besoins et combler les lacunes au niveau national illustre l'approche individualisée et très ascendante de la TTISSA dans un cadre stratégique global et tient compte des normes internationales telles que la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant. Cet accent placé sur les priorités des pays assure l'harmonisation des besoins des bénéficiaires avec l'exécution des programmes, d'où une plus grande efficacité. La nature des activités est en outre conforme au mandat de l'UNESCO, à savoir aider les États membres tout en leur laissant la responsabilité de la formation des enseignants à grande échelle. L'équipe d'évaluation a toutefois noté que, pendant cette première phase, il a été davantage question d'établir ce qui a été *fait* (produits) que de déterminer les résultats obtenus. Lorsqu'on commencera à connaître les résultats des activités, les incidences de ces dernières sur les pays devront être mentionnées plus clairement dans les stratégies et les communications de la TTISSA.

71. La deuxième phase de l'évaluation interne portait sur les méthodes de travail de la TTISSA, le but étant de déterminer si le dispositif actuel était le plus efficace et présentait le meilleur rapport coût-efficacité. Parmi les questions clés abordées figuraient la répartition des tâches entre les différentes unités de l'UNESCO ; la collaboration à l'intérieur et à l'extérieur de l'UNESCO ; et le partage de l'information.

72. Un certain nombre de parties prenantes se sont demandées si l'actuelle répartition des tâches était appropriée pour une initiative de cette envergure. La TTISSA offre une bonne occasion d'appliquer les principes de la décentralisation. Des efforts notables ont donc été déployés grâce à des ateliers et des réunions avec le personnel du Secteur de l'éducation s'occupant de la TTISSA dans les divers bureaux afin de délimiter les domaines de responsabilité et d'action des différentes unités (Siège, BREDA, IIRCA et bureaux hors Siège). Il faut se féliciter du rôle important joué par les bureaux hors Siège dans la définition et la mise en œuvre de la TTISSA. Bien que les documents de planification de la TTISSA prévoient une répartition claire et adaptée des tâches, il semble que la situation soit quelque peu ambiguë dans la pratique, notamment en ce qui concerne les rôles respectifs de la Division de l'enseignement supérieur au Siège, du BREDA et de l'IIRCA. Le Secteur de l'éducation prend cette question au sérieux et s'emploie actuellement à déterminer les mesures à prendre. Les États membres seront informés sous peu des ajustements effectués à ce sujet.

73. La collaboration dans le cadre de la TTISSA s'étend à des acteurs situés à l'intérieur et à l'extérieur de l'UNESCO. Au sein de l'Organisation, l'action engagée récemment pour étudier les synergies avec les autres initiatives fondamentales (LIFE et EDUSIDA) ainsi qu'avec les instituts d'éducation est un signe encourageant. La coopération se poursuit également avec d'autres

programmes relevant du programme d'enseignement supérieur de l'UNESCO, notamment en ce qui concerne l'assurance de la qualité, les TIC et les chaires UNESCO, ainsi qu'avec le Secteur de la communication et de l'information. Les commissions nationales dans un certain nombre de pays participent activement à l'Initiative, et l'évaluation initiale a fait apparaître qu'il serait peut-être utile de renforcer leur rôle. En dehors de l'UNESCO, des activités de collaboration concrètes sont menées avec l'Union africaine (UA), l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA), la Comparative and International Education Society (CIES), les communautés économiques régionales (CER), le secrétariat du Commonwealth, l'Organisation internationale du Travail (OIT), la Banque mondiale, la Banque africaine de développement (BAD), les partenaires de développement bilatéraux et le Commonwealth of Learning (COL), ainsi qu'avec un certain nombre d'universités, d'organisations non gouvernementales et de fondations. Nombre de ces initiatives portent principalement sur la coopération Sud-Sud ou la coopération triangulaire Nord-Sud-Sud. Il importe maintenant de faire connaître la nature et les résultats de ces efforts de collaboration.

74. Il ressort de ce qui précède que le partage de l'information joue un rôle essentiel s'agissant d'améliorer le profil de l'Initiative et d'en assurer la transparence. Un site Web de la TTISSA offre un large accès à des informations, des études, des rapports et autres documents pertinents concernant l'Initiative et les pays participants. Ce dispositif est complété par un portail réservé aux membres qui comprend un système de courrier électronique unifié, un forum de discussion et une bibliothèque virtuelle. Un bulletin semestriel fait le point des progrès accomplis. Des forums, des ateliers et des réunions sont en outre régulièrement organisés afin de faciliter l'échange d'informations. L'équipe chargée de l'évaluation interne a constaté que le partage de l'information avait effectivement lieu, mais pourrait être développé. Le site Web était facile à utiliser, les rapports reçus témoignant de son utilité tant pour ceux qui s'occupent directement de la TTISSA que pour les parties externes, et les rapports des réunions montrent que celles-ci ont joué un rôle particulièrement utile s'agissant de l'élaboration de stratégies et d'outils de planification ainsi que de l'échange des meilleures pratiques concernant les structures de gestion. Cela dit, il serait peut-être utile d'établir et de diffuser plus largement des informations visant à améliorer le profil de l'Initiative parmi les parties prenantes. À ce sujet, on pourrait mettre au point une stratégie de communication qui permette de prolonger davantage les effets, au niveau des pays et des régions, des nombreuses activités en cours. Par ailleurs, les États membres pourraient être encouragés encore à améliorer la communication avec leurs partenaires de développement.

