



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-sixième session

186 EX/6

Partie I

PARIS, le 8 avril 2011
Original anglais

Point 6 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORTS DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR DES QUESTIONS SPÉCIFIQUES

PARTIE I

DÉCISIONS ET ACTIVITÉS RÉCENTES DES ORGANISATIONS DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES INTÉRESSANT L'ACTION DE L'UNESCO

Résumé

Conformément aux dispositions du paragraphe 3 des décisions 103 X/6.1 et 6.2, 124 EX/6.1 et 167 EX/4.2, la Directrice générale informe le Conseil exécutif des décisions et activités des organisations du système des Nations Unies intéressant l'UNESCO postérieures à la 184^e session du Conseil.

Aucune incidence financière ou administrative.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 16.

I. 65^e SESSION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

(A) Sommet sur les OMD

1. En prélude à la 65^e session de l'Assemblée générale des Nations Unies, la réunion plénière de haut niveau sur les Objectifs du Millénaire pour le développement, dite « Sommet sur les OMD », s'est tenue à New York du 20 au 22 septembre 2010. Ce Sommet et les manifestations connexes ont rassemblé des chefs d'État et de gouvernement, des ministres et des membres de la société civile, du monde universitaire et du secteur privé.

2. Le document final du Sommet, « Tenir les promesses : unis pour atteindre les Objectifs du Millénaire pour le développement », réaffirme l'engagement des dirigeants du monde en faveur des OMD et définit un programme d'action complet pour leur réalisation à l'horizon 2015. À partir d'exemples de réussites et des enseignements de l'expérience des dix dernières années, ce document énonce des mesures spécifiques que toutes les parties prenantes se doivent de prendre pour accélérer les progrès sur chacun des huit Objectifs. Il réaffirme également qu'en dépit de revers imputables à la crise financière et économique, des progrès ont été enregistrés en matière de lutte contre la pauvreté, d'accroissement des taux de scolarisation et d'amélioration de la santé dans nombre de pays, et que les Objectifs demeurent réalisables.

3. L'UNESCO a plaidé de manière intensive pour la reconnaissance et l'inclusion du rôle de la culture en tant que partie intégrante du développement, en insistant sur le rôle capital de l'éducation dans toutes les délibérations du Sommet sur les OMD. C'est pourquoi le document final du Sommet consacre pour la première fois l'importance de la culture dans le développement et réaffirme avec plus de force les deux OMD relatifs à l'éducation.

4. La Directrice générale était présente aux trois journées du Sommet et a pris part à plusieurs réunions et manifestations de haut niveau, dont la Table ronde plénière sur les OMD qui avait pour thème « Réaliser les objectifs en matière de santé et d'éducation ». Par ailleurs, deux manifestations ont été organisées par l'UNESCO en marge du Sommet, l'une sur l'éducation et l'autre sur le rôle de la culture dans le développement, avec la participation de représentants des États membres à la réunion de haut niveau de chefs de secrétariat d'organismes des Nations Unies et d'organisations intergouvernementales et de représentants de la société civile, du secteur privé et des médias.

5. Le jour de la clôture du Sommet, le Secrétaire général de l'ONU, Ban Ki-moon, a lancé la Stratégie mondiale pour la santé de la femme et de l'enfant, qui représente un effort concerté en vue de sauver la vie de plus de 16 millions de femmes et d'enfants. Les parties prenantes à cette nouvelle stratégie mondiale du Secrétaire général se sont engagées à verser plus de 40 milliards de dollars des États-Unis pour la santé des femmes et des enfants.

6. Par ailleurs, deux autres réunions de haut niveau auxquelles ont participé des chefs d'État et de gouvernement ont été également organisées au début de la session de cette année, à savoir :

- une réunion de haut niveau à l'appui de l'Année internationale de la biodiversité, qui s'est penchée sur le rythme inquiétant de la perte de diversité biologique en vue de trouver les moyens de sauver l'économie naturelle ;
- un examen quinquennal de haut niveau de la Stratégie de Maurice, dit « Maurice + 5 », au cours duquel les dirigeants du monde ont débattu des moyens de renforcer la résilience des pays vulnérables, dont beaucoup ont subi un recul en termes de croissance économique réelle au cours de la décennie écoulée, en nette contradiction avec ce qui s'est passé dans nombre d'autres pays en développement.

(B) Partie principale de la session

7. L'UNESCO a pris part aux travaux de la partie principale de la 65^e session de l'Assemblée générale, qui s'est déroulée du 23 septembre au 23 décembre 2010, sous la présidence de S. E. M. Joseph Deiss de la Suisse.

8. Un engagement renouvelé en faveur des principes du multilatéralisme et de la coopération, y compris la volonté de réaffirmer le rôle central de l'Assemblée générale dans la gouvernance mondiale, a dominé les débats de cette session. La réforme de l'ONU et de son conseil de sécurité, la promotion du développement durable et de l'économie verte et l'importance du rôle joué par le dialogue et le débat dans les efforts visant à régler les questions qui préoccupent la planète ont été également des thèmes récurrents.

9. À l'instar des années précédentes, l'Assemblée générale avait demandé à l'UNESCO d'établir des rapports sur les points de l'ordre du jour pour lesquels l'Organisation a un mandat ou une responsabilité spécifique. Les rapports suivants ont été présentés à cette session :

- **Rapport sur « la mise en œuvre du Plan d'action international pour la Décennie des Nations Unies pour l'alphabétisation ».**
- **« Examen à mi-parcours de la Décennie des Nations Unies pour l'éducation en vue du développement durable, 2005-2014 ».**
- **Rapport sur la « Décennie internationale de la promotion d'une culture de la non-violence et de la paix au profit des enfants du monde, 2001-2010 ».**
- **Rapport sur le « Programme de communication pour le développement dans le système des Nations Unies ».**

10. Les rapports ci-dessus ont été présentés par l'UNESCO et débattus en séance plénière ou au sein des Grandes Commissions de l'Assemblée générale.

(C) Résolutions adoptées par l'Assemblée générale intéressant l'action de l'UNESCO¹

11. À sa 65^e session, l'Assemblée générale a notamment adopté les résolutions ci-après, qui font référence à des programmes de l'UNESCO et/ou confient une ou plusieurs tâches spécifiques à l'Organisation :

- ***Culture et développement*** (rés. 65/166). L'Assemblée reconnaît « que la culture [est une] composante essentielle du développement humain [...] et un facteur important de lutte contre la pauvreté, sachant qu'elle est un moyen d'assurer la croissance économique et l'appropriation des processus de développement » et souligne l'importante contribution de la culture au développement durable et à la réalisation des objectifs de développement nationaux et de ceux arrêtés au niveau international, dont les Objectifs du Millénaire. En outre, elle prie le Secrétaire général de faire en sorte que les équipes de pays des Nations Unies, lorsqu'elles aident les pays à atteindre leurs objectifs de développement, intègrent et transversalisent davantage la problématique culturelle dans leurs exercices de programmation, en particulier dans les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement, en consultation avec les autorités nationales compétentes. Elle prie également le Secrétaire général d'inclure dans son rapport à la 66^e session de l'Assemblée générale « une évaluation de l'utilité et de l'opportunité d'organiser une conférence des Nations Unies sur la culture et le développement, qui comprendrait des

¹ Les membres du Conseil peuvent obtenir le texte de ces résolutions sur simple demande.

renseignements sur l'objectif, le niveau, l'organisation et la date de cette conférence, ainsi que sur ses incidences financières ».

- **Mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action en faveur d'une culture de paix** (rés. 65/11). L'Assemblée accueille avec satisfaction le résumé des débats du Panel de haut niveau sur la paix et le dialogue entre les cultures réuni par la Directrice générale le 18 février 2010 et encourage l'UNESCO, « dont la mission première trouve expression dans la promotion d'une culture de la paix », à intensifier encore les activités qu'elle mène pour promouvoir une culture de la paix, notamment l'éducation pour la paix et la diffusion dans le monde entier, en différentes langues, de la Déclaration sur une culture de la paix et du Programme d'action, ainsi que de la documentation correspondante. Elle invite également l'UNESCO « à examiner s'il est possible de constituer, sous son égide, un fonds spécial pour financer des projets de pays aux fins de la promotion effective de la culture de la paix ».
- **Promotion du dialogue, de l'entente et de la coopération entre les religions et les cultures au service de la paix** (rés. 65/138). Par cette résolution, l'Assemblée « prend note avec satisfaction des efforts que déploie l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, en tant qu'organisme chef de file pour la célébration de l'Année internationale du rapprochement des cultures, afin de promouvoir le plan d'action relatif à la célébration de l'Année ». Elle demande également au Secrétaire général, en coordination avec l'UNESCO, « de continuer à solliciter les vues des États membres sur la possibilité de proclamer une décennie des Nations Unies pour le dialogue entre les religions et les cultures et la coopération pour la paix ».
- **Mémorial permanent en souvenir des victimes de l'esclavage et de la traite transatlantique des esclaves** (rés. 65/239). L'Assemblée encourage l'UNESCO « à lancer un concours international, financé par le Fonds d'affectation spéciale, pour la conception du mémorial permanent, compte tenu du fait qu'elle a acquis une expérience considérable grâce au projet La route de l'esclave et à l'organisation de concours internationaux et qu'elle est présente dans le monde entier grâce à son réseau de bureaux extérieurs et de commissions nationales » ; elle invite aussi l'UNESCO à aider le comité à définir des principes directeurs pour le processus de sélection et à recenser ceux des spécialistes internationaux inscrits sur ses listes qui remplissent les conditions voulues pour faire partie du jury international.
- **Décennie des Nations Unies pour l'alphabétisation : l'éducation pour tous** (rés. 65/183). Par cette résolution, l'Assemblée prend note des principales publications de l'UNESCO, notamment le Rapport mondial de suivi sur l'éducation pour tous 2010 : Atteindre les marginalisés, du premier Rapport mondial sur l'apprentissage et l'éducation des adultes, de l'examen 2009 de l'Initiative pour l'alphabétisation : savoir pour pouvoir (LIFE), ainsi que du rapport de synthèse de la huitième Réunion de ministres des neuf pays du Sud les plus peuplés sur l'Éducation pour tous. Elle demande à l'UNESCO « de renforcer son rôle de coordonnateur et de catalyseur dans la lutte contre l'analphabétisme » et « de prendre immédiatement des mesures concrètes pour répondre aux besoins des pays qui ont un taux d'analphabétisme élevé ou qui comptent beaucoup d'analphabètes dans leur population adulte, surtout chez les femmes et les personnes handicapées ». Le Secrétaire général est prié, en coopération avec la Directrice générale de l'UNESCO, de « solliciter les vues des États membres sur les progrès réalisés dans l'application de leurs programmes et plans d'action nationaux pour la Décennie, de réaliser une évaluation finale des moyens mis en œuvre par les États membres et les autres parties prenantes dans le cadre de la Décennie, et de lui présenter en 2013 un rapport final sur la mise en œuvre du Plan d'action international, assorti de recommandations précises pour la période qui suivra la Décennie ».

- **Décennie des Nations Unies pour l'éducation au service du développement durable (2005-2014)** (rés. 65-163). Par cette résolution, l'Assemblée prend note de la Déclaration de Bonn de la Conférence mondiale de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture sur l'éducation pour le développement durable (31 mars – 2 avril 2009), et notamment des domaines qui y sont signalés comme justifiant des actions complémentaires durant la seconde moitié de la Décennie ; elle note en outre que la Conférence mondiale marquant l'achèvement de la Décennie pour l'éducation au service du développement durable sera organisée conjointement par le Gouvernement japonais et l'UNESCO en 2014. Elle prie l'UNESCO, institution chef de file, de continuer à remplir ses fonctions de coordination dans la promotion de la Décennie et invite l'Organisation à dresser un bilan de la mise en œuvre de la Décennie qui sera présenté à l'Assemblée à sa 70^e session.
- **Droits de l'enfant** (rés. 65/197). L'Assemblée se félicite de la tenue à Moscou, du 27 au 29 septembre 2010, de la première Conférence mondiale sur l'éducation et la protection de la petite enfance, organisée par l'UNESCO.
- **Droits de l'homme et extrême pauvreté** (rés. 65/214). L'Assemblée réaffirme le Cadre d'action de Dakar adopté lors du Forum mondial sur l'éducation en 2000 et note l'importance que revêt la stratégie pour l'élimination de la pauvreté, en particulier de la pauvreté absolue, définie par l'UNESCO pour appuyer les programmes de l'Éducation pour tous et contribuer ainsi à rendre l'enseignement primaire universel d'ici à 2015, comme prévu par les Objectifs du Millénaire pour le développement.
- **Deuxième Décennie des Nations Unies pour l'élimination de la pauvreté (2008-2017)** (rés. 65/174). Par cette résolution, l'Assemblée reconnaît le rôle de l'UNESCO en matière de coordination des partenaires de l'initiative Éducation pour tous et de promotion de l'élaboration de politiques d'enseignement sectorielles, notamment en élaborant des outils pédagogiques pour les organisations locales et les décideurs.
- **Les technologies de l'information et des communications au service du développement** (rés. 65/141). L'Assemblée prend note de la création, à l'invitation du Secrétaire général de l'Union internationale des télécommunications et de la Directrice générale de l'UNESCO, de la Commission « Le large bande au service du développement numérique », ainsi que du rapport intitulé « Un impératif politique pour 2010 : l'avenir est au large bande » établi par la Commission en coopération avec l'Union et l'Organisation susnommées. Elle note également que l'UIT, la CNUCED, le PNUD et l'UNESCO ont organisé le Forum 2010 de suivi du Sommet mondial sur la société de l'information pour faciliter les contacts entre les acteurs qui mettent en œuvre les grandes orientations définies lors du Sommet, et invite les organisateurs à faire pleinement participer les gouvernements, les organisations internationales, la société civile et le secteur privé aux préparatifs du Forum de 2011, qui doit avoir lieu à Genève, du 16 au 20 mai 2011.
- **Questions relatives à l'information** (rés. 65/107A-B). L'Assemblée demande un appui sans réserve au Programme international pour le développement de la communication (PIDC) de l'UNESCO, qui devrait soutenir les médias publics aussi bien que privés, et a encouragé le Département de l'information à poursuivre sa collaboration avec l'UNESCO dans le domaine de la culture, de l'éducation et de la communication, en vue de combler le fossé qui sépare actuellement les pays développés et les pays en développement.
- **Les océans et le droit de la mer** (rés. 65/37). L'Assemblée met en lumière le rôle des programmes et activités de la Commission océanographique intergouvernementale de l'UNESCO (COI) et de son secrétariat, prend note avec satisfaction des progrès accomplis par la Commission océanographique intergouvernementale et les États membres sur la voie de la mise en place de systèmes régionaux et nationaux d'alerte aux tsunamis et d'atténuation de leurs effets. En outre, elle se déclare préoccupée par les

dommages intentionnels ou non intentionnels causés à des plates-formes utilisées pour l'observation des océans et la recherche scientifique marine, telles que les bouées ancrées et les tsunamimètres, et exhorte les États à prendre les mesures nécessaires et à coopérer au sein des organisations compétentes, y compris la COI, afin de combattre de tels dommages.