75. Dans l'ensemble, l'évaluation interne a révélé qu'une aide considérable était apportée aux 17 pays visés par la première phase de l'Initiative, et que cette aide tenait compte des besoins définis par chaque pays, dans le cadre stratégique global. Par ailleurs, divers partenaires externes et unités de l'UNESCO sont mobilisés pour garantir une utilisation efficace des ressources. Il s'agit là d'une réelle reconnaissance des efforts qui sont actuellement déployés par l'équipe afin de mettre en place des outils de planification et de gestion soigneusement conçus. Cela dit, on pourrait encore améliorer la répartition des tâches, qui pourrait être modulée pour faciliter le bon fonctionnement du programme. Comme il est indiqué plus haut, il s'agit essentiellement d'éliminer toute confusion et de clarifier les rôles respectifs du Siège, du BREDA et de l'IIRCA. Il faudrait en outre renforcer la communication des résultats de l'Initiative. À ce sujet, il convient de noter que le Secteur s'est montré très réactif face aux difficultés rencontrées pendant les premières phases de l'Initiative. La décision qui a été prise d'écarter les coordonnateurs nationaux de la gestion du programme lorsque cela n'était pas opportun est l'un des exemples de cette flexibilité et de cette réactivité⁴. Le Secteur est donc confiant que les adaptations tenant compte des résultats décrits dans le présent rapport intérimaire seront rapidement mises en œuvre pour que leur impact puisse être évalué avec précision lors de l'évaluation externe complète prévue pour 2009.

⁴ Durant les premières phases de la TTISSA, les coordonnateurs nationaux étaient désignés comme agents de coordination et de liaison entre le Ministère de l'éducation et l'UNESCO dans les régions et au Siège.

76. Un certain nombre de défis supplémentaires doivent également être abordés, notamment la nécessité de prendre une décision concernant l'élargissement de la TTISSA à d'autres pays d'Afrique subsaharienne, en pleine conformité avec le processus de l'UNESS. Par ailleurs, l'insuffisance actuelle des ressources humaines et financières représente une difficulté majeure pour l'optimisation de la TTISSA. Afin de remédier à cette situation, des efforts sont actuellement déployés pour chercher et mobiliser un appui extrabudgétaire. À ce propos, le Directeur général tient à remercier les États membres qui ont apporté leur soutien à l'Initiative, notamment les pays nordiques dans le contexte du programme de renforcement des capacités en faveur de l'EPT (CapEFA) ainsi que les Gouvernements espagnol, italien et japonais, et demande aux autres États membres d'exprimer leur appui en faveur de la politique et des programmes relatifs aux enseignants en Afrique subsaharienne en faisant des contributions appropriées à la TTISSA.

IX. Résolution 34 C/34 :
Mise en œuvre de la Déclaration d'Almaty

A. INTRODUCTION

77. Comme suite à la décision 171 EX/61, une Conférence régionale ministérielle de l'UNESCO sur « Le rôle stratégique des énergies renouvelables dans le développement durable en Asie centrale » s'est tenue à Almaty du 17 au 19 mai 2006. La conférence a adopté la « Déclaration d'Almaty », qui fixe les objectifs politiques communs relatifs à la promotion de l'utilisation des sources d'énergie renouvelables en Asie centrale et prévoit l'élaboration et la mise en œuvre d'un « programme pour les énergies renouvelables en Asie centrale (ERAC) ».

78. Dans sa résolution 34 C/34, la Conférence générale a pris note avec satisfaction des décisions de la Conférence d'Almaty et a prié le Directeur général « de faire rapport au Conseil exécutif à sa 179^e session sur les consultations qu'il a menées avec d'autres organisations concernées sur les moyens de coordonner l'utilisation des ressources pour assurer la mise en œuvre de la Déclaration d'Almaty ».

79. Les résultats préliminaires des consultations menées sur les possibles mécanismes et activités de collaboration entre les différentes organisations concernées par les énergies renouvelables en Asie centrale et la mise en œuvre de la Déclaration d'Almaty sont présentés ci-après.

B. PROCESSUS DE CONSULTATION

80. Dans le prolongement de la Conférence d'Almaty, un processus de consultation a été engagé afin d'examiner les synergies et les activités de collaboration possibles s'agissant de l'application des résultats de la Conférence. À l'occasion d'une réunion conjointe entre diverses entités des Nations Unies concernées par les énergies renouvelables en Asie centrale, tenue à Almaty le 7 juin 2007, les représentants de l'UNESCO, du PNUD et de la Banque mondiale ont : (i) examiné les projets en cours ; (ii) étudié les modalités de financement possibles ; et (iii) cerné les possibilités de coopération. L'issue de la réunion, à laquelle ont également participé des représentants de pays donateurs, témoigne clairement de l'intérêt manifesté par les trois organisations ainsi que de leur volonté d'envisager l'adoption d'approches conjointes pour la promotion des sources d'énergie renouvelables en Asie centrale et de créer un partenariat pour l'utilisation coordonnée des ressources aux fins de mise en œuvre de la Déclaration d'Almaty.

81. Comme suite à la résolution 34 C/34, et en vue d'accroître les synergies entre organisations, le Bureau de l'UNESCO à Almaty a mené des consultations avec plusieurs organismes et programmes des Nations Unies ainsi qu'avec d'autres organisations intergouvernementales représentées dans la région, notamment les représentants du PNUD et de la Commission européenne au Kazakhstan, au Kirghizistan et au Tadjikistan, et le représentant de la Banque mondiale au Kazakhstan, afin d'examiner : (i) la principale stratégie relative aux énergies

renouvelables ; (ii) les principaux projets en cours ; (iii) les domaines d'intérêt en matière d'énergies renouvelables ; et (iv) les ressources existantes pour les projets consacrés aux énergies renouvelables. Les questions de la promotion des sources d'énergie renouvelables en Asie centrale et de l'utilisation coordonnée des ressources aux fins de mise en œuvre de la Déclaration d'Almaty ont en outre été inscrites par le Bureau à l'ordre du jour de la réunion de l'Équipe de pays des Nations Unies au Tadjikistan qui aura lieu le 24 janvier 2008.

82. L'ONU-Énergie, qui est le mécanisme de coopération établi du système des Nations Unies pour les questions d'énergie et qui rassemble 20 organisations aux fins de renforcement des synergies et de la coordination, est une autre source d'efforts coordonnés et de ressources consacrées à l'application des résultats de la Conférence d'Almaty. L'opportunité de l'initiative a été reconnue et saluée à la dernière réunion de l'ONU-Énergie, durant laquelle il a été recommandé de poursuivre la mise en œuvre des résultats de la Conférence d'Almaty. Des consultations individuelles sont actuellement menées avec le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) afin de déterminer les possibilités et les synergies qui permettraient de mettre en œuvre la Déclaration d'Almaty, notamment dans le cadre d'initiatives conjointes.

83. Par ailleurs, à la demande de l'UNESCO, l'Organisation islamique pour l'éducation, les sciences et la culture (ISESCO), en tant que coorganisateur de la Conférence d'Almaty, envisage d'appuyer davantage les activités de suivi de la conférence dans le cadre du Programme de coopération conjoint UNESCO/ISESCO pour 2008-2009.

84. Enfin, bien que les consultations ne se soient pas étendues aux pays donateurs, on attend de ces derniers, ainsi que du secteur privé, qu'ils accordent ou renouvellent leur appui à la mise en œuvre de la Déclaration d'Almaty. Les discussions sur les perspectives de coopération entre les pays donateurs et les États membres en Asie centrale auront vraisemblablement lieu sur une base bilatérale.

C. CONCLUSION

85. Les conclusions globales suivantes se sont dégagées des discussions et consultations susmentionnées :

- (a) Les initiatives visant à promouvoir les énergies renouvelables en Asie centrale sont limitées, et la contribution du système des Nations Unies dans ce domaine dans la région est relativement faible. Il faudrait donc continuer de renforcer les activités de sensibilisation et la coordination des efforts et des ressources.
- (b) Les différentes organisations concernées sont résolues à appuyer l'exécution d'activités relatives aux énergies renouvelables en Asie centrale, conformément à la Déclaration d'Almaty, mais elles présentent d'importantes disparités (grandes orientations, champs d'action, ressources, objectifs, modes opératoires, niveaux d'application).
- (c) La contribution des organisations régionales et internationales aux efforts nationaux et/ou régionaux, ainsi que dans les domaines de coopération recensés, est généralement axée sur les exigences des pays. Les programmes/projets de ces organisations sont élaborés à la suite d'une demande d'assistance officielle faite par les pays bénéficiaires. Ce processus s'applique également aux activités prévues pour la mise en œuvre de la Déclaration d'Almaty.
- (d) Dans le cadre des programmes en cours, des efforts et des ressources sont consacrés à la mise au point d'une infrastructure énergétique, l'accès à l'énergie, la promotion des énergies renouvelables et l'économie d'énergie moyennant des programmes

d'assistance technique tenant compte des mandats spécifiques de chaque organisation, d'importants écarts étant constatés au niveau des ressources budgétaires.

- (e) D'autres interactions et initiatives sont encore nécessaires pour disposer d'un large mécanisme de collaboration permettant de promouvoir les initiatives relatives aux énergies renouvelables en Asie centrale, ainsi que les synergies. L'UNESCO continuera de jouer un rôle actif dans ce processus.



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Conseil exécutif

Cent soixante-dix-neuvième session

179 EX/5

Partie II

PARIS, le 28 mars 2007
Original anglais/français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL SUR LE SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

Partie II

Résumé

Le présent rapport a pour objet d'informer les membres du Conseil exécutif des progrès réalisés dans le suivi des décisions et résolutions adoptées par le Conseil et la Conférence générale à leurs sessions antérieures.

Aucune décision n'est requise.

Table des matières

Page

I.	Décision 169 EX/4.1 : Préparation du document 35 C/5	1
II.	Décisions 171 EX/5 et 177 EX/6 (II), résolution 34 C/64 : Rapport d'étape sur l'examen de la stratégie de décentralisation et sur les efforts et les défis de l'UNESCO au regard de la cohérence du système des Nations Unies.....	1
III.	Décision 176 EX/61 : Renforcement de la mission éthique de l'UNESCO.....	2
IV.	Décision 177 EX/9, résolution 34 C/19 : Promotion accrue de la Décennie des Nations Unies pour l'éducation au service du développement durable.....	5

**I. Décision 169 EX/4.1 :
Préparation du document 35 C/5**

1. Le calendrier pour la préparation du Projet de programme et de budget pour 2010-2011 (35 C/5) fait l'objet d'un document distinct (179 EX/INF.3).