- **Élimination de toutes les formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction** (rés. 65/211). L'Assemblée « souligne qu'il importe de poursuivre et de renforcer le dialogue entre les religions ou les convictions et en leur sein, à tous les niveaux et en l'ouvrant plus largement à tous, notamment aux femmes, afin de promouvoir la tolérance, le respect et la compréhension mutuelle, et se félicite des diverses initiatives prises dans ce domaine, notamment de l'Alliance des civilisations et des programmes menés par l'UNESCO ».

(D) Décennies, Années et Journées internationales

12. À sa 65^e session, l'Assemblée générale a proclamé les célébrations internationales ci-après :

- 2011-2020 : Décennie internationale de l'élimination du colonialisme (résolution 65/119)
- 2012 : Année internationale de l'énergie durable pour tous (résolution 65/151)
- 2013 : Année internationale de la coopération dans le domaine de l'eau (résolution 65/154)
- Première semaine de février : Semaine mondiale de l'harmonie interconfessionnelle entre toutes les religions, confessions et croyances (résolution 65/5)
- 24 mars : Journée internationale pour le droit à la vérité en ce qui concerne les violations flagrantes des droits de l'homme et pour la dignité des victimes (résolution 65/196)
- 23 juin : Journée internationale des veuves (résolution 65/189).

II. SESSION DE FOND DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL (ECOSOC)

13. La session de fonds 2010 de l'ECOSOC s'est tenue à New York du 28 juin au 23 juillet 2010 sous la présidence de S. E. M. Hamidon Ali (Malaisie). Comme lors des années précédentes, la session comportait cinq débats : (i) le débat de haut niveau, qui portait sur la mise en œuvre des objectifs arrêtés et engagements pris sur le plan international en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation de la femme, qui a abouti à une Déclaration ministérielle ; (ii) le débat consacré aux questions de coordination, portant sur le suivi de la Déclaration ministérielle de 2009 sur la *Mise en œuvre des objectifs convenus et des engagements pris sur le plan international en matière de santé publique mondiale* ; (iii) le débat consacré aux activités opérationnelles ; (iv) le débat consacré aux affaires humanitaires, qui avait pour thème « Renforcement de la coordination de l'aide humanitaire : les difficultés actuelles et leurs conséquences pour l'avenir », et qui comprenait également un débat sur la question du passage de la phase des secours à celle de l'aide au développement, *enseignements tirés de l'expérience d'Haïti* ; (v) le débat consacré aux questions diverses.

14. L'UNESCO, représentée à la session, a participé à sa préparation en contribuant à plusieurs rapports du Secrétaire général et en prenant part aux débats, le cas échéant, sur des questions relevant du mandat de l'Organisation. Un rapport détaillé sur les discussions et conclusions de la session a été adressé aux États membres le 2 février 2011.

15. Les résolutions suivantes se rapportant particulièrement à l'action de l'UNESCO ont été adoptées par le Conseil :

- *Progrès accomplis dans l'application de la résolution 62/208 de l'Assemblée générale sur l'Examen triennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies* (rés. 2010/22). Par cette résolution, le Conseil économique et social demande au Secrétaire général des informations sur les nouveaux progrès accomplis en ce qui concerne l'établissement d'un plan-cadre de collaboration interinstitutions sur la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire. En outre, le Conseil encourage le Groupe des Nations Unies pour le développement à continuer d'œuvrer pour l'amélioration de la qualité du Plan-cadre des Nations Unies d'aide au développement et de son suivi afin d'appuyer les pays de programme en renforçant les capacités des équipes de pays des Nations Unies. Il réitère également « sa demande aux fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies de réfléchir à des sources de financement pour appuyer l'application du plan d'action pour l'harmonisation des modes de fonctionnement des organismes des Nations Unies, y compris en engageant des discussions avec leurs organes directeurs respectifs sur l'allocation des fonds ».
- *Confidentialité des données génétiques et non-discrimination* (décision 2010/259). Le Conseil économique et social prie la Directrice générale de l'UNESCO de lui faire rapport sur la confidentialité des données génétiques et la non-discrimination à sa session de fond de 2011, de façon à disposer à ce moment-là d'informations plus substantielles recueillies auprès des États membres, des résultats des analyses menées par le Comité interinstitutions sur la bioéthique, ainsi que des résultats d'autres échanges entre institutions des Nations Unies et organisations intergouvernementales sur la question.
- *Mesures de prévention du crime et de justice pénale visant à protéger les biens culturels, en particulier eu égard à leur trafic* (rés. 2010/19). Le Conseil rappelle le rôle que joue l'UNESCO dans le domaine des biens culturels ainsi que la nécessité d'une coopération technique continue entre l'UNODC et l'UNESCO, et demande à l'UNODC, en étroite coopération avec l'UNESCO, de donner une suite appropriée aux recommandations du groupe d'experts sur la protection contre le trafic de biens culturels et de présenter à la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale des propositions concrètes en vue de la mise en œuvre de ces recommandations, compte dûment tenu des questions d'incrimination, de coopération internationale et d'entraide judiciaire. En outre, le Conseil encourage l'UNODC à continuer de contribuer au réseau de coopération mis en place entre l'UNESCO et d'autres institutions dans le domaine de la lutte contre le trafic de biens culturels et de la récupération et du retour de ces biens.
- *Bilan de la suite donnée aux textes issus du Sommet mondial sur la société de l'information* (rés. 2010/2). Le Conseil se félicite de la tenue du Forum du SMSI 2010 (organisé par l'UIT, l'UNESCO, la CNUCED et le PNUD), plate-forme multipartenaire pour la mise en œuvre des grandes orientations du SMSI, ainsi que de la création récente de la Commission « Le large bande au service du développement numérique », à l'initiative de l'UIT et de l'UNESCO, dans le but d'accélérer la réalisation des objectifs susmentionnés grâce à l'introduction d'un accès généralisé au haut débit dans le cadre du partenariat mondial pour le développement.
- *Intégration du principe de l'égalité des sexes dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies* (rés. 2010/29). Le Conseil se félicite de la Déclaration ministérielle issue du débat de haut niveau qu'il a tenu en 2010 sur la mise en œuvre des objectifs et engagements adoptés au niveau international en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et attend avec intérêt le moment où ONU-Femmes sera pleinement opérationnelle. Le Conseil demande au système des Nations Unies : (i) de poursuivre l'intégration de la question de l'égalité des sexes conformément aux résolutions 2008/34 de l'ECOSOC et 64/289 de l'Assemblée générale ; et (ii) de

continuer d'aider les États membres à mettre en application des mesures nationales en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

- *Le rôle du système des Nations Unies dans la mise en œuvre de la déclaration ministérielle sur les objectifs convenus et les engagements pris sur le plan international en matière de santé publique mondiale, adoptée lors du débat de haut niveau de la session de fond de 2009 du Conseil économique et social* (rés. 2010/24). Le Conseil encourage toutes les entités du système des Nations Unies concernées à rejoindre la lutte contre les infections transmissibles, en particulier le VIH et le SIDA, et les maladies non transmissibles.
- *Renforcement de la coordination de l'aide humanitaire d'urgence fournie par les organismes des Nations Unies* (rés. 2010/1). Le Conseil encourage le système des Nations Unies : (i) à s'efforcer de renforcer les dispositifs, les connaissances et les institutions existants dans le domaine humanitaire, notamment en transférant des technologies et des compétences spécialisées vers les pays en développement ; (ii) à apporter un appui aux autorités nationales dans l'exécution de leurs programmes de renforcement des capacités ; (iii) à assurer des services d'éducation dans les situations d'urgence humanitaire, afin notamment de faciliter le passage de la phase des secours à celle du développement ; (iv) à poursuivre les efforts visant à renforcer les moyens d'intervention humanitaire en vue de répondre de manière appropriée, coordonnée et responsable aux besoins humanitaires, notamment en renforçant l'appui aux coordonnateurs résidents et coordonnateurs des affaires humanitaires des Nations Unies.
- *Aspects sociaux du Nouveau Partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD)* (rés. 2010/11). Le Conseil souligne qu'il importe de coordonner les initiatives en faveur de l'Afrique en assurant la mise en œuvre effective des engagements, notamment au moyen du Plan d'action pour l'Afrique 2010-2015 de l'Union africaine et du Nouveau Partenariat pour le développement de l'Afrique ; il demande au système des Nations Unies de mettre davantage en avant le rôle joué par les synergies intersectorielles pour promouvoir une approche globale des phases successives de la planification et de l'exécution des programmes de développement social en Afrique.

Action attendue du Conseil exécutif

16. Le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant le paragraphe 3 des décisions 103 EX/6.1 et 6.2, de la décision 124 EX/6.1 et de la décision 167 EX/4.2,
2. Ayant examiné le document 186 EX/6 Partie I contenant le rapport de la Directrice générale sur les décisions et activités récentes des organisations du système des Nations Unies intéressant l'action de l'UNESCO,
3. Prend note de son contenu.



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

PARIS, le 8 avril 2011
Original anglais

Point 6 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORTS DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR DES QUESTIONS SPÉCIFIQUES

PARTIE II

**PROGRÈS ET DIFFICULTÉS DANS LA RÉALISATION
DES OBJECTIFS DE L'ÉDUCATION POUR TOUS (EPT) D'ICI À 2015**

Résumé

Conformément à la décision 185 EX/8, la Directrice générale rend compte de la participation de l'UNESCO aux forums internationaux, des principales conclusions et recommandations de l'examen de la coordination sur l'Éducation pour tous (EPT), de la coordination et de la mise en œuvre de l'EPT aux niveaux régional et national, et des efforts visant à promouvoir une éducation de qualité.

Les incidences financières et administratives des activités prévues s'inscrivent dans le cadre du document 35 C/5 à l'exception des activités prévues au paragraphe 17, lesquelles ne seront exécutées que si des fonds extrabudgétaires sont disponibles.

Action attendue du Conseil exécutif : décision figurant au paragraphe 18.

1. En sa qualité d'organisme chef de file chargé de l'Éducation pour tous (EPT), l'UNESCO intensifie ses efforts en faveur de la réalisation des objectifs de l'EPT d'ici à 2015 en intervenant dans de nombreux domaines. Le présent document rend compte des différentes mesures prises par l'Organisation afin de susciter un engagement politique en faveur de l'éducation au niveau international, de renforcer la coordination du processus de l'EPT, de fournir une aide ciblée aux 20 pays apparus comme les plus éloignés de la réalisation des objectifs de l'EPT et d'améliorer la qualité de l'éducation de base.

A. Renforcer la volonté politique d'investir dans l'éducation

2. Lors de la Réunion plénière de haut niveau sur les Objectifs du Millénaire pour le développement (Sommet sur les OMD, New York, septembre 2010), l'UNESCO a influencé le débat international en préconisant, de concert avec d'autres organismes des Nations Unies, des États membres et la société civile, de renforcer le soutien apporté à l'éducation. Le document final

du Sommet témoigne de la plus grande visibilité qui a été conférée à l'éducation dans l'agenda du développement, en particulier en ce qui concerne la mobilisation de l'aide au bénéfice des enfants marginalisés et non scolarisés. La Déclaration d'Addis-Abeba, adoptée en février 2010 à l'issue de la neuvième réunion du Groupe de haut niveau sur l'EPT, réaffirme également la nécessité d'élaborer des politiques et des plans stratégiques en matière d'éducation qui soient inclusifs et liés à l'ensemble des objectifs de développement.

3. Les grandes manifestations organisées par l'UNESCO en marge du Sommet sur les OMD ont été l'occasion de renforcer l'action de sensibilisation en faveur de l'éducation. À l'aide de statistiques, d'indicateurs et de graphiques pertinents, l'exposition sur le thème « L'éducation compte » organisée par l'UNESCO au Siège de l'ONU pendant le Sommet sur les OMD a permis en particulier d'illustrer le rôle primordial de l'éducation dans la réalisation durable de tous les OMD¹. En coopération avec l'UNICEF, le Qatar et Save the Children, l'UNESCO a par ailleurs organisé une table ronde de haut niveau sur « Le rôle central de l'éducation pour les Objectifs du Millénaire pour le développement » dont les débats ont guidé la préparation de la brochure d'analyse publiée et diffusée par les trois coorganisateur². En outre, au cours d'une table ronde consacrée à la santé et à l'éducation, le Directeur général de l'Organisation mondiale de la santé et la Directrice générale de l'UNESCO ont souligné les liens entre la santé et l'éducation et la nécessité d'investir dans l'éducation des filles.

4. Dans la phase préparatoire du Sommet du G-20 (Groupe des 20) qui s'est tenu à Séoul (République de Corée) les 11 et 12 novembre 2010, l'UNESCO a présenté d'importants documents sur le rôle primordial de l'éducation et de la formation dans le développement des ressources humaines. Bien que l'éducation ne figure pas de façon très visible à l'ordre du jour du Sommet, le document final souligne que l'éducation contribue de façon essentielle à l'acquisition de compétences qui favorisent l'employabilité. L'UNESCO mène actuellement avec le Gouvernement français un travail de plaidoyer pour que l'éducation occupe une place plus centrale dans l'ordre du jour du prochain Sommet du G-20 (France, 3 et 4 novembre 2011) et du 37^e Sommet du Groupe des huit pays les plus industrialisés (G-8, France, 26-27 mai 2011).

5. L'UNESCO plaide sans relâche en faveur d'un financement accru de l'éducation, d'une utilisation efficace des ressources financières disponibles et de la recherche de nouvelles méthodes de financement. La réforme de l'Initiative de mise en œuvre accélérée de l'EPT lui a permis de contribuer plus activement à ce mécanisme. L'Organisation est également un membre actif du Groupe de travail sur les financements innovants et l'éducation, qui relève du Groupe pilote sur les financements innovants pour le développement. Le Groupe consultatif d'experts sur la conversion de la dette et les approches novatrices du financement de l'éducation de l'UNESCO renforce l'expertise technique relative à la conversion de la dette au profit de l'éducation. Diverses questions clés sont actuellement à l'étude, comme la recherche de synergies entre la conversion de la dette et d'autres instruments financiers.

6. La huitième réunion ministérielle d'examen de l'E-9 sur l'Éducation pour tous (Abuja, Nigéria, 21-24 juin 2010), consacrée au thème de « L'alphabétisation au service du développement », s'est déroulée sous le signe de la coopération Sud-Sud. Destinée à favoriser l'échange des connaissances sur des aspects essentiels de l'alphabétisation, cette plate-forme a permis à l'UNESCO de donner une plus grande visibilité à l'alphabétisation dans les agendas mondial et régional tout en incitant les pays de l'E-9 à prendre des engagements dans ce domaine.