**II. Décisions 171 EX/5 et 177 EX/6 (II), résolution 34 C/64 :
Rapport d'étape sur l'examen de la stratégie de décentralisation et sur les efforts
et les défis de l'UNESCO au regard de la cohérence du système des Nations Unies**

2. Après avoir examiné les résultats de la première phase (novembre 2006 - juin 2007) de l'examen de la décentralisation contenus dans le Rapport du Directeur général sur la mise en œuvre du processus de réforme (177 EX/6 Partie II), le Conseil exécutif lui a demandé (décision 177 EX/6 (II)) de lui présenter à sa 179^e session, un rapport d'étape sur l'examen de la stratégie de décentralisation¹.

3. L'Équipe spéciale d'examen de la décentralisation (DRTF), présidée par le Directeur général adjoint et composée de responsables de haut niveau au Siège et hors Siège, a repris ses travaux en décembre 2007 pour examiner les mesures à long terme visant à renforcer la présence de l'Organisation sur le terrain dans le nouveau contexte d'une Organisation des Nations Unies réformée au niveau des pays et pour réexaminer la stratégie de décentralisation de l'Organisation ; elle s'est jusqu'à présent réunie deux fois (décembre 2007 et février 2008).

4. Pour définir son mandat, la DRTF a pris pleinement en compte les observations faites par les États membres lors de la 177^e session du Conseil exécutif et de la 34^e session de la Conférence générale, concernant notamment la nécessité de trouver un équilibre adéquat entre l'action aux niveaux mondial, régional et national et entre la fonction normative de l'Organisation et son rôle opérationnel ; la rationalisation des activités sur le terrain conformément au mandat fondamental de l'Organisation en concentrant l'action sur les conseils en matière de politique et sur le renforcement des capacités ; une meilleure intégration du travail sectoriel de l'UNESCO dans les exercices de programmation menés par les pays ; l'examen de l'impact de la réforme des Nations Unies au niveau des pays sur la planification et la conception budgétaire de l'Organisation. Des recommandations ont également été faites pour étudier d'autres solutions que les actuels bureaux au sens plein du terme pour garantir la participation active de l'UNESCO à la programmation conjointe des Nations Unies dans les pays où l'Organisation n'est pas présente, pour envisager de renforcer la présence régionale en vue d'améliorer le soutien aux opérations au niveau des pays, conformément aux structures régionales d'autres institutions du système des Nations Unies ; pour envisager également au Siège des structures de soutien aux activités hors Siège et pour revoir, selon que de besoin, les profils et niveaux de compétence du personnel hors Siège.

5. L'approche adoptée par la DRTF consiste, dans un premier temps, à aborder certaines questions fondamentales qui contribueront à dégager les principes et paramètres de conception sur lesquels on s'appuiera pour définir les options à retenir en vue d'un système décentralisé de l'UNESCO. Ces options seront examinées à la fois par un groupe restreint créé par le Président de la DRTF et par la DRTF toute entière. En vue de se préparer pour cette étape, le Bureau de coordination des unités hors Siège (BFC) rassemble des informations financières détaillées sur l'actuel réseau décentralisé (ressources humaines, sécurité, fonds affectés à la formation et au fonctionnement, notamment contributions des gouvernements, crédits de programme décentralisés et projets extrabudgétaires) et élabore un outil informatique de simulation pour manipuler dans toute sa complexité la variété de données nécessaires pour calculer à la fois les dépenses de fonctionnement, le rapport coût-bénéfice et les gains en efficacité des options retenues ainsi que le coût de l'investissement initial.

¹ Le rapport sur les efforts et défis de l'UNESCO au regard de la cohérence du système des Nations Unies, également demandé par le Conseil dans sa décision 177 EX/6 (II), figure dans le document 179 EX/42.

6. La fonction créant la forme, la première question abordée par la DRTF concerne les rôles de l'UNESCO et ses modalités d'action au niveau des pays, que ce soit dans le cadre des efforts conjoints du système des Nations Unies ou dans l'exercice du mandat normatif global de l'Organisation. Pour clarifier et affiner le rôle de l'Organisation compte tenu de l'accent mis par la réforme des Nations Unies sur le travail au niveau des pays, la DRTF part des avantages comparatifs de l'Organisation, notamment de ses stratégies et activités de programme régionales uniques en leur genre, et des contraintes liées à l'ampleur de son champ d'action et au niveau de ressources qui est le sien.

7. Parallèlement, l'Équipe spéciale examine les atouts de l'UNESCO au niveau des pays et étudie des possibilités de mobiliser les groupes concernés et les réseaux qui font la particularité de l'Organisation au niveau national dans le nouveau contexte d'une Organisation des Nations Unies réformée. Elle a donc engagé une réflexion approfondie sur la position des commissions nationales, de la famille élargie de l'UNESCO (par exemple les centres et instituts de catégorie 2, les chaires, clubs et associations UNESCO, les Écoles associées, les bibliothèques associées, les comités nationaux des programmes intergouvernementaux de l'UNESCO et les ambassadeurs de bonne volonté) et d'autres partenaires nationaux, comme les ONG, y compris les chapitres nationaux de celles reconnues par l'UNESCO, les instituts universitaires et de recherche, les organisations professionnelles dans les domaines de compétence de l'UNESCO, le secteur privé et les parlementaires, à l'appui des priorités et des programmes de l'Organisation et d'une plus grande visibilité de son action. Le Président du Groupe de coordination des commissions nationales ainsi que d'autres représentants des commissions participent activement à ce débat et feront la liaison sur la question avec d'autres commissions nationales lors des consultations régionales que le Directeur général tiendra prochainement avec ces commissions au sujet de l'établissement du Projet de programme et de budget pour 2010-2011 (35 C/5).