7. L'examen ministériel annuel du Conseil économique et social des Nations Unies (AMR-ECOSOC), qui se tiendra à Genève en juillet 2011, sera consacré cette année à l'éducation. L'UNESCO participe activement à sa préparation. En étroite collaboration avec le Département des affaires économiques et sociales de l'ONU (DAES) et l'UNICEF, l'UNESCO organise quatre

¹ Exposition en ligne : <http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/efareport/mdg2010/> ; brochure « L'éducation compte » ; <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001902/190214f.pdf>

² <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001905/190587e.pdf>

conférences préparatoires au niveau régional ainsi que d'autres manifestations, parmi lesquelles une discussion en ligne³ entre les parties prenantes ainsi qu'un événement philanthropique (New York, février 2011). L'UNESCO a également été chargée de préparer le projet de rapport du Secrétaire général, qui sera présenté au cours de l'examen ministériel.

B. Améliorer la coordination de l'EPT

8. Depuis le lancement de l'initiative en faveur de l'EPT il y a dix ans, les structures de l'éducation, de même que le contexte politique et économique, se sont profondément modifiés. La neuvième réunion du Groupe de haut niveau sur l'EPT a invité l'UNESCO à entamer une réflexion afin de proposer des mesures concrètes visant à renforcer l'efficacité du Groupe de haut niveau ainsi que l'architecture de la coordination de l'EPT.

9. Les consultations avec les parties prenantes ont contribué à l'élaboration d'un document de travail sur l'amélioration de l'efficacité de la coordination de l'EPT à l'intention du Groupe consultatif international sur l'EPT (GCI), qui s'est réuni le 4 mai et le 10 septembre 2010. Ce document a constitué le point de départ des discussions et des consultations initiales avec les partenaires de l'EPT, dont les délégations permanentes des États membres de l'UNESCO.

10. Les consultations ont montré qu'il était nécessaire : (1) de susciter une volonté politique accrue et un engagement plus ferme de la part de l'ensemble des partenaires de l'EPT, tout en renforçant la responsabilisation et le suivi quant au respect des engagements, (2) d'élaborer des processus plus inclusifs afin que la coordination au niveau mondial soit guidée par les besoins locaux tout en s'appuyant davantage sur les activités en faveur de l'EPT menées aux niveaux national et régional, (3) de mieux cibler les pays et les populations, (4) de faire fond sur les mécanismes existants et de les utiliser plus efficacement, (5) de définir plus clairement les fonctions, (6) d'accroître les ressources allouées à la coordination, (7) et de renforcer la base de connaissances grâce à un travail d'analyse plus poussé et à l'exploitation des informations pertinentes utilisées dans les processus EPT nationaux et régionaux.

11. Sur la base de ces conclusions, il a été proposé : (1) de procéder à une réforme majeure de la structure des réunions du Groupe de haut niveau, qui prendraient la forme d'un forum de taille plus réduite réunissant des participants de niveau plus élevé et portant essentiellement sur la mobilisation de la volonté politique et des ressources, et (2) de transformer le Groupe de travail sur l'EPT en une Réunion annuelle d'examen technique chargé de guider le Groupe de haut niveau et de favoriser le dialogue sur les politiques, le partage de l'information et le suivi.

12. La Directrice générale présentera une série de recommandations aux institutions partenaires de l'EPT en juillet 2011 à la suite de l'évaluation de la onzième réunion du Groupe de travail sur l'EPT (Paris, 2 et 3 février 2011) et de la dixième réunion du Groupe de haut niveau sur l'EPT (Jomtien, Thaïlande, 22-24 mars 2011), sur la base des recommandations préliminaires.

13. La Directrice générale travaille en étroite collaboration avec les quatre autres organisations partenaires de l'EPT afin de renforcer la coordination. Lors de la réunion organisée sur son initiative le 5 novembre 2010 à New York, les chefs de secrétariat sont convenus des points suivants : se réunir à intervalles réguliers ; apporter leur soutien à la dixième réunion du Groupe de haut niveau, améliorer la coopération au niveau national, poursuivre leur collaboration de façon que l'éducation occupe une place plus prééminente dans les agendas politiques, et créer un groupe de travail afin d'engager la réflexion sur l'agenda post-2015.

³ « Education: Closing the Gap » ; <http://www.un.org/en/ecosoc/newfunct/amredis2011.shtml> (en anglais).

C. Coordination de l'EPT aux niveaux régional et national et implantation dans les 20 « pays cibles »

14. Le Cadre d'action de Dakar reconnaît le rôle essentiel de la coordination de l'EPT aux niveaux régional et national. Les activités menées au niveau régional dans le but de soutenir les efforts nationaux s'appuient sur les initiatives lancées par des organisations et des réseaux régionaux et sous-régionaux, tels que le Groupe de travail thématique sur l'EPT en Asie et dans le Pacifique, le Projet régional d'éducation pour l'Amérique latine et les Caraïbes (PRELAC) et le réseau Éducation pour tous dans les États arabes (ARABEFA). En Afrique, la coordination de l'EPT est inscrite dans le mandat de diverses institutions, telles que l'Union africaine (notamment la conférence des Ministres de l'éducation de l'Union africaine). Au niveau national, les situations varient en fonction des difficultés et priorités spécifiques de l'EPT. Les mécanismes de coordination peuvent être par exemple un forum national de l'EPT rattaché à un forum régional, un groupe de coordination local ou un groupe de coordination d'États donateurs, ou encore un groupe sur l'éducation travaillant en liaison avec l'équipe de pays des Nations Unies ou d'autres partenaires pertinents. La coordination de l'EPT a contribué à mobiliser les soutiens en faveur des initiatives nationales visant à développer des systèmes éducatifs et à accélérer les progrès dans la réalisation des objectifs de l'EPT dans plusieurs pays (Cambodge, Égypte, Inde, Kenya et Mozambique).

15. L'UNESCO apporte une aide supplémentaire aux 20 « pays cibles » considérés comme étant les moins bien placés pour atteindre les objectifs de l'EPT. Chacun de ces pays reçoit une aide dans l'un des domaines prioritaires définis conformément au Programme et budget approuvés de l'UNESCO pour 2010-2011 (35 C/5) – politique et planification sectorielles, alphabétisation, enseignants ou enseignement et formation techniques et professionnels. Ainsi, en ce qui concerne le renforcement des capacités en matière **d'élaboration et de planification des politiques sectorielles** dans la République démocratique du Congo, l'UNESCO apporte son concours à l'élaboration d'un plan d'action sur trois ans en faveur de la scolarisation, qui comprendra notamment des mesures visant à supprimer les frais de scolarité. Au Cambodge, l'UNESCO travaille avec le gouvernement à l'établissement du plan d'action national pour 2011 selon le plan stratégique de l'éducation nationale qui a été approuvé en septembre 2010. Avec le concours de l'UNESCO, le Tchad a préparé un projet de plan national pour l'**alphabétisation** et l'éducation non formelle. L'aide technique de l'Organisation permettra au Bangladesh et au Togo d'élaborer un cadre d'organisation de l'éducation non formelle, traitant divers aspects tels que la structure institutionnelle et les programmes des prestataires, le suivi et la recherche. En Guinée et au Mali, l'UNESCO renforce les capacités des instituts de formation **des enseignants** par le recours aux technologies de l'information et de la communication (TIC), tandis qu'au Rwanda, elle apporte son soutien à la mise en place d'un système d'enregistrement et d'accréditation des enseignants et à la conception d'un cadre définissant les compétences professionnelles minimales des enseignants. Afin d'améliorer **l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP)**, l'UNESCO a analysé les politiques et les programmes du Malawi dans ce domaine. Les parties prenantes sont convenues d'harmoniser les programmes d'études sur la base de cette analyse. En Afghanistan, l'UNESCO procède actuellement à l'examen des politiques en vigueur en ce qui concerne l'EFTP et le contenu des programmes d'EFTP (voir le document 186 EX/4 pour plus d'informations).

D. Promouvoir une éducation de qualité

16. À la neuvième réunion du Groupe de haut niveau sur l'EPT, la Directrice générale a annoncé que l'UNESCO comptait renforcer son aide aux États membres afin de leur permettre d'améliorer la qualité de l'éducation de base. Plusieurs mesures ont été adoptées pour intensifier les efforts de plaidoyer visant à améliorer la qualité de l'éducation (voir également le document 186 EX/5). À l'occasion de la première Conférence mondiale sur l'éducation et la protection de la petite enfance (27 au 29 septembre 2010, Moscou, Fédération de Russie), les représentants d'une centaine de pays ont souligné l'importance prioritaire de l'éducation et de la protection de la petite enfance (EPPE) comme élément du droit à l'éducation et comme fondement d'un développement équitable

et inclusif. Les données empiriques qui ont été présentées montrent que l'EPPE est le socle indispensable d'une éducation de qualité, l'accès précoce à une EPPE de qualité ayant pour effet d'améliorer considérablement les résultats scolaires ultérieurs. Une équipe interinstitutions a été chargée de procéder au suivi de la mise en œuvre du Plan d'action de Moscou, en ce qui concerne plus particulièrement l'élaboration d'outils et de modèles destinés à évaluer le développement de l'enfant. Ces outils et modèles pourront être utilisés par les États membres afin de guider et d'améliorer les programmes d'EPPE et d'en contrôler la qualité et le caractère universel.

17. L'UNESCO élabore actuellement un cadre de bilan-diagnostic et suivi de la qualité de l'enseignement général (General Education Quality Diagnostic/Analysis and Monitoring Framework) qui aura pour objet : (i) de renforcer la capacité d'analyse des États membres en ce qui concerne les contraintes qui compromettent la réalisation durable d'une **éducation de base de qualité pour tous** ; (ii) élever au rang de priorité et piloter la recherche de solutions pour surmonter ces contraintes ainsi que la conception et la mise en œuvre des interventions. Dans l'attente d'un financement adéquat, un projet sera préparé d'ici à la fin 2011, puis le cadre sera mis en place à titre expérimental. Une assistance technique sera fournie aux États membres pour leur permettre d'adapter et d'appliquer ce cadre.

Action attendue du Conseil exécutif

18. À la lumière de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant la décision 185 EX/8,
2. Ayant examiné le document 186 EX/6 Partie II,
3. Notant en s'en félicitant les efforts de la Directrice générale pour susciter un engagement politique international en faveur de l'éducation et pour appeler à accroître le financement de l'Éducation pour tous (EPT), y compris au moyen de nouvelles sources de financement,
4. Se félicitant aussi du leadership exercé par l'UNESCO pour améliorer l'efficacité du Groupe de haut niveau sur l'EPT et renforcer les mécanismes de coordination de l'EPT,
5. Approuve les efforts de l'UNESCO pour améliorer l'efficacité de la coordination de l'EPT afin de mobiliser de plus amples ressources, internes et externes, pour l'Éducation pour tous ;
6. Se félicite de l'intention de l'UNESCO de renforcer et d'amplifier son soutien aux efforts déployés par les États membres en vue d'améliorer la qualité de l'éducation de base ;
7. Note avec satisfaction les efforts de l'UNESCO pour concentrer son action sur les pays qui rencontrent des difficultés dans la réalisation de l'EPT et appelle les États membres à contribuer à ces efforts sous la forme de fonds extrabudgétaires.



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-sixième session

186 EX/6

Partie III

PARIS, le 8 avril 2011
Original anglais

Point 6 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORTS DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR DES QUESTIONS SPÉCIFIQUES

PARTIE III

MISE EN ŒUVRE, À L'ÉCHELLE MONDIALE ET RÉGIONALE, DE LA STRATÉGIE DE L'UNESCO POUR LA SECONDE MOITIÉ DE LA DÉCENNIE DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE (2005-2014)

Résumé

Conformément à la décision 185 EX/9, la Directrice générale fait le point des progrès accomplis aux niveaux mondial et régional dans la mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO pour la seconde moitié de la Décennie des Nations Unies pour l'éducation au service du développement durable (2005-2014) depuis son adoption par le Conseil exécutif à sa 185^e session.

Les incidences financières et administratives des activités prévues dans le présent rapport s'inscrivent dans le cadre du document 35 C/5.

Action attendue du Conseil exécutif : décision figurant au paragraphe 15.

1. La stratégie de l'UNESCO pour la seconde moitié de la Décennie des Nations Unies pour l'éducation au service du développement durable (DEDD) vise à aider les États membres et les principaux acteurs concernés à faire face aux défis du développement durable dans le monde, en ce qui concerne en particulier les changements climatiques et la biodiversité, en mettant en œuvre l'éducation en vue du développement durable (EDD). Adoptée par le Conseil exécutif à sa 185^e session (décision 185 EX/9) et présentée à l'Assemblée générale des Nations Unies à sa 65^e session en novembre 2010, la stratégie a pour objet de soutenir les stratégies et cadres nationaux et régionaux pour l'EDD.

2. Le présent rapport donne des exemples d'activités mises en œuvre dans chacun des quatre grands domaines d'action stratégique. Il est complété par un rapport sur l'état de mise en œuvre des activités d'EDD (186 EX/4).

A. Développer les synergies avec différentes initiatives en matière d'éducation et de développement et renforcer les partenariats entre parties prenantes de l'EDD

3. L'UNESCO a mobilisé des soutiens pour la seconde moitié de la DEDD en présentant les conclusions de l'examen à mi-parcours de la Décennie des Nations Unies pour l'éducation en vue du développement durable à la 65^e session de l'**Assemblée générale des Nations Unies** (novembre 2010). Une manifestation parallèle a été coorganisée par l'UNESCO et la Mission permanente du Japon auprès de l'Organisation des Nations Unies sur le thème « DEDD : un engagement avec l'avenir ». La Directrice générale a lancé une publication intitulée « Tomorrow Today: Learning to build a sustainable future »¹.

4. Dans le cadre de l'**Année internationale de la biodiversité**, l'UNESCO et le Secrétariat de la Convention sur la diversité biologique ont conçu un kit pédagogique sur la biodiversité, qui a été présenté lors de la Conférence des parties à la Convention sur la diversité biologique (COP 10) (Nagoya, Japon, 18-29 octobre 2010). Ce kit a été créé pour combler l'absence d'outils pratiques de communication, d'éducation et de sensibilisation du public concernant la biodiversité.

5. En collaboration avec la Commission nationale de la Fédération de Russie pour l'UNESCO, le Comité de coordination des chaires UNESCO de la Fédération de Russie et l'Académie nationale russe pour la formation des agents de la fonction publique, l'UNESCO a organisé le Congrès international des **chaires UNESCO/réseaux UNITWIN** sur le thème : « L'éducation au service du développement durable et la mondialisation : mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO pour la seconde moitié de la DEDD » (Moscou, Fédération de Russie, 7 et 8 décembre 2010). Le Congrès a réuni 280 participants, dont les représentants de plus de 25 chaires UNESCO et réseaux UNESCO/UNITWIN, des chercheurs et des étudiants de troisième cycle d'universités et d'instituts de recherches prestigieux, les représentants des autorités fédérales, régionales et municipales de la Fédération de Russie, ainsi que les représentants d'entreprises et d'organisations sociales.