8. Consciente que l'Organisation n'a pas la capacité de déployer sur le terrain des fonctionnaires permanents spécialistes de tous ses domaines de compétence, et que sa mission mondiale doit être préservée et bénéficier des ressources nécessaires, la DRTF étudie aussi d'autres mécanismes et arrangements durables et flexibles susceptibles de doter les bureaux hors Siège de l'expertise technique spécifique et qualifiée requise à des moments clés de la conception, de l'exécution, du suivi et de l'évaluation des programmes et des projets.

9. La DRTF examinera d'autres questions fondamentales au cours des réunions qu'elle tiendra en mai et juillet 2008, dont l'évaluation des effets du rôle renforcé des coordonnateurs résidents des Nations Unies sur la structure hiérarchique et la répartition des responsabilités pour ce qui est de l'élaboration et de l'exécution des activités au niveau des pays. Elle se penchera aussi sur les modifications à apporter à terme à l'approche de l'Organisation en matière de planification et de programmation, notamment s'agissant des critères et des processus de décentralisation des ressources du programme. À partir d'une compréhension commune du contexte, des défis et des possibilités et d'un ensemble de principes de conception convenus découlant de sa réflexion sur les réponses de l'UNESCO aux défis de la décentralisation, l'Équipe spéciale entreprendra d'élaborer diverses options pour le réseau décentralisé de l'Organisation. Celles-ci définiront les fonctions, les responsabilités et le profil des effectifs des éléments hors Siège proposés, ainsi que les structures d'appui nécessaires au Siège et, à terme, les incidences sur les approches programmatiques et les processus administratifs.

III. Décision 176 EX/61 : Renforcement de la mission éthique de l'UNESCO

10. La contribution donne un aperçu général des principales activités entreprises en 2006-2007 ou prévues pendant l'exercice biennal en cours pour faire en sorte que l'UNESCO porte ses efforts sur la promotion de normes éthiques, la production du savoir nécessaire pour relever les défis dans ce domaine et la diffusion de ce savoir aux niveaux mondial, régional et national.

Promotion et diffusion de normes et de principes éthiques

11. La promotion des principes, des pratiques et des normes éthiques utiles pour le développement scientifique et technologique est définie comme l'une des fonctions essentielles de l'Organisation, dans le cadre des objectifs stratégiques de programme proposés dans la Stratégie à moyen terme pour 2008-2013 (34 C/4) et la nécessité de relever les nouveaux défis d'ordre éthique est présentée comme l'un des objectifs primordiaux du 34 C/4. Une fois adoptée en 2005, la Déclaration universelle sur la bioéthique et les droits de l'homme a été immédiatement adressée au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, aux chefs de secrétariat des institutions spécialisées, au Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme et au Recteur de l'Université des Nations Unies. Elle a en outre été largement diffusée auprès des délégations permanentes et des commissions nationales, ainsi que d'un grand nombre d'organisations intergouvernementales et non gouvernementales, de comités d'éthique et d'organes nationaux similaires, d'académies, d'universités et de spécialistes. Elle a également été diffusée sur l'Internet (www.unesco.org/bioethics).

12. Pendant la période considérée, le Comité international de bioéthique (CIB) et le Comité intergouvernemental de bioéthique (CIGB) ont contribué à la promotion et à la diffusion de la Déclaration et ont abordé en particulier deux principes qui y sont énoncés - le consentement (articles 6 et 7) et la responsabilité sociale et la santé (article 14), offrant des instruments utiles aux États membres souhaitant approfondir leur réflexion sur la bioéthique (voir 34 C/REP/13). Pendant l'exercice biennal en cours, le CIB et le CIGB achèveront les travaux relatifs au rapport sur la responsabilité sociale et la santé et pourraient également aborder l'article 8 de la Déclaration (Respect de la vulnérabilité humaine et de l'intégrité personnelle). Les deux comités continueront de mettre l'accent sur la promotion de principes éthiques, également dans le cadre de réseaux régionaux d'experts.

13. En 2006-2007, la Commission mondiale d'éthique des connaissances scientifiques et des technologies (COMEST) s'est attachée à promouvoir les principes de l'éthique des sciences, suite à la demande des États membres d'étudier la question de codes de conduite à l'intention des scientifiques, par rapport aux principes éthiques adoptés dans la Recommandation concernant la condition des chercheurs scientifiques ainsi que la Déclaration sur la science et l'utilisation du savoir scientifique. La COMEST poursuivra ce travail de promotion et d'étude pendant l'exercice biennal en cours.

14. L'organisation de la session ordinaire du CIB tous les deux ans dans l'une des régions et l'organisation des sessions ordinaires de la COMEST dans l'une des régions jouent également un rôle important pour ce qui est de faciliter la promotion et la diffusion des principes, des pratiques et des normes éthiques aux niveaux tant régional que national et d'intensifier les activités menées à ces deux niveaux dans le domaine de l'éthique des sciences et des technologies.