B. Développer et renforcer les capacités au service de l'EDD

6. L'UNESCO met en œuvre sept projets conçus pour renforcer les capacités au service de l'EDD dans le domaine de la formation des enseignants en Afrique, dans les États arabes, en Asie et dans le Pacifique, et en Amérique latine et dans les Caraïbes. Ces activités comprennent des ateliers et des séminaires axés sur l'EDD et la formation des enseignants, des moyens de développement professionnel proposés aux formateurs d'enseignants et aux administrateurs des instituts de formation pédagogiques, ainsi que l'élaboration dans les langues nationales de matériels et de sites Web de formation des enseignants sur le thème de l'EDD. En novembre 2010, le premier forum de discussion en ligne du Réseau africain pour la réorientation de la formation des enseignants en vue de la prise en compte de la durabilité (AFRITEIS) a été lancé avec le soutien de l'UNESCO. L'UNESCO a également fourni une aide à la constitution d'un réseau régional andin d'instituts de formation des enseignants en vue de réorienter les processus d'apprentissage liés à l'EDD. Ce réseau a pour objet de créer des espaces de discussion et d'organiser des rencontres entre établissements afin de réfléchir aux incidences de la stratégie sur la planification des programmes d'études, les programmes, les pratiques et les grandes orientations dans chacun des instituts concernés.

7. Le Groupe d'experts chargé du suivi et de l'évaluation de la DEDD a fait le point des progrès accomplis pour les différents volets de la phase II (2010-2011) du processus de suivi et d'évaluation de la DEDD (Paris, novembre 2010). L'exercice ne portera pas uniquement sur les progrès réalisés en 2010 et 2011, mais sur l'ensemble des changements obtenus depuis le lancement de la Décennie. Il s'agira essentiellement de suivre et évaluer les processus (approches, thèmes prioritaires et modalités d'enseignement et d'apprentissage adoptés en vue de mettre en œuvre l'EDD aux différents niveaux et dans les divers contextes d'enseignement), et sur

¹ <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001898/189880e.pdf> (en anglais).

l'apprentissage (enseignements tirés par les bénéficiaires de l'EDD et par les parties qui financent ou facilitent les possibilités d'apprentissage).

8. Grâce à un financement du fonds-en-dépôt japonais, l'UNESCO a organisé en octobre 2010 deux ateliers de renforcement des capacités consacrés au suivi et à l'évaluation des progrès accomplis dans le cadre de la Décennie, l'un en Amérique latine (Panama City, 18-20 octobre 2010) et l'autre dans les Caraïbes (Kingston, 26-28 octobre 2010). Le premier était organisé en étroite collaboration avec le Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes du Programme des Nations Unies pour l'environnement. Il a réuni des représentants des ministères de l'éducation et des ministères de l'environnement ainsi que d'organisations non gouvernementales de la région. Un réseau régional en ligne d'experts de l'EDD ainsi qu'un Journal caribéen de l'éducation pour le développement durable – tous deux accessibles sur une plate-forme en ligne – ont été lancés lors de l'atelier de Kingston².

C. Élaborer, mettre en commun et appliquer les connaissances relatives à l'EDD

9. Un recueil d'études de cas nationales intitulé « Des pays en marche vers l'EDD » est sur le point d'être publié. Premier du genre, il décrit la manière dont divers pays mettent en œuvre l'EDD.

10. L'EDD est un aspect essentiel des activités du **Réseau du système des écoles associées de l'UNESCO** (réSEAU). Par l'intermédiaire du réSEAU, la Commission nationale de la Namibie pour l'UNESCO a organisé un atelier intitulé « L'éducation de qualité et la durabilité en Europe et en Afrique » (5-10 décembre 2010). Les débats ont porté essentiellement sur deux thèmes : la durabilité comme sujet enseigné à l'école et l'école comme lieu écoresponsable. Les participants ont préconisé la formation de nouveaux partenariats internationaux entre les écoles et le renforcement des partenariats existants.

11. L'UNESCO, l'Union internationale pour la conservation de la nature et la Royal Society for the Conservation of Nature ont élaboré conjointement un plan de travail en vue d'un programme et d'un agenda de formation basés sur le kit de formation à l'EDD qui seront appliqués par des **journalistes** locaux spécialisés dans les questions environnementales.

12. Avec l'aide du Centre international de l'UNESCO pour **l'enseignement et la formation techniques et professionnels** (UNEVOC) et en coopération avec Capacity Building International (INWEnt), l'UNESCO a organisé une réunion de consultation sous-régionale du réseau de l'UNEVOC sur le renforcement des capacités en matière d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) et d'EDD dans la Communauté des États indépendants (Bonn, Allemagne, 19-22 octobre 2010). La réunion a été l'occasion de recenser au niveau régional les principales difficultés et possibilités et les domaines clés de l'action stratégique à mener pendant la seconde moitié de la DEDD. Elle a également permis de faciliter la coopération Sud-Sud et Nord-Sud-Sud tout en consolidant les partenariats entre les centres UNEVOC.

D. Préconiser l'EDD et améliorer la connaissance et la compréhension de la durabilité

13. L'action de l'UNESCO dans le domaine de **l'éducation face au changement climatique** constitue l'une de ses priorités dans la perspective de la Décennie. Dans le cadre de son initiative phare sur l'éducation au changement climatique, l'UNESCO a entrepris toute une série d'activités ; un atelier de renforcement des capacités dans les Maldives sur l'éducation des jeunes pour l'adaptation au changement climatique, l'élaboration d'un Plan d'action pour faire face au changement climatique dans le secteur de l'éducation, dans le cadre d'un atelier consultatif international qui avait également pour objet de concevoir un programme non formel d'éducation au changement climatique à l'intention des communautés rurales du Viet Nam, et l'organisation de plusieurs manifestations parallèles relatives à l'article 6 (éducation, formation et sensibilisation du public) en marge du Sommet des Nations Unies sur les changements climatiques (Cancún,

²

http://www.nesoifoundation.org/index.php?option=com_content&view=article&id=8&Itemid=12

Mexique, 29 novembre – 10 décembre 2010). Consciente de l'importance de cette question, l'UNESCO élabore en outre, en consultation et en partenariat avec les parties prenantes internes et externes, une stratégie pour l'éducation pour le développement durable tenant compte de la problématique du changement climatique.

14. En collaboration avec le Gouvernement japonais, l'UNESCO a lancé les préparatifs de la conférence de clôture de la Décennie, qui sera accueillie par le Japon en 2014. Une équipe spéciale et un groupe directeur international ont été mis en place à cette fin.

Action attendue du Conseil exécutif

15. À la lumière de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant sa décision 185 EX/9,
2. Ayant examiné le document 186 EX/6 Partie III,
3. Prend note des efforts déployés par la Directrice générale afin d'assurer la mise en œuvre de la Stratégie de l'UNESCO pour la seconde moitié de la Décennie des Nations Unies pour l'éducation au service du développement durable (2005-2014) aux niveaux mondial et régional, de renforcer encore l'intégration de l'éducation en vue du développement durable dans tous les programmes de l'UNESCO, et de mobiliser les compétences disponibles au sein des réseaux de l'UNESCO pour faciliter la mise en œuvre de la Décennie.



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-sixième session

186 EX/6

Partie IV

PARIS, le 8 avril 2011
Original anglais

Point 6 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORTS DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR DES QUESTIONS SPÉCIFIQUES

PARTIE IV

ACTIVITÉS DE L'UNESCO EN VUE DE LA MISE EN ŒUVRE DES GRANDES ORIENTATIONS DU SOMMET MONDIAL SUR LA SOCIÉTÉ DE L'INFORMATION (SMSI) ET MESURES FUTURES EN VUE D'ATTEINDRE LES OBJECTIFS DE 2015

Résumé

Conformément au paragraphe 4 de la décision 184 EX/13, la Directrice générale présentera, à la 186^e session du Conseil exécutif, un rapport sur les activités menées par l'UNESCO en tant que facilitatrice de la mise en œuvre de six grandes orientations du Sommet mondial sur la société de l'information (SMSI).

Le présent rapport décrit les activités de l'UNESCO qui ont contribué, en 2010, aux progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs du SMSI, met l'accent sur les principales réalisations, et souligne combien il importe d'adopter une approche multipartite inclusive pour réaliser ces objectifs.

La décision proposée n'a aucune incidence financière ou administrative.

Action attendue du Conseil exécutif : décision figurant au paragraphe 23.

Introduction

1. Les technologies de l'information et de la communication (TIC) ne se limitent pas aux radios, aux ordinateurs, aux téléphones portables et à la connectivité ; elles concernent aussi les personnes qui créent, partagent et acquièrent les connaissances. Au départ, les mesures de réduction de la « fracture numérique » consistaient à mettre en place des équipements et des infrastructures et à assurer l'accès et la connectivité. L'UNESCO a appelé l'attention sur l'importance des éléments non strictement « techniques » des TIC, à savoir les volets contenus, politiques et renforcement des capacités, qui sont tout aussi importants pour combler la fracture du savoir. La contribution unique de l'UNESCO au SMSI réside donc dans l'importance accordée à l'édification de sociétés du savoir inclusives ainsi qu'à la dimension humaine de ces sociétés.

2. En 2010, alors que nous étions à mi-parcours de l'échéance de 2015 fixée pour l'examen des réalisations du SMSI, la communauté internationale a porté à nouveau son attention sur le suivi du Sommet en tant qu'élément important du programme mondial sur les TIC au service du développement.

3. Le présent rapport passe en revue les principales actions menées par l'UNESCO dans le cadre du processus post-SMSI et décrit les mesures à prendre en vue de l'examen des réalisations du SMSI en 2015 et au-delà.

Initiatives post-SMSI : coordination et participation

4. **Coorganisation du Forum du SMSI 2010** : L'UNESCO a organisé, conjointement avec l'UIT, la CNUCED et le PNUD, le Forum du SMSI 2010 en mai à Genève (Suisse). Cet événement a attiré plus de 600 participants et offert aux acteurs du SMSI une excellente occasion de réfléchir aux réalisations et aux actions futures. Durant le Forum, l'UNESCO a organisé sept réunions multipartites, dont un Débat de haut niveau sur les réseaux sociaux (pour plus de précisions, voir www.unesco.org/webworld/wsis).

5. **Présidence tournante du Groupe des Nations Unies sur la société de l'information** : À l'occasion de la 6^e réunion du Groupe des Nations Unies sur la société de l'information, tenue en mai 2010, l'UNESCO a pris la présidence du Groupe pour 2010-2011. Le plan de travail établi pour cette année vise à accroître les synergies entre les membres et à renforcer encore les actions conjointes et la visibilité. En mai 2010, le Groupe a organisé une session extraordinaire sur les mécanismes de financement des TIC au service du développement. Une manifestation spéciale consacrée au Groupe des Nations Unies sur la société de l'information se tiendra durant la 4^e Conférence des Nations Unies sur les pays les moins avancés, en mai 2011.

6. **Partenariat sur la mesure des TIC au service du développement** : La contribution spécifique de l'UNESCO aux travaux du Partenariat a porté sur les statistiques de l'éducation. En mars 2010, l'Institut de statistique de l'UNESCO (ISU) a organisé une consultation à Montréal avec des acteurs clés, notamment la Banque mondiale, la Banque interaméricaine de développement, l'Observatoire pour la société de l'information en Amérique latine et dans les Caraïbes de la CEPALC, l'OREALC/Bureau de l'UNESCO à Santiago, et le Service d'information sur l'éducation et la recherche de la Corée. Les participants se sont entendus sur un ensemble de base minimum de données transnationales sur les TIC dans l'éducation. L'ISU a lancé une étude en commençant par la région de l'Amérique latine et des Caraïbes. L'Institut a en outre publié un Guide de mesure pour l'intégration des TIC dans l'éducation, en anglais et en espagnol. Les versions arabe et russe paraîtront en 2011.

7. **Gouvernance de l'Internet** : L'UNESCO a veillé à contribuer activement au débat international sur la gouvernance de l'Internet. Durant la 5^e réunion du Forum sur la gouvernance de l'Internet (FGI), tenue à Vilnius en septembre 2010, l'Organisation a présenté ses travaux sur l'utilisation des TIC dans l'éducation, sur le multilinguisme et sur l'accès aux TIC lors du Forum

ouvert. Elle a en outre organisé deux ateliers sur les réseaux sociaux, la protection de la vie privée et la liberté d'expression.

8. **Plate-forme communautaire en ligne pour le suivi du SMSI** : Ce système en ligne, qui a été pleinement utilisé en 2010 par les acteurs du SMSI, a aidé à améliorer la coordination et la mise en œuvre des grandes orientations. Plus de 1 400 participants ont pris part aux débats en ligne.

Points saillants de la mise en œuvre des grandes orientations du SMSI par l'UNESCO

9. **Accès à l'information et au savoir (Grande orientation C3)** : Pour les handicapés, l'UNESCO, en collaboration avec l'Inclusive Design Institute et le Ministère des services sociaux et communautaires de l'Ontario (Canada), a publié les directives pour l'accessibilité des documents de travail numériques.

10. En novembre 2010, à Pretoria (Afrique du Sud), l'UNESCO a organisé un atelier sur les « Avantages du libre accès pour la diffusion de l'information sur la recherche, son utilisation, sa visibilité et son impact » afin de promouvoir le libre accès parmi les institutions de recherche, les auteurs et les éditeurs de revues.

11. Le Programme Mémoire du monde encourage la préservation, l'accessibilité universelle et la diffusion de précieuses collections d'archives et de bibliothèques à l'échelle mondiale. 85 nouvelles candidatures ont été évaluées sur la base de certains critères pour en déterminer la valeur universelle avant l'adoption d'une décision finale concernant une éventuelle inscription au Registre.

12. L'UNESCO a évalué deux larges initiatives de déploiement de logiciels libres et Open Source (FOSS) en milieu scolaire (Inde et Espagne), mettant en lumière l'intégration des FOSS dans les processus d'enseignement/d'apprentissage, et a analysé les actuelles disparités entre les sexes en matière de FOSS.