Production de connaissances pertinentes et promotion du renforcement des capacités

15. Conformément aux dispositions de la Déclaration universelle sur la bioéthique et les droits de l'homme, l'UNESCO a œuvré pour que la mise en place d'infrastructures pour le renforcement des capacités, l'éducation à l'éthique ainsi que la création et le renforcement des comités nationaux de bioéthique figurent parmi les préoccupations internationales, régionales et nationales, essentiellement dans le cadre de trois projets principaux. Pendant l'exercice biennal en cours, deux nouveaux projets seront mis en œuvre pour continuer de faire en sorte que l'UNESCO oriente ses efforts sur la promotion du renforcement des capacités dans le domaine de l'éthique des sciences et des technologies, tant au niveau national que dans les régions (voir (d) et (e) ci-dessous).

- (a) L'**Observatoire mondial d'éthique (GEObs)** de l'UNESCO est un système de bases de données qui a été mis au point pour assurer la production de connaissances pertinentes. Ces bases de données sont disponibles dans les six langues officielles de

l'UNESCO et librement accessibles en ligne dans le monde entier ; elles portent sur la bioéthique et d'autres domaines de l'éthique appliquée des sciences et des technologies tels que l'éthique de l'environnement et l'éthique des sciences. Le GEObs est conçu pour servir de plate-forme de soutien et de promotion des activités en matière d'éthique en aidant les États membres et d'autres parties intéressées à identifier des experts (Base de données 1 : Who's who de l'éthique), à créer des comités d'éthique (Base de données 2 : Institutions dans le domaine de l'éthique), à élaborer des politiques éclairées dans le domaine de l'éthique (Base de données 4 : Législation et principes directeurs en matière d'éthique et Base de données 5 : Codes de conduite), et à concevoir des programmes d'enseignement de l'éthique (Base de données 3 : Programmes d'enseignement de l'éthique). Grâce à la création de nouveaux centres régionaux d'information et de documentation et à la coopération qui s'est établie avec eux, la collecte et la validation des données pour les bases du GEObs seront grandement facilitées. Pendant l'exercice biennal en cours, une nouvelle base de données sur les ressources dans le domaine de l'éthique sera créée.

- (b) Le **Programme d'éducation à l'éthique (EEP)** vise à lancer des activités éducatives dans les États membres, et à renforcer celles qui existent déjà, en plusieurs phases : (a) évaluation de l'infrastructure pour l'élaboration et l'application de programmes d'enseignement, (b) élaboration et promotion de programmes d'enseignement, et (c) développement des ressources éducatives pour l'application des programmes. Le recensement des spécialistes de l'enseignement de l'éthique et la constitution d'un échantillon de programmes d'enseignement ont déjà commencé dans le cadre de réunions d'experts régionales (Budapest, Hongrie, 2004 ; Moscou, Fédération de Russie, 2005 ; Split, Croatie, 2005 ; Téhéran, République islamique d'Iran, 2006 ; Mascate, Oman, 2006 ; Istanbul, Turquie, 2007) et ces données peuvent être consultées en ligne. Pendant l'exercice biennal en cours, de nouvelles réunions régionales d'experts de ce type seront organisées afin d'assurer que tous les États membres seront pris en considération. Des stages de formation d'enseignants à l'éthique ont été organisés en coopération avec la Chaire UNESCO de bioéthique de Haïfa, Israël (Bucarest, Roumanie, 2006 ; Université Egerton, Kenya, 2007 ; Bratislava, Slovaquie, 2007 et Riyad, Arabie saoudite, 2007). Pendant l'exercice biennal en cours, avec la collaboration des bureaux hors Siège, de nouveaux stages seront organisés, en particulier en Afrique et dans la région des États arabes. Cette activité a reçu un appui extrabudgétaire au cours de l'exercice écoulé et de nouvelles contributions sont attendues. Enfin, un comité ad hoc d'experts (CIB, COMEST, chaires UNESCO de bioéthique, Académie des sciences pour le monde en développement (TWAS) et Association médicale mondiale (AMM)) élabore actuellement une proposition relative à un cursus de base en bioéthique, fondé sur les principes énoncés dans la Déclaration. Pendant le présent exercice biennal, les cours prévus dans cette proposition seront pilotés et expérimentés dans des universités d'au moins trois régions. Parallèlement, la COMEST élaborera des propositions similaires pour l'enseignement de l'éthique de l'environnement.
- (c) Grâce au projet d'**Aide aux comités de bioéthique (ABC)**, l'UNESCO continue d'aider les États membres qui le souhaitent, en particulier les pays en développement, à établir des comités nationaux de bioéthique ou à renforcer ceux qui existent déjà. Trois manuels sur les comités nationaux de bioéthique ont été publiés et diffusés, et deux équipes d'experts ayant une expérience pratique des comités de bioéthique ont été mises en place pour venir en aide aux pays (assistance technique, méthodes de travail appropriées et procédures opérationnelles). Les travaux préparatoires ont commencé en coopération avec le Gabon, le Ghana, la Jamaïque, Madagascar, le Malawi, Maurice et le Togo et seront étendus à au moins six autres pays pendant l'exercice biennal en cours. Une partie de ce projet prévoit également la création de réseaux régionaux de comités nationaux de bioéthique récemment établis ainsi qu'un réseau Sud-Sud dont feront partie de nouveaux comités en Afrique, en Amérique latine

et dans les Caraïbes ainsi que dans d'autres régions. Des projets financés par des ressources extrabudgétaires concernant la création de nouveaux comités nationaux de bioéthique, notamment en Afrique, ont été soumis à plusieurs organismes internationaux.

- (d) Dans le cadre du **Projet sur l'assistance et la mise en œuvre**, l'UNESCO aidera les États membres qui le souhaitent à organiser des stages de formation à la prise de décisions en matière de bioéthique à l'intention des responsables de l'élaboration des politiques et des magistrats. Il s'agit là d'une autre manière de renforcer les capacités institutionnelles nationales dans le domaine de la bioéthique et de faciliter l'intégration des principes de la Déclaration universelle sur la bioéthique et les droits de l'homme dans les politiques de l'éducation, de la santé et de la recherche pertinentes.
- (e) Avec le projet **Sensibilisation du public et débat**, l'UNESCO aidera les États membres qui le souhaitent à organiser des stages de formation à l'éthique à l'intention des journalistes scientifiques, ces derniers jouant un rôle crucial dans la promotion de la connaissance et la compréhension des possibilités éthiques et des limites des sciences et des technologies. Enfin, l'UNESCO contribuera à l'organisation d'ateliers de bioéthique à l'intention de « non-professionnels » afin de sensibiliser le grand public aux possibilités et aux implications éthiques des sciences et des technologies.

Collaboration interinstitutions dans les régions

16. Pendant l'exercice biennal en cours, l'UNESCO s'efforcera de renforcer la collaboration avec d'autres organismes des Nations Unies dans les régions et avec des organes et réseaux pertinents tels que l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS) et le Réseau de bioéthique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (REDBIOETICA). L'Organisation créera également de nouveaux réseaux de spécialistes de l'éthique en Afrique afin de faciliter la mise en œuvre de ses activités de programme dans les régions. Des efforts seront également fournis pour rechercher des ressources extrabudgétaires afin de renforcer la mission éthique de l'UNESCO dans les régions.

IV. Décision 177 EX/9, résolution 34 C/19 : Promotion accrue de la Décennie des Nations Unies pour l'éducation au service du développement durable

17. À sa 34^e session, la Conférence générale a manifesté son soutien résolu au renforcement de la promotion de la Décennie des Nations Unies pour l'éducation au service du développement durable (DEDD). Afin de mettre à profit cette dynamique et de donner suite aux décisions de ses États membres formulées dans la résolution 34 C/19, l'UNESCO a défini cinq domaines d'action prioritaires pour 2008-2009. Ces domaines prioritaires, ainsi que les actions menées depuis novembre 2007, sont présentés ci-après.

18. La première priorité est de dynamiser le **rôle de porte-parole et de champion** de la DEDD joué par l'UNESCO, notamment en renforçant le leadership de l'Organisation dans le processus mondial visant à réorienter les politiques et systèmes d'éducation nationaux à l'appui du développement durable. Dans le cadre de cette mission, l'UNESCO a co-parrainé la Quatrième Conférence internationale sur l'éducation relative à l'environnement, « L'éducation relative à l'environnement pour un avenir viable - Partenaires pour la DEDD », organisée en collaboration avec le PNUE et le Gouvernement indien à Ahmedabad (Inde), du 24 au 28 novembre 2007. Cette conférence a débouché sur l'adoption de la *Déclaration d'Ahmedabad 2007 : Appel à l'action*, qui a souligné le rôle de l'EDD dans le changement de conception de l'éducation - non plus considérée comme un mécanisme de transmission, mais comme un processus inclusif et global qui dure toute la vie (voir le document 179 EX/INF.4 contenant le texte intégral de la Déclaration).

19. La deuxième priorité est de **renforcer la coordination, tant internationale qu'interne**, de la Décennie afin d'en garantir l'impact maximal. Ce processus est guidé par le Plan international de mise en œuvre de la DEDD et le Plan d'action de l'UNESCO pour la DEDD. À cet égard, un certain nombre de réunions ont été organisées depuis le début de l'exercice biennal. Il s'est agi notamment d'une réunion consultative sous-régionale destinée aux spécialistes de l'éducation de l'UNESCO et aux acteurs de l'EDD en vue de définir des priorités et des stratégies en matière d'EDD aux niveaux national, sous-régional et régional en Afrique subsaharienne (22 février 2008), ainsi que d'une réunion d'experts visant à approfondir et réviser l'agenda régional de l'EDD/DEDD pour la région des États arabes (3-4 mars 2008). Au sein de l'Organisation, une plate-forme intersectorielle sur l'éducation au service du développement durable, conduite par le Secteur de l'éducation, a été instituée dans le 34 C/5. Chacun des secteurs de programme a prévu dans ses plans de travail un haut niveau de participation pour cette plate-forme, conformément à l'importance accrue qu'accordent les gouvernements du monde entier à cette question.