13. **Téléenseignement (Grande orientation C7)** : le téléenseignement, un domaine prioritaire pour l'UNESCO, fait l'objet d'activités au niveau mondial. Ces activités diverses et variées consistent notamment à renforcer la collecte de données sur les TIC dans les statistiques de l'éducation, à faciliter l'élaboration de politiques et le dialogue, à intégrer une pédagogie axée sur les TIC, à renforcer le recours aux TIC dans la formation des enseignants, à promouvoir les ressources éducatives libres, et à montrer la voie à suivre en matière d'apprentissage mobile et d'utilisation des TIC dans l'éducation de la petite enfance. En voici quelques exemples :

- Publication d'un large ensemble d'indicateurs sur les TIC dans le domaine de l'éducation, ainsi que d'un guide et d'instruments d'étude, et renforcement des capacités de collecte de données au niveau des pays.
- Analyse des politiques nationales concernant l'utilisation des TIC dans l'éducation, débouchant sur la publication de directives pour l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles intitulées « Politiques des TIC et transformation de l'éducation ».
- Convocation de forums ministériels régionaux sur les TIC dans l'éducation dans la région Asie-Pacifique.
- Renforcement des établissements nationaux de formation des enseignants pour la réforme des programmes de formation en vue de l'intégration d'une pédagogie axée sur les TIC.

- Amélioration de la qualité de la formation dispensée aux enseignants moyennant l'élaboration d'un programme type sur les TIC dans l'éducation en tant qu'élément du Cadre de compétences en TIC pour les enseignants.

14. **Cyberscience (Grande orientation C7)** : L'UNESCO a réussi à renforcer l'utilisation des technologies aux fins du développement durable et de l'élimination de la pauvreté, notamment en Afrique. Le projet de Campus virtuel africain a été mis au point pour appuyer la mise en œuvre du Plan d'action consolidé de l'Afrique dans le domaine de la science et de la technologie (Union africaine), conformément aux aspirations du Plan d'action régional africain pour l'économie du savoir (PARAES). Un des principaux obstacles à l'enseignement scientifique et technologique en Afrique est le manque d'enseignants dans ces domaines. Or, il n'est pas possible de former un grand nombre d'enseignants spécialisés dans les matières scientifiques en appliquant les méthodes de formation traditionnelles. L'UNESCO utilise les TIC pour développer la capacité des États membres d'Afrique à former des enseignants en sciences, en ingénierie et en technologie grâce au téléenseignement, comme cela a déjà été fait dans le cadre du Campus virtuel Avicenne.

15. **Diversité et identité culturelles, diversité linguistique et contenus locaux (Grande orientation C8)** : La Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles, entrée en vigueur en mars 2007, a été ratifiée par 116 parties à ce jour. Le second rapport récapitulatif sur les mesures prises par les États membres pour appliquer la Recommandation sur la promotion et l'usage du multilinguisme et l'accès universel au cyberspace est également soumis au Conseil à sa 186^e session (document 186 EX/19 Partie IV).

16. L'UNESCO a publié l'Atlas des langues en péril dans le monde, en anglais, français et espagnol, et en a actualisé la version disponible en ligne. La Journée internationale de la langue maternelle (21 février 2010) a été célébrée au Siège de l'UNESCO dans le cadre d'un colloque international sur la traduction et la médiation culturelle. L'UNESCO et l'ICANN ont signé une lettre d'intention (16 septembre 2010) mettant l'accent sur l'utilisation des caractères cyrilliques dans les importants noms de domaine sur l'Internet, dans le cadre du suivi de l'accord signé en décembre 2009.

17. **Médias (Grande orientation C9)** : Le développement de médias libres, indépendants et pluralistes a été encouragé par les initiatives suivantes :

- Dans le cadre du Programme international pour le développement de la communication (PIDC), 83 projets de développement des médias ont été mis en œuvre dans 61 pays en développement pour un montant total de 2,1 millions de dollars des États-Unis.
- Des évaluations complètes faisant appel aux Indicateurs de développement des médias de l'UNESCO ont été achevées au Bhoutan, en Croatie, en Équateur, aux Maldives, en Mauritanie et au Mozambique, et lancées au Brésil, au Timor oriental, au Népal et en Uruguay.
- Le programme type d'enseignement du journalisme établi par l'UNESCO a été adapté par 63 établissements d'enseignement du journalisme dans 51 pays.
- L'UNESCO a mis au point les programmes de formation des enseignants à l'initiation aux médias et à l'information et a apporté son appui à 20 centres d'excellence potentiels en Afrique.
- 23 nouveaux projets de centres média ou multimédia communautaires ont été lancés en Afrique, en Asie et en Amérique latine.

18. La liberté d'expression est un autre pilier des activités de l'UNESCO relatives aux médias.

- La Journée mondiale de la liberté de la presse 2010, qui avait pour thème « La liberté d'information : le droit de savoir », s'est tenue en mai à Brisbane (Australie).
- Une publication intitulée « Freedom of Connection – Freedom of Expression: The Changing Legal and Regulatory Ecology Shaping the Internet » a été mise au point en novembre 2010 et sera présentée en juin 2011.

19. **Dimensions éthiques de la société de l'information (Grande orientation C10) :**

L'UNESCO a parrainé une conférence internationale sur l'éthique de l'information en Afrique. Accueillie par l'Université du Botswana en septembre, la conférence a porté sur la recherche et l'élaboration future de programmes africains d'éthique de l'information. En présence d'une soixantaine d'experts d'Afrique, d'Amérique du Nord et d'Europe, des représentants d'universités africaines venant de la République centrafricaine, du Ghana, du Kenya, de la Namibie, du Nigéria, de l'Afrique du Sud, de la Tanzanie, de l'Ouganda, de la Zambie et du Zimbabwe ont rendu compte de leurs expériences en matière d'éthique de l'information. La principale réalisation a été une feuille de route pour l'établissement du tout premier programme pour l'Afrique en vue de la mise en place du cadre nécessaire à l'examen de questions telles que la confidentialité, le droit de propriété et le droit d'auteur en matière d'information, l'accès au savoir et l'éthique interculturelle. En ce qui concerne le Programme Information pour tous, le Projet de code d'éthique pour la société de l'information a été réexaminé pendant la réunion du Conseil du PIPT en mars 2010 et une version révisée du Code a été approuvée lors de la 18^e réunion du Bureau du PIPT, en février 2011.

La voie à suivre : vers un rôle de chef de file pour l'UNESCO au-delà de 2015

20. L'évaluation complète en cours des activités de l'UNESCO liées au SMSI (voir www.unesco.org/ci/wsis) constitue le point de départ d'une action ciblée. Cette évaluation met en exergue les importantes réalisations de l'UNESCO, mais aussi les défis et les domaines sur lesquels l'Organisation devra se concentrer à l'avenir.

21. Le SMSI est confronté à un défi majeur, à savoir l'évolution rapide du paysage technologique, en particulier l'essor de la téléphonie mobile, les progrès de la technologie large bande et des applications et services connexes, notamment l'informatique en nuage, et le développement des services de réseaux sociaux. L'UNESCO se heurte également à des difficultés pour effectuer des mesures relatives aux six grandes orientations dont elle facilite la mise en œuvre. La nouveauté des concepts dont il faut s'occuper, la mesure et la collecte de données comparables, les disparités en matière de capacités statistiques entre les pays et le coût des activités de mesure demeurent d'importants défis dans la perspective de l'examen de 2015.

22. Le Secrétariat a tiré un certain nombre d'enseignements du processus de mise en œuvre des résultats du SMSI et il continue d'adapter son action dans le cadre du processus post-SMSI en vue de 2015. L'UNESCO cherche à orienter la réflexion stratégique et à créer, à l'intention des décideurs, une base factuelle sur les principaux faits nouveaux relatifs aux TIC moyennant un important projet intersectoriel portant sur l'utilisation des équipements mobiles pour l'éducation et le développement. L'ISU a pris la tête des efforts internationaux visant à mesurer l'utilisation des TIC dans l'éducation (téléenseignement). L'UNESCO dirige en outre les efforts qui sont déployés pour élaborer la première stratégie du Groupe des Nations Unies sur la société de l'information, l'objectif étant de renouveler l'engagement et de renforcer la coordination des 29 organisations internationales du Groupe participant à la mise en œuvre des résultats du SMSI en vue de l'examen de 2015.

Action attendue du Conseil exécutif

23. Après l'examen du présent rapport, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant la décision 184 EX/13,
2. Ayant examiné le document 186 EX/6 Partie IV sur les activités de l'UNESCO en vue de la mise en œuvre des grandes orientations du Sommet mondial sur la société de l'information (SMSI) et les mesures futures en vue d'atteindre les objectifs de 2015,
3. Réaffirmant qu'il importe d'atteindre, d'ici à 2015, les objectifs du Sommet mondial sur la société de l'information (SMSI) convenus au niveau international,
4. Rappelant l'engagement pris par les États membres de promouvoir les objectifs du SMSI et d'incorporer les résultats, la vision et les principes du Sommet dans leurs politiques, stratégies et programmes nationaux relatifs à la technologie de l'information et de la communication (TIC),
5. Soulignant l'importance d'une approche multipartite dans le cadre de laquelle les organisations non gouvernementales, la société civile et le secteur privé participeraient au processus de suivi du SMSI,
6. Rappelant que, dans sa résolution 60/252, l'Assemblée générale des Nations Unies a décidé de procéder à un examen d'ensemble de la mise en œuvre des textes issus du SMSI en 2015 ;
7. Demande à la Directrice générale :
 - (a) d'engager des consultations avec les organismes des Nations Unies et autres principaux acteurs concernés pour la préparation de l'examen d'ensemble des réalisations du SMSI en 2015 ;
 - (b) de prier instamment tous les secteurs de programme et les réseaux existants de l'UNESCO de renforcer leurs contributions au processus de mise en œuvre des résultats du SMSI et de contribuer ainsi à l'édification de sociétés du savoir inclusives ;
8. Décide de soumettre le présent rapport, accompagné de ses observations et de celles que la Directrice générale pourrait faire, à l'examen de la Conférence générale à sa 36^e session.



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-sixième session

186 EX/6

Partie VI

PARIS, le 18 avril 2011
Original français

Point 6 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORTS DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR DES QUESTIONS SPÉCIFIQUES

PARTIE VI

SUIVI DU RAPPORT DU COMMISSAIRE AUX COMPTES SUR LE FONDS INTERNATIONAL POUR LA PROMOTION DE LA CULTURE (FIPC) ET PROPOSITIONS DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Résumé

Le présent document fait état du suivi des recommandations du Commissaire aux comptes relatives au FIPC présentées au Conseil exécutif lors de sa 185^e session (voir document 185 EX/32 partie I).

Des consultations ont été faites auprès des États membres en prenant en considération les deux perspectives formulées par le Commissaire aux comptes et propose deux options : liquider le FIPC ou le remodeler. La Directrice générale juge opportun qu'une décision sur l'avenir du FIPC soit prise par le Conseil exécutif. Ce dernier est donc invité à débattre des deux options présentées dans ce document.

Les incidences financières et administratives dépendent de l'option que retiendra que le Conseil exécutif.

Action attendue du Conseil exécutif : décision figurant au paragraphe 21.

Contexte

1. À sa 185^e session, le Conseil exécutif a examiné le Rapport du Commissaire aux comptes intitulé : « Nouveaux audits du Commissaire aux comptes, Partie I, Rapport sur le Fonds international pour la promotion de la culture (FIPC) incluant un audit et une évaluation couvrant la période 1999-2009 » (Doc 185 EX/32, Partie I) et en a pris note¹. La Directrice générale a également pris acte de ce rapport, a accepté les deux recommandations formulées et indiqué qu'elle rendrait compte de leur application².

2. La première recommandation indique que le Secrétariat doit « faire le point sur les engagements pris à l'égard des acteurs des meilleures pratiques « Écoles de brousse Cries », « Habbaanae » et « Abuelas Cuentacuentos » afin de les tenir »³. Le Secrétariat a éclairci la situation à l'égard de ces trois projets et a entrepris les démarches nécessaires pour tenir les engagements qu'il a contractés. Une lettre a été envoyée fin mars 2011 aux acteurs concernés des meilleurs pratiques les invitant à soumettre de nouveau une demande de financement au titre du FIPC afin de pouvoir procéder aux arrangements contractuels.⁴

3. Pour ce qui est de la seconde recommandation, qui stipule que « Toute réflexion sur une nouvelle orientation du FIPC devrait s'accompagner de la mise au point d'indicateurs d'impact qui feraient l'objet d'un suivi systématique », les comptes rendus analytiques de la 185^e cette session (**Doc. 185 EX/SR.1-10**) font état de la déclaration suivante du Sous-directeur général pour la culture : « Le Secrétariat entend donc préparer avant la 186^e session du Conseil un projet comportant différentes options »⁵.

4. Aussi, par lettre du 17 février 2011, adressée aux Délégations et Observateurs permanents auprès de l'UNESCO, le Sous-directeur général pour la culture a « initié des consultations auprès des États membres afin de déterminer la voie à suivre à la lumière du rapport du Commissaires aux comptes » sur le Fonds international pour la promotion de la culture dans laquelle il a rappelé les deux perspectives envisagées dans le rapport d'audit et d'évaluation du Commissaire aux comptes : « 1) la liquidation du FIPC, ou 2) réorganiser le FIPC afin d'accroître son efficacité et son impact »⁶. Dans sa lettre, il a également informé les délégations qu'il restait à leur disposition si elles souhaitaient s'entretenir de la question personnellement. Cinq délégations ont été rencontrées. Au 11 mars, treize réponses lui étaient parvenues par écrit.⁷ Cinq sont favorables à l'option 1 ; six à l'option 2 ; et deux ne se prononcent pas.

5. C'est donc à la demande de la Directrice générale que ce point a été inscrit à l'ordre du jour de la présente session du Conseil exécutif afin de compléter le processus de consultations, d'exposer les propositions de la Directrice générale et d'aboutir à une décision.

Analyse du Rapport du Commissaire aux comptes sur la Recommandation n°2

6. La Directrice générale estime que le Rapport (**Doc.185 EX/32 Partie I**), fondé sur une analyse approfondie du FIPC de 1999 à 2009, présente des perspectives pertinentes et dégage des réflexions utiles pour action. Comme le souligne ce rapport, elle considère également que « l'hypothèse d'un retour au FIPC tel qu'il était conçu à l'origine apparaît comme peu viable et pertinente, au regard de ses modalités de fonctionnement et compte tenu de l'évolution

¹ 185 EX/Décisions 32, p. 47.

² 185 EX/32, p. 26.

³ 185 EX/32, p. 24.

⁴ Lettres de M. Francesco Bandarin, Sous-directeur général pour la culture, à Chisasibi First Nation (Réf. : CLT/CEI/DCE/11/L-59), à l'Ambassadeur de la Délégation permanente de la République du Niger auprès de l'UNESCO (Réf. : CLT/CEI/DCE/11/L-60) et à la Fundación Mempo Giardinelli (Réf. : CLT/CEI/DCE/11/L-58).

⁵ 185 EX/SR.1-10 paragraphe 7, p. 177.

⁶ Lettre de M. Francesco Bandarin, Sous-directeur général pour la culture, aux Délégués et Observateurs permanents auprès de l'UNESCO du 17 février 2011, Réf. CLT/CEI/DCE/11/L-34.

⁷ Arabie saoudite, Chili, Chine, Finlande, Guatemala, Iran (République islamique d'), Mexique, Norvège, Portugal, République tchèque, Sénégal, Suède, Venezuela (République bolivarienne du).

considérable des priorités du Grand Programme IV – Culture adoptées par les organes directeurs de l'UNESCO »⁸.

7. La Directrice générale partage plusieurs des *éléments d'appréciation* mentionnés dans ce rapport, notamment le constat selon lequel « le FIPC n'a réalisé aucun de ces objectifs. Il n'a pas atteint la masse critique visée. Aucune mesure de son impact n'a été réalisée ou même tentée depuis sa création. L'existence d'organes de pilotage spécifiques s'est révélée coûteuse et complexe à gérer et le FIPC a connu plusieurs crises de gouvernance. Quant à la promotion de la dimension culturelle du développement, elle est avant tout venue de l'élaboration et de l'adoption de plusieurs conventions internationales dans le domaine de la culture au cours des dix dernières années. »⁹

8. Elle reconnaît également que « le contexte dans lequel le FIPC doit inscrire son action a profondément évolué depuis 1974, en raison notamment du développement de l'action de l'UNESCO en matière culturelle, que ce soit au travers de son programme ordinaire, de partenariats novateurs ou de fonds spécialisés ; du développement de l'action en ce domaine d'autres organisations internationales ou de banques de développement et des politiques de soutien aux industries culturelles conduites par les États et les unions ou communautés régionales, telles l'Union Européenne ; de l'apparition de nouvelles technologies et de modes de financement innovants de la culture. »¹⁰

9. Le rapport du Commissaire aux comptes envisage *deux perspectives* pour l'avenir du FIPC, soit l'option 1 qui serait de « Liquider le FIPC », soit l'option 2 qui viserait à « Remodeler le FIPC ».

10. Selon le rapport, l'option 1, *la clôture du FIPC*, « pourrait apparaître comme la conclusion logique des constats qui précèdent ». Bien que les Statuts du FIPC ne prévoient pas un tel cas de figure, le rapport mentionne que le Règlement financier du compte spécial pour le FIPC précise à son article 11 que « le Directeur général peut décider de clore le Compte spécial lorsqu'il estime que celui-ci n'a plus de raison d'être ; il en informe le Conseil exécutif ». Il serait donc possible, si le Conseil exécutif le décidait, de restituer aux donateurs proportionnellement les sommes qui avaient été versées par eux.

11. Quant à l'option 2, *remodeler le FIPC*, le rapport souligne d'abord que « Dans un contexte de rareté de la ressource financière, publique comme privée, il paraît peu réaliste de demander à un Fonds spécifique, quel que soit son positionnement, d'attirer à lui seul de nouveaux financements de façon substantielle. Les coûts de structure constatés durant la période examinée, qu'ils soient financés par le Fonds ou par le programme ordinaire, sont prohibitifs au regard de l'impact du financement de projets aussi limités. »¹¹

12. Concernant les organes de gouvernance du Fonds, il préconise également d'opérer une distinction entre l'autonomie de gestion et l'indépendance intellectuelle en proposant que la gestion opérationnelle soit confiée aux spécialistes de programme du Secteur de la culture.¹² À cet égard, le rapport propose que le FIPC soit « doté d'un conseil d'orientation qui se réunirait tous les quatre ans pour arrêter les finalités et les modalités d'action du Fonds, en cohérence avec les orientations à moyen terme définies par l'Organisation, et pour examiner les rapports de performance de la période écoulée. La gestion opérationnelle du Fonds serait confiée à moindre coût aux spécialistes de programme et gestionnaires du Secteur de la culture »¹³.

13. Le rapport recommande enfin de définir des règles d'intervention claires pour que le Fonds ait une visibilité suffisante et éviter le « saupoudrage ». ¹⁴

⁸ 185 EX/32 paragraphe 97.

⁹ 185 EX/32 paragraphe 100.

¹⁰ 185 EX/32 paragraphe 102.

¹¹ 185 EX/32 paragraphe 109.

¹² 185 EX/32 paragraphe 110.

¹³ 185 EX/32 paragraphe 110.

¹⁴ 185 EX/32 paragraphe 111.

14. Enfin, le rapport souligne que « s'il est estimé que le fonctionnement du FIPC reste nécessaire, l'axe de rentabilité doit plus que jamais être recherché, en synergie avec le programme de l'Organisation dans le Secteur de la culture et en utilisant la gamme des modalités d'intervention du Fonds. Le meilleur parti doit être tiré de sa flexibilité pour « promouvoir l'intégration de la culture dans les cadres de développement nationaux et internationaux »¹⁵.

Propositions de la Directrice générale

15. La Directrice générale ayant fait siennes les constats et analyses du Rapport du Commissaire aux comptes et après avoir évalué les 13 réponses écrites des États membres, tout en poursuivant elle-même des consultations, juge opportun qu'une décision sur l'avenir du FIPC soit prise par le Conseil exécutif. Le Conseil exécutif est donc invité à débattre des deux options présentées dans les paragraphes précédents.

16. Si le Conseil exécutif décidait de retenir l'option 1, la clôture du compte pourrait revêtir deux formes. La première serait de restituer les sommes versées aux donateurs avec des modalités à définir et de leur recommander de redéployer les fonds disponibles afin que le Secteur de la culture puisse financer des programmes qui sont sous-financés et qui donnent lieu à la recherche de fonds extrabudgétaires. Dans ce contexte de redéploiement volontaire des fonds, le Conseil exécutif pourrait identifier plusieurs programmes phares du Grand programme IV – Culture qui nécessitent l'adjonction de financement comme par exemple la MLA 5 sur « culture et développement », la MLA 6 sur le dialogue interculturel, le Plan Arabia, ainsi que le programme intersectoriel « Rabindranath Tagore, Pablo Neruda et Aimé Césaire pour un universel réconcilié ». Quant à la seconde forme, le Conseil exécutif pourrait aussi décider de redéployer les fonds disponibles du FIPC immédiatement pour soutenir ces programmes ou d'autres.

17. Si l'option 2, « Remodeler le FIPC », était retenue par le Conseil exécutif, la Directrice générale considère qu'il faudrait, en tout état de cause, réformer le système de gouvernance du FIPC qui est trop coûteux. Ceci peut être fait en examinant et en amendant les articles pertinents des Statuts existants tels que révisés en 2003 afin de revisiter les objectifs et de s'assurer qu'ils sont en adéquation avec le Grand Programme IV – Culture. De plus, une telle révision pourrait considérer les modalités, les rôles et les responsabilités du Conseil d'administration. Sachant que « les mandats de tous les administrateurs nommés en 2003 ont pris fin en 2007 »¹⁶, cette option impliquerait que la Directrice générale nomme un nouveau Conseil d'administration. Le Conseil exécutif serait donc invité à :

- (i) présenter les modalités de la réforme du système de gouvernance du FIPC et, pour ce faire, amender les Statuts, conformément au mandat qu'il a reçu de la Conférence générale (Résolution 35C/48), afin de permettre à la Directrice générale de nommer un Conseil d'administration ;
- (ii) revisiter les objectifs du FIPC et décider si des amendements aux Statuts du FIPC sont nécessaires à la lumière de l'axe transversal du Grand Programme IV - Culture, afin que des programmes puissent bénéficier des nouvelles synergies qui pourraient être mises en place pour assurer l'efficacité et l'impact des activités futures du FIPC ;
- (iii) préciser les modalités de fonctionnement du FIPC, par exemple à travers des appels à projets qui pourraient être examinés par un panel d'experts indépendants ainsi que la mise au point d'indicateurs d'impact qui seraient l'objet d'un suivi régulier.

18. Aussi, la Directrice générale invite le Conseil exécutif à débattre de manière constructive et cohérente avec les intérêts supérieurs de l'Organisation « des voies d'une réforme », en prenant

¹⁵ 185 EX/32 paragraphe 113.

¹⁶ 185 EX/32 paragraphe 41. Voir aussi l'article 5.A.2 des Statuts du FIPC selon lequel « Les membres du Conseil d'administration sont nommés pour un mandat de quatre ans. Toutefois, lors de la constitution initiale du Conseil, sept membres seront désignés pour un mandat de deux ans. Les mandats sont immédiatement renouvelables pour une période de quatre ans mais les membres ne peuvent siéger plus de deux termes consécutifs. »

en considération les recommandations formulées et les perspectives identifiées dans le rapport du Commissaire aux comptes.

19. Au 31 décembre 2010, le compte spécial créé pour le Fonds international pour la promotion de la culture (FIPC) présentait un solde positif de 3 954 705 dollars des États-Unis.

20. A toutes fins utiles, une fiche descriptive du FIPC est jointe en annexe I.

Action attendue du Conseil exécutif

21. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif voudra peut-être adopter la décision ci-après :

Le Conseil exécutif,

1. Ayant examiné le document 186 EX/XX,
2. Rappelant la résolution 35 C/48 de la Conférence générale et ses décisions 184 EX/21 et 185 EX/32,
3. Se félicitant du débat approfondi et constructif qu'il a eu sur cette question pour donner suite au rapport du Commissaire aux comptes,

[Option 1]

4. Décide de liquider le FIPC ;
- (a) 5. Décide en conséquence de restituer aux donateurs les sommes versées, selon les modalités qui seront déterminées par le Bureau de la gestion financière (BFM), et recommande aux donateurs de redéployer les fonds au bénéfice des programmes du Secteur de la culture ;

ou

- (b) 5. Décide de redéployer immédiatement les fonds disponibles du FIPC au bénéfice du Secteur de la culture ;

[Option 2]

4. Décide de remodeler le FIPC ;
5. Demande en conséquence à la Directrice générale de nommer un nouveau Conseil d'administration ;
6. Invite le nouveau Conseil d'administration du FIPC à proposer des amendements aux Statuts du FIPC en prenant en considération les débats qu'il a eus sur cette question à sa présente session ;
7. Prie le Secrétariat de préparer, pour sa prochaine session, un document qui tienne compte de ses débats sur le remodelage du FIPC (en particulier sur les modalités de la réforme du système de gouvernance du FIPC, ses objectifs et les modalités d'examen des demandes de financement par un panel d'experts), qui inclura les propositions d'amendement des Statuts du FIPC faites par le Conseil d'administration et qui rendra compte de l'application de la Recommandation n° 1 du Rapport du Commissaire aux comptes.

ANNEXE I

Objectifs

1. Le FIPC a été créé en 1974 par la Conférence générale. Ses ressources sont destinées à promouvoir : « (a) les cultures nationales [l'adjectif « nationales » a été supprimé lors de la révision des statuts en 2003], les valeurs qu'elles incarnent et les formes d'expression qui en assurent l'authenticité et l'identité ; (b) la création artistique sous toutes ses formes, en respectant l'autonomie et la libre expression ; (c) la coopération culturelle régionale et internationale »¹. Dans cet esprit, les opérations soutenues par le Fonds doivent participer à des stratégies du développement culturel ; à la mise en place ou au renforcement d'institutions, de structures, d'équipements à vocation culturelle ou artistique ; à la formation de spécialistes du développement et de l'action culturels ; à la production et à la diffusion culturelles ; à la recherche en matière de développement culturel². Les opérations du Fonds prennent la forme suivante : « assistance intellectuelle ou technique » ; « aide financière sous différentes formes, y compris les investissements, les prêts, les subventions et les participations » ; « d'une manière générale, toutes autres formes d'activités que son Conseil d'administration considère comme étant conformes aux objectifs fondamentaux du Fonds ainsi qu'à sa politique opérationnelle »³.

Le système de gouvernance

2. Au titre de l'article 5.A.1. le FIPC est géré par « un conseil d'administration composé de quinze membres désignés par le Directeur général, sur la base d'une répartition géographique et culturelle équitable, en fonction de leur compétence et en tenant compte de l'origine des ressources du Fonds ». L'article 5.A.2, précise que « le mandat de ses membres est de quatre ans » immédiatement renouvelables dans la limite de deux termes consécutifs. Quant à l'article 5.B.8, il stipule que « Le Conseil d'administration jouit, dans les conditions fixées par les présents statuts, d'une large autonomie intellectuelle et fonctionnelle au sein de l'UNESCO ».

3. La rémunération du Directeur du FIPC était financée par le Fonds jusqu'en 2003. Par la suite, jusqu'en 2006, la Directrice de la Division à laquelle le Fonds a été rattaché a exercé les fonctions du Directeur du FIPC, appuyée par l'équipe d'exécution.

Révision des Statuts

4. Révisés en 2003, ils figurent en annexe du document 184 EX/21 sous la mention texte original aux cotés de la proposition soumise en 2009, qui n'a pas été retenue.

Suspension des activités en novembre 2006

5. En novembre 2006, la Sous-directrice générale pour la culture a suspendu les activités du Fonds et a demandé un examen des opérations conduites entre 2003 et 2006 qui a été remis au Commissaire aux comptes. Le mandat des membres du Conseil d'administration nommés en 2003 ayant pris fin en 2007, toutes les activités du Fonds approuvées par le Conseil d'administration en 2006 ont été menées à terme. Faute de Conseil d'administration, aucune dépense n'a pu être ordonnée depuis 2006, puisque l'utilisation des ressources du Fonds relève des prérogatives du Conseil d'administration conformément à l'article 5.B.11. des Statuts.

6. Par ailleurs, l'Article 5.B.15 stipule que « Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Directeur général peut saisir le Conseil exécutif ou la Conférence générale de toute question soulevée par le fonctionnement du Fonds. Dans ce cas et si le Directeur général le demande, le Conseil s'abstient de toute action définitive jusqu'à ce que la question ait été examinée par l'organe compétent ».

¹ Article 2.1 des Statuts du FIPC.

² Article 2.2 des Statuts du FIPC.

³ Article 3 des Statuts du FIPC.

Aussi, le Directeur général avait soumis au Conseil exécutif en 2009, pour examen, ses propositions relatives au fonctionnement du FIPC, car il n'avait pas l'obligation de consulter le Conseil d'administration du FIPC.

7. Un « rapport de la Directrice générale, y compris un état financier, sur la gestion et l'administration du Fonds international pour la promotion de la culture (FIPC) en vue de la révision de ses Statuts » a été présenté au Conseil exécutif à sa 184^e session (**Doc 184 EX/21**) en 2010. Le rapport du Commissaire aux comptes, quant à lui, a été présenté à la 185^{ème} session du Conseil exécutif.