20. La troisième priorité de cet exercice biennal sera de **mieux tirer parti des mécanismes déjà en place pour recenser, développer et faciliter les échanges de bonnes pratiques**. Il s'agit en particulier des chaires UNESCO et du Réseau du système des écoles associées. Ainsi, les équipes de la DEDD et du Réseau du système des écoles associées collaborent de manière active avec le Projet environnemental en Méditerranée du Sud-Est (SEMEP), les réseaux UNITWIN et chaires UNESCO, ainsi que d'autres réseaux d'écoles tels que les Eco-Schools et CarboSchools. Des alliances sont recherchées dans le cadre de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC) et de la Convention sur la diversité biologique (CDB), et la coopération est resserrée avec des organisations et organismes internationaux tels que le PNUE et le British Council, ainsi qu'avec d'autres acteurs tels que les centres régionaux d'expertise de l'ONU, les organisations de jeunesse et le secteur privé - notamment en ce qui concerne le recensement et l'échange de bonnes pratiques sur l'éducation et la sensibilisation au changement climatique. Par ailleurs, l'UNESCO collabore avec le Comité interinstitutions Asie-Pacifique pour l'EDD pour trouver le meilleur moyen de développer leur coopération sur des questions d'éducation relatives au renforcement des capacités et à l'élaboration de matériels.

21. La quatrième priorité est la **préparation de la conférence d'examen à moyen terme de 2009 pour l'éducation en matière de développement durable**, qui aura lieu en Allemagne. Afin de garantir le succès de cette conférence, une équipe spéciale conjointe UNESCO/Allemagne se réunit régulièrement pour prendre des décisions pratiques concernant l'organisation de cet événement. L'UNESCO est également engagée dans des consultations avec le Gouvernement japonais au sujet de l'organisation d'une nouvelle conférence internationale sur la DEDD qui se tiendrait au Japon vers la fin de cette année pour dégager plusieurs points essentiels relatifs à la DEDD et préparer le terrain de la conférence qui aura lieu en Allemagne.

22. Enfin, la cinquième priorité concerne l'**entrée en vigueur du processus de suivi et d'évaluation** de la DEDD. Lors d'une réunion tenue en janvier 2008, un plan opérationnel a été mis au point avec l'entière participation du Groupe d'experts chargé du suivi et de l'évaluation de la DEDD et des bureaux régionaux d'éducation. Ce plan prévoit la collecte d'informations et de données pour informer les États membres et les différents acteurs des progrès de la Décennie ; ces données seront rassemblées dans un rapport global sur la situation et la structure de l'EDD dans les différentes régions du monde. Cet exercice de collecte des données sera l'occasion de promouvoir davantage la Décennie auprès des États membres, de renforcer les initiatives en cours ainsi que de stimuler la participation et l'adhésion des parties prenantes.



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Conseil exécutif

Cent soixante-dix-neuvième session

179 EX/5 Add.

PARIS, le 8 avril 2008
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL SUR LE SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

ADDENDUM

Résumé

Le Directeur général informe le Conseil exécutif de son intention de pourvoir le poste de Responsable de la déontologie (P-5) en recourant à un engagement de durée limitée (EDL).

Décision proposée : paragraphe 7.

Décision 162 EX/3.1.2 :**Recours à un engagement de durée limitée (EDL) pour pourvoir le poste de Responsable de la déontologie**

1. Le Directeur général informe le Conseil exécutif de son intention d'utiliser un engagement à durée limitée (EDL) pour pourvoir le poste de Responsable de la déontologie (P-5) qui a été approuvé dans le 34 C/5 et qui doit être financé par des fonds du Programme ordinaire.
2. À sa 162^e session, le Conseil exécutif a adopté la décision 162 EX/3.1.2 (4 (d)), par laquelle il notait la proposition du Directeur général tendant à limiter l'usage des engagements à durée limitée aux postes financés sur des fonds extrabudgétaires.
3. Le Directeur général propose qu'un poste de Responsable de la déontologie soit créé au sein de son Cabinet, avec pour mandat de donner des avis au personnel sur les questions d'éthique professionnelle, d'élaborer des politiques et procédures, de concevoir et de mettre en œuvre des programmes de formation déontologique et d'administrer le programme de communication d'informations financières. Un fonctionnaire de classe P-5, directement rattaché au Directeur général, sera chargé de ce programme.
4. Lors de son examen du Programme de déontologie, le Conseil exécutif a estimé que le poste devait être financé au titre du Programme ordinaire et a approuvé la création d'un poste P-5 dans le 34 C/5.
5. Pour garantir l'objectivité, l'indépendance et l'impartialité que supposent ces responsabilités nouvelles, le Directeur général propose que le Responsable de la déontologie soit nommé pour une durée limitée. À cette fin, il propose de le recruter en vertu d'un engagement de durée limitée, soit pour un maximum de quatre ans.
6. Le Directeur général demande donc au Conseil exécutif d'approuver, à titre exceptionnel, l'utilisation de fonds du Programme ordinaire pour financer un engagement de durée limitée aux fins de pourvoir le nouveau poste de Responsable de la déontologie.

7. **Projet de décision proposé**

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant sa décision 162 EX/3.1.2, où il notait la proposition du Directeur général tendant à limiter l'usage des engagements de durée limitée aux postes financés sur des fonds extrabudgétaires,
2. Ayant examiné le document 179 EX/5 Add.,
3. Approuve la proposition du Directeur général tendant à utiliser, à titre exceptionnel, des fonds du Programme ordinaire en vue de financer un contrat d'engagement de durée limitée pour pourvoir le poste établi de Responsable de la déontologie.