8. La liste des documents concernant le Fonds international pour la promotion de la culture figure dans l'annexe II.

ANNEXE II

Liste des documents concernant le Fonds international pour la promotion de la culture (FIPC)

1. Révision des statuts du Fonds international pour la promotion de la culture (FIPC) **182 EX/33**
19 août 2009
2. Décisions adoptées par le Conseil exécutif à la 182ème session : Révision des Statuts du Fonds international pour la promotion de la culture (FIPC) **182 EX/Décisions : 33**
26 novembre 2009
3. Projets de décision recommandés par la Commission du programme et des relations extérieures (PX) et par la Commission financière et administrative (FA) lors de leur réunion conjointe **182 EX/72**
22 septembre 2009
4. 35e Conférence générale – Révision des Statuts du Fonds international pour la promotion de la culture (FIPC) **35 C/57**
12 octobre 2009
5. Révision des Statuts du Fonds international pour la promotion de la culture (FIPC) : Résolution adoptée sur le rapport de la Commission CLT à la 17e séance plénière **Résolution 35 C/48**
23 octobre 2009
6. Rapport de la Directrice générale, y compris un état financier sur la gestion et l'administration du Fonds international pour la promotion de la culture (FIPC) en vue de la Révision de ses Statuts **184 EX/21**
26 février 2010
7. Rapport de la Directrice générale, y compris un état financier sur la gestion et l'administration du Fonds international pour la promotion de la culture (FIPC) en vue de la Révision de ses Statuts **184 EX/INF.6**
5 mars 2010
8. Décisions adoptées par le Conseil exécutif à sa 184e session (FIPC) **184 EX/Décisions : 22**
14 mai 2010
9. Comptes rendus analytiques (FIPC) **184 EX/SR.1-9**
22 juillet 2010
10. Nouveaux Audits du Commissaire aux comptes (Partie I)
Rapport sur le Fonds international pour la promotion de la culture (FIPC) incluant un audit et une évaluation couvrant la période 1999-2009 **185 EX/32**
23 septembre 2010
11. Rapport du Groupe d'Experts des questions financières et administratives **185 EX/FA/EG**
12 octobre 2010
12. Projets de décision recommandés par la Commission du programme et des relations extérieures (PX) et la Commission financières et administrative (FA) à leur réunion conjointe **185 EX/53**
21 octobre 2010

13. Décisions adoptées par le Conseil exécutif à la 185^e session : **185 EX/Décisions**
Nouveaux Audits du Commissaire aux comptes **19 novembre 2010**
(Partie I)
Rapport sur le Fonds international pour la promotion de la
culture (FIPC) incluant un audit et une évaluation couvrant la
période 1999-2009
14. Comptes rendus analytiques (FIPC) **185 EX/SR.1-10**
21 janvier 2011



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-sixième session

186 EX/6

Partie VII

PARIS, le 8 avril 2011
Original anglais

Point 6 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORTS DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR DES QUESTIONS SPÉCIFIQUES

PARTIE VII

ÉVALUATIONS ACHEVÉES PENDANT L'EXERCICE BIENNAL 2010-2011

Résumé

Conformément à la décision 185 EX/6 (IV), le Service d'évaluation et d'audit soumet ci-après un rapport succinct sur les évaluations récemment achevées, en application du Plan d'évaluation du 34 C/4. Le rapport annuel d'IOS (186 EX/24) offre une vision plus complète des évaluations achevées en 2010. Tous les rapports d'évaluation sont publiés sur UNESDOC et sont disponibles sur le site Web d'IOS.

Il ressort de l'évaluation des OSP (Objectifs stratégiques de programme) 9 et 10 que :

- L'UNESCO est clairement considérée comme l'organisme chef de file dans le domaine de la culture et du dialogue interculturel.
- Les résultats escomptés du 34 C/5 ont été largement atteints.
- Le message de l'UNESCO quant au lien entre culture et développement doit être explicite, et les partenaires stratégiques clés identifiés.

L'évaluation des bureaux de liaison de l'UNESCO a fait ressortir les éléments suivants :

- La contribution des bureaux de liaison au renforcement des réseaux et de la reconnaissance du rôle de l'Organisation par le Secrétariat de l'ONU et les États membres.
- La nécessité d'élaborer une stratégie plus claire pour l'ensemble des bureaux de liaison.
- La nécessité de définir les lignes d'autorité et le cadre d'obligation redditionnelle.

Le présent document n'a pas d'incidences financières ou administratives nouvelles.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 4.

INTRODUCTION

1. Le Plan d'évaluation du 34 C/4 présenté à la 177^e session du Conseil exécutif (décision 177 EX/27) prévoyait une évaluation de l'ensemble des quatorze objectifs stratégiques de programme (OSP) de l'UNESCO durant la période couverte par le 34 C/4. Afin que les conclusions des évaluations des OSP contribuent à l'évaluation externe indépendante de l'UNESCO (185 EX/18), plusieurs évaluations d'OSP ont été achevées plus tôt que prévu initialement. Cela a également permis au Service d'évaluation et d'audit (IOS) de présenter une synthèse des évaluations des OSP à la 185^e session du Conseil exécutif (185 EX/6 Partie IV).
2. À sa 185^e session, le Conseil exécutif a réaffirmé que la Directrice générale devrait continuer à lui faire rapport, deux fois par an, sur les évaluations achevées. En application de la décision 185 EX/6 (IV), le Service d'évaluation et d'audit (IOS) présente ci-après l'évaluation des OSP 9 et 10, qui achève le cycle d'évaluation des OSP.
3. Le présent document contient également un résumé des questions soulevées par l'évaluation des bureaux de liaison de l'UNESCO. Ce résumé devrait servir à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique cohérente pour l'ensemble des bureaux de liaison, y compris ceux qui ont été établis récemment à Addis-Abeba et Bruxelles.

Évaluation des OSP 9 et 10

Brève description et historique des activités évaluées	
L'OSP 9 appelle à « Renforcer la contribution de la culture au développement durable » et l'OSP 10 à « Démontrer l'importance des échanges et du dialogue entre les cultures pour la cohésion sociale et la réconciliation, en vue de l'instauration d'une culture de la paix ».	
Budget	
Les ressources du Programme ordinaire affectées à la mise en œuvre des trois axes d'action participant à la réalisation des OSP 9 et 10 se sont élevées à 21 851 600 dollars des États-Unis pour l'exercice biennal couvert par le 34 C/5, auxquelles sont venues s'ajouter des ressources extrabudgétaires d'un montant de 6 218 100 dollars des États-Unis comme prévu dans le document de programmation 34 C/5.	
Objet de l'évaluation	
Évaluer les progrès accomplis par rapport aux résultats escomptés des OSP 9 et 10, ainsi que les moyens d'intensifier ces progrès. L'évaluation a été dirigée par IOS/EVS et menée par une équipe d' <i>Education for Change Ltd.</i>	
Principaux résultats et conclusions	Principales recommandations
<p>Principales réalisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'UNESCO est reconnue par les autres organisations internationales comme l'organisme chef de file dans le domaine de la culture. Au niveau international, l'Organisation est perçue comme un acteur neutre, ce qui lui confère un avantage certain pour faciliter le dialogue interculturel et interreligieux. - Les résultats escomptés du 34 C/5 correspondant aux OSP 9 et 10 ont été largement atteints. - Le nombre de parties à la Convention de 2005 est passé de 77 à 104 au cours de l'exercice biennal. Un Fonds international pour la diversité culturelle a été créé dans le cadre de la Convention. - Dix-huit propositions de programmes conjoints relevant du F-OMD Culture et développement ont été approuvées et leur mise en œuvre a démarré. Ces programmes prévoient quelques partenariats régionaux pour renforcer les capacités d'élaboration de politiques. Promotion des industries créatives et culturelles en tant que secteur de développement par le biais des programmes conjoints du F-OMD. - Publication du Cadre pour les statistiques culturelles de l'ISU. - La Programmation dans l'optique de la diversité culturelle de l'UNESCO a été mise à l'essai lors de plusieurs ateliers auxquels ont participé des responsables de l'élaboration des politiques, des partenaires sociaux et d'autres organismes des Nations Unies. La Programmation dans l'optique de la diversité culturelle a été adoptée dans deux pays pilotes visés par l'initiative des Nations Unies « Unis dans l'action ». - Des progrès ont été réalisés en vue de finaliser le nouveau cadre pour les politiques culturelles et son kit d'outils, qui ont contribué à faire connaître les politiques nationales existantes en matière de culture et de développement. Un examen des politiques nationales dans le domaine de l'Éducation en vue du développement durable y a également contribué. - Le Rapport mondial de l'UNESCO sur la diversité culturelle a été achevé en 2009. 	

Défi : Mieux définir les publics cibles et les termes employés dans les réalisations liées aux activités dans le domaine de la culture et du développement.	Définir avec précision des publics cibles distincts et adapter les matériels. Revoir l'ensemble des publications, instruments et réalisations existants (y compris le site Web) afin de définir plus clairement le terme « développement » en contexte ainsi que le sens donné aux termes culture et développement.
Défi : Mettre en œuvre des activités intersectorielles pour intégrer des messages sur la diversité culturelle dans les politiques, stratégies et programmes des autres secteurs.	Le Secteur de la culture devrait intégrer des membres du personnel familiarisés avec d'autres secteurs afin qu'ils conseillent leurs collègues sur la meilleure manière de concevoir et délivrer des messages clés sur la diversité culturelle dans différents contextes. Élaborer de nouveaux outils et orientations pour les membres du personnel des autres secteurs, afin de les aider à intégrer des messages sur la diversité culturelle dans leurs politiques, stratégies et programmes respectifs.
Défi : Montrer la voie à suivre dans le domaine de l'égalité des sexes, de la culture et du développement.	Mieux définir les complexités des actions en faveur de la diversité culturelle et de l'égalité des sexes ainsi les interactions entre les volets égalité des sexes, culture et développement. Élaborer des cadres, des méthodes et des outils pour l'intégration des questions d'égalité des sexes et la programmation sexospécifique.
Défi : Prendre en compte l'impact des TIC sur l'expression et la diversité culturelles ainsi que sur le dialogue interculturel dans les activités de l'UNESCO.	Commander une étude externe sur l'impact des TIC, par exemple sur la façon dont leur utilisation modifie les discours culturels et le dialogue interculturel, et sur la manière d'utiliser les technologies pour développer de nouveaux moyens de promouvoir un tel dialogue.
Défi : Mettre l'accent sur le tourisme culturel.	Accorder une plus grande priorité à ce domaine, notamment au regard du potentiel de l'UNESCO en tant qu'organisme normatif.
Défi : Gestion des connaissances.	Préciser quelles sont les informations nécessaires et élaborer des cadres et des instruments utiles. S'appuyer sur l'expertise de spécialistes de la gestion des connaissances.
Défi : Coordination entre le Siège et les unités hors Siège.	Mettre en place des points focaux régionaux au sein du Secteur de la culture (CLT) au Siège, et leur assigner des responsabilités spécifiques pour coordonner les activités de CLT hors Siège.
Mesures prises/à prendre par la Directrice générale	
Les parties prenantes concernées prépareront une réponse et un plan d'action de la direction pour la mise en œuvre des recommandations des évaluations.	
Les parties prenantes seront priées de soumettre à IOS des rapports semestriels sur la mise en œuvre des recommandations.	

Évaluation des bureaux de liaison

Brève description et historique des activités évaluées	
<p>L'évaluation des bureaux de liaison vise à déterminer l'efficacité des fonctions de liaison des bureaux de New York et Genève et à fournir des recommandations sur les moyens d'améliorer leur impact et leur contribution.</p> <p>Les deux bureaux de liaison récemment établis à Addis-Abeba et Bruxelles ont également été évalués, dans une vision tournée vers l'avenir.</p>	
Résultats et conclusions	Recommandations
<p>Principales réalisations du Bureau de New York :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de la visibilité de l'UNESCO et de la participation de l'Organisation aux groupes de travail des Nations Unies. - Conseils avisés fournis en temps voulu dans des domaines relevant du champ de compétence de l'UNESCO. - Renforcement des réseaux et de la reconnaissance du rôle de l'Organisation par le Secrétariat de l'ONU et les États Membres. <p>Principales réalisations du Bureau de Genève :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participation aux activités en situation de post-conflit et de post-catastrophe appréciée par les parties prenantes. - Manifestations organisées dans le cadre des initiatives de l'UNESCO très appréciées par les organisations partenaires. <p>L'établissement des bureaux de liaison d'Addis-Abeba et de Bruxelles est une initiative positive et les premières réactions et contributions sont encourageantes.</p>	
Défi : Les bureaux de liaison ont besoin d'orientations stratégiques.	Les bureaux de liaison devraient élaborer des documents stratégiques exposant les principaux objectifs et priorités de leur mission, et le Siège devrait soutenir ce processus.
Défi : Définir plus clairement les attentes et les profils des membres du personnel des bureaux de liaison, notamment ceux des directeurs et des chargés de liaison.	Élaborer ou reformuler les descriptions de poste du personnel des bureaux de liaison pour garantir la cohérence avec les stratégies du Siège et des bureaux.
Défi : Mieux définir les modes de représentation lors des réunions techniques ainsi que la participation à celles-ci.	Préciser si l'on attend du personnel des bureaux qu'il apporte une contribution technique aux équipes spéciales pertinentes et, si oui, dans quelle mesure.
Défi : Multiplier les activités de mobilisation de ressources extrabudgétaires.	Préciser les attentes en matière de mobilisation de ressources extrabudgétaires pour les bureaux de liaison, et élaborer des stratégies de mobilisation de ressources appropriées.

Défi : Définir les lignes d'autorité et de communication avec le Siège et les entités décentralisées.	Établir des lignes d'autorité et de communication claires avec le Siège et les entités décentralisées.
Mesures prises/à prendre par la Directrice générale	
<p>La Directrice générale a placé les directeurs des quatre bureaux de liaison sous sa supervision fonctionnelle directe.</p> <p>Les parties prenantes concernées prépareront une réponse et un plan d'action de la direction pour la mise en œuvre des recommandations des évaluations.</p> <p>Les parties prenantes seront priées de soumettre à IOS des rapports semestriels sur la mise en œuvre des recommandations.</p>	

Action attendue du Conseil exécutif

4. Le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant la décision 185 EX/6 (IV),
2. Ayant examiné le document 186 EX/6 Partie VII,
3. Prie la Directrice générale de continuer à lui faire rapport, deux fois par an, sur les évaluations achevées.



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-sixième session

186 EX/6

Partie VIII

PARIS, le 8 avril 2011
Original anglais

Point 6 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORTS DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR DES QUESTIONS SPÉCIFIQUES

PARTIE VIII

RAPPORT ANNUEL (2010) DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

Résumé

Aux termes de l'article 17 de son Statut, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) « présente un rapport annuel à l'Assemblée générale, y compris des renseignements sur la mise en œuvre de ses décisions et recommandations. Ce rapport est transmis aux organes directeurs des autres organisations, par l'intermédiaire des chefs de secrétariat [...] ».

Dans sa décision 114 EX/8.5, que la Conférence générale a par la suite fait sienne dans sa résolution 22 C/37 le Conseil exécutif a approuvé une proposition du Directeur général tendant à présenter, à l'avenir, le rapport annuel de la CFPI au Conseil exécutif à la session de printemps suivant la publication du rapport.

La Conférence générale a par ailleurs, dans sa résolution 35 C/92, prié la Directrice générale de faire rapport au Conseil exécutif sur les mesures adoptées soit par l'Assemblée générale soit par la CFPI avant sa 36^e session.

Le Conseil exécutif trouvera dans le présent document, pour information, le rapport pur 2010 de la CFPI et une description des mesures touchant les membres du personnel de l'UNESCO qui ont été appliquées comme suite aux recommandations de la CFPI et à l'adoption par l'Assemblée générale de sa résolution 65/248.

Les incidences financières et administratives des activités qui y sont décrites s'inscrivent dans les limites de l'actuel 35 C/5 (voir paragraphes 38 et 39).

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 40.

Introduction

1. Le **trente-sixième rapport annuel de la CFPI (2010)**¹ contient les mesures décrites ci-dessous qui ont des répercussions sur les conditions d'emploi dans le régime commun des Nations Unies, y compris l'UNESCO. L'Assemblée générale a examiné ce rapport et les recommandations qui y figurent à sa 65^e session et a adopté sa résolution 65/248 en décembre 2010 (voir Annexe I).

2. Comme expliqué à propos des mesures d'application ci-dessous, ces décisions ont été appliquées au personnel de l'UNESCO conformément à la résolution 35 C/92, qui autorise « le Directeur général à continuer d'appliquer au personnel de l'UNESCO les mesures de cette nature qui pourraient être adoptées soit par l'Assemblée générale des Nations Unies soit, conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés, par la Commission de la fonction publique internationale ».

A. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

(i) Examen de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études (établissements d'enseignement représentatifs et conditions d'octroi)

3. L'Assemblée générale a approuvé la recommandation de la Commission qui, dans le but d'harmoniser les conditions d'octroi de l'indemnité, invite les organisations appliquant le régime commun à adopter des critères d'octroi de l'indemnité concernant l'âge minimum, l'âge maximum et la portée de l'éducation postsecondaire, et a demandé au secrétariat de la CFPI de réaliser une étude élargie de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études.

4. Afin d'harmoniser les critères d'octroi de l'indemnité pour frais d'études, la CFPI a proposé les principes suivants :

- (a) Âge minimum. L'enfant doit fréquenter à plein temps un établissement de niveau primaire, où l'enseignement est considéré comme « primaire », et est âgé d'au moins 5 ans au début de l'année scolaire ou atteint l'âge de 5 ans dans les trois mois qui suivent le début de l'année scolaire.
- (b) Âge maximum. L'indemnité ne peut généralement pas être versée au-delà de l'année scolaire durant laquelle l'enfant atteint l'âge de 25 ans. Si l'éducation de l'enfant est interrompue pour une durée d'au moins un an pour des raisons de service national ou en cas de maladie, la période ouvrant droit au versement de l'indemnité peut être prolongée de la durée de la période d'interruption des études. Dans le cas des enfants handicapés, le droit au versement de l'indemnité peut dans des cas exceptionnels être prolongé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 28 ans.
- (c) Éducation postsecondaire. L'indemnité peut être versée jusqu'à la fin de l'année scolaire au terme de laquelle l'enfant aura accompli quatre années d'études postsecondaires, même s'il obtient un diplôme au bout de trois ans.

5. La CFPI a aussi décidé d'examiner en 2011-2012 un certain nombre de questions méthodologiques relatives à l'indemnité pour frais d'études.

Suite donnée :

6. La politique et les pratiques actuelles de l'UNESCO sont conformes aux critères d'octroi ci-dessus. Considérant l'importance de l'indemnité pour frais d'études pour recruter et conserver le personnel international du cadre organique, le Secrétariat compte participer activement au

¹ La composition actuelle de la CFPI est indiquée dans ledit rapport et peut être obtenue auprès du Secrétariat sur demande.

prochain examen méthodologique de la CFPI et tiendra le Conseil exécutif au courant de ses résultats.

(ii) Indemnité pour frais d'études : examen du montant

7. L'Assemblée générale a décidé d'ajuster à compter de l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2011 le plafond des dépenses remboursables et le montant maximal de l'indemnité pour frais d'études dans 11 zones, et de réviser pour 13 zones les forfaits normaux pour frais de pension et le forfait supplémentaire pour frais de pension. Les mesures d'exception pour la Chine, la Fédération de Russie, la Hongrie, l'Indonésie et la Roumanie, ainsi que pour huit établissements scolaires en France, devraient être maintenues, et les mesures d'exception pour la Bulgarie devraient être supprimées.

8. Selon la méthode actuelle, les plafonds de l'indemnité pour frais d'études sont revus lorsque 5 % ou plus des demandes de remboursement dépassent ces plafonds. Le seuil de 5 % a été atteint dans la plupart des pays, dont la France, et la CFPI a donc recommandé de relever le plafond pour ces pays, en tenant compte de l'évolution des frais de scolarité et du nombre de demandes dépassant les plafonds en vigueur. La CFPI a aussi recommandé des relèvements des montants forfaitaires versés au titre des frais de pension afférents aux enfants qui étudient hors du lieu d'affectation. Ces montants révisés s'appliquent pour l'année scolaire en cours avec effet au 1^{er} janvier 2011.

Suite donnée :

9. Les montants révisés ont été appliqués à l'UNESCO avec effet au 1^{er} janvier 2011 (Annexe II).

(iii) Versements à la cessation de service : indemnités de licenciement

10. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale qu'elle avait conclu que l'indemnité de licenciement était peu pratiquée, puisqu'elle intéressait 1 % à peu près de l'effectif total des administrateurs et des agents des services généraux et dans 14 % du nombre total de cessations de service. Nonobstant quelques fluctuations du nombre des indemnités de licenciement, l'analyse des données disponibles ne laissait supposer aucun cas d'application abusive du dispositif, et que les tendances générales quant aux cessations de service assorties du versement d'une indemnité de licenciement procédaient des besoins opérationnels des organisations.

(iv) Point sur les arrangements contractuels (engagements pour une durée limitée)

11. Soucieuse d'harmoniser plus avant les arrangements contractuels à l'échelle du régime commun des Nations Unies, la CFPI a recommandé l'élimination progressive des engagements de durée limitée (contrats EDL) dans les organismes des Nations Unies à compter du 31 décembre 2010.

12. Lorsque cette décision a été prise, l'UNESCO comptait plus de 200 membres du personnel détenteurs de contrats EDL, soit 17 % de l'effectif total du cadre organique. Cette modalité contractuelle s'est révélée très utile, et appréciée pour la flexibilité de ses procédures de recrutement qui permettent d'engager et de déployer rapidement du personnel pour les projets extrabudgétaires. Ne pouvant être financés que par des sources extrabudgétaires, les contrats EDL sont devenus d'un usage très répandu dans les instituts de l'UNESCO, dont les activités de programme sont largement tributaires de ce type de financement.

13. Afin de laisser à l'Organisation un délai suffisant pour trouver un substitut convenable aux contrats EDL qui offrirait un degré comparable de flexibilité, et pour concevoir et appliquer des mesures transitoires détaillées, la CFPI a accepté de repousser au 31 décembre 2012 la date butoir pour l'élimination progressive des contrats EDL à l'UNESCO.

Suite donnée :

14. Le Secrétariat est en train d'élaborer des projets de nouveau contrat qui réponde aux besoins opérationnels de l'UNESCO tout en entrant dans le cadre contractuel général de la CFPI. Ce nouveau contrat devrait être prêt pour la fin de 2011.

(v) Mobilité interorganisations

15. La CFPI a examiné un rapport de son secrétariat analysant les avantages et les problèmes, dont les lourdeurs administratives, et donnait une appréciation globale des questions et des pratiques en matière de mobilité entre organisations des Nations Unies appliquant le régime commun. La conclusion du rapport est qu'en dépit d'un soutien général à l'idée de mobilité interorganisations, et des encouragements et déclarations de principe de l'Assemblée générale, les choses n'ont guère évolué ces dernières années en ce qui concerne la mobilité effective entre les organisations.

16. La CFPI a décidé :

- (a) de revoir son schéma directeur pour la gestion des ressources humaines s'agissant de la mobilité interorganisations et des systèmes de recrutement ;
- (b) de demander instamment aux organisations :
 - (i) d'éliminer les obstacles administratifs qui gênent la mobilité interorganisations ;
 - (ii) d'élaborer des stratégies propres à changer la culture des organisations en matière de mobilité ;
 - (iii) d'intégrer la mobilité interorganisations dans leurs politiques de gestion des ressources humaines ;
 - (iv) de mettre en œuvre une conception plus structurée de la mobilité interorganisations, en privilégiant l'aspect valorisation des ressources humaines ;
 - (v) d'encourager la cohérence dans la pratique des détachements ;
 - (vi) de mettre au point des solutions appropriées pour l'emploi des conjoints, par exemple en négociant des accords avec le pays hôte, par l'intermédiaire du Coordonnateur résident, et en éliminant les restrictions à l'emploi des conjoints dans la même organisation, sous réserve que l'un des conjoints ne soit pas le supérieur hiérarchique de l'autre ;
- (c) de demander aux organisations de respecter les critères énoncés dans le cadre régissant les arrangements contractuels dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (A/60/30, Annexe IV) pour l'octroi de contrats continus ;
- (d) de demander à son secrétariat de procéder à une analyse et un recensement de tous les obstacles à l'harmonisation des politiques de gestion des ressources humaines dans les organisations appliquant le régime commun, et en mettant en évidence les aspects pour lesquels des mesures ont été prises et/ou une intervention serait nécessaire, et de lui faire rapport sur ses constatations à sa soixante-treizième session.

Suite donnée :

17. L'UNESCO développera et renforcera la mobilité interorganisations en tant que modalité de perfectionnement du personnel s'insérant dans la stratégie de gestion des ressources humaines.

(vi) Cadre de gestion de la performance

Cadre de gestion de la performance

18. À sa soixante et onzième session, la Commission a étudié un document présentant les éléments d'un cadre actualisé de gestion de la performance avec des propositions portant, notamment, sur la reconnaissance du mérite, les mesures d'incitation et la récompense du mérite.

19. La Commission a décidé de demander à son secrétariat d'affiner les éléments du cadre et de lui présenter à sa soixante-douzième session (printemps 2011) un cadre actualisé présenté sous une forme plus accessible et de maniement plus aisé.

(vii) Examen de la répartition par sexe des effectifs des organisations appliquant le système commun

20. La CFPI a souligné qu'il était primordial d'obtenir la participation des femmes à la prise de décisions, en particulier au niveau des cadres, avant de pouvoir espérer obtenir une amélioration concrète de la situation des femmes. Tout en reconnaissant que des progrès avaient été enregistrés en vue d'instaurer un équilibre entre les sexes au niveau du cadre organique et des catégories supérieures, la CFPI a jugé décevants les progrès concernant les postes D-1 et de classe et de rang supérieur, ainsi que le fait que ses précédentes recommandations n'avaient pas été entièrement appliquées par les organisations.

21. Pour ce qui est des politiques et mesures visant à réaliser la parité des sexes, la CFPI a estimé que le nombre de celles déjà en place paraissait suffisant. La difficulté consiste à les appliquer de manière efficace afin d'obtenir le résultat escompté. À cet égard, des mécanismes de responsabilisation solides, crédibles et de nature à renforcer la politique de parité sont indispensables pour une bonne mise en œuvre.

22. La CFPI a décidé de :

- (a) prier instamment les organisations de mettre en œuvre les politiques et mesures visant à assurer l'équilibre entre les sexes, y compris ses recommandations antérieures, et d'assurer un suivi régulier de leur application ;
- (b) demander instamment aux organisations d'inclure dans leurs mesures et politiques de parité des éléments de diversité tels que l'équilibre géographique ; et
- (c) prier les organisations d'exiger des responsables qu'ils rendent compte des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés en matière d'égalité des sexes en faisant figurer de tels objectifs dans leur rapport annuel d'évaluation du comportement professionnel.

Suite donnée :

23. L'UNESCO a déjà mis en œuvre des politiques et des mesures très diverses soucieuses de l'égalité entre les sexes, et est parvenue à un équilibre entre les effectifs des deux sexes au sein du personnel du cadre organique et de rang plus élevé. Toutefois, les efforts visant à réaliser l'équilibre au niveau des postes de directeur doivent se poursuivre. Les progrès à cet égard sont signalés dans le rapport sur l'équilibre entre les effectifs des deux sexes (186 EX/6 Partie X).

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

(i) Barème des traitements de base minima

24. Sur la base des augmentations de rémunération dont ont bénéficié les fonctionnaires de rang comparable de l'Administration fédérale des États-Unis au cours de la période 2009-2010, la Commission a recommandé que soit relevé de 1,37 % le barème des traitements de base nets des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur avec effet au 1^{er} janvier 2011. Cette augmentation serait appliquée sur la base du principe « ni gain ni perte » : les augmentations du barème des traitements nets seraient compensées par une réduction de l'indemnité de poste, si bien que la rémunération nette ne changerait pas. Cette recommandation entraînera néanmoins une augmentation du montant de la prime de rapatriement et de l'indemnité de licenciement.

Suite donnée :

25. Le nouveau barème des traitements a été appliqué à l'UNESCO avec effet au 1^{er} janvier 2011 (Annexe III).

(ii) Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et l'établissement d'équivalences de classe entre le système des Nations Unies et celui de l'Administration fédérale des États-Unis

26. L'Assemblée générale a souvent réaffirmé que la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de l'ONU et celle des fonctionnaires de rang comparable de l'Administration fédérale des États-Unis devait se situer dans une fourchette de 10 à 20 %, avec un point médian souhaitable de 15 %, étant entendu que cette marge devait se maintenir aux alentours de ce point médian pendant un certain laps de temps.

27. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale qu'elle avait procédé à une nouvelle étude des équivalences de classe s'inscrivant dans son programme d'études périodiques. L'étude a porté sur environ 500 définitions d'emploi correspondant aux groupes professionnels les plus nombreux des organisations appliquant le régime commun, et sur des postes du General Schedule de l'Administration fédérale et d'autres régimes de rémunération spéciaux.

28. La Commission a examiné les résultats de l'étude et de l'opération de validation effectuée en collaboration avec les agents chargés du classement des emplois dans l'Administration fédérale. Elle a également étudié les valeurs obtenues pour la marge entre les rémunérations nettes après incorporation des résultats de l'étude et noté que la marge révisée obtenue en incorporant les résultats de l'étude actuelle dans le calcul de la marge entre les rémunérations nettes s'établirait à 13,3 % pour l'année civile 2010, alors que celle fondée sur les équivalences de classe existantes était de 12,7 %.

(iii) Examen du montant de l'indemnité pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge

29. La Commission a recommandé à l'Assemblée générale de fixer, avec effet au 1^{er} janvier 2011, à 2 929 dollars des États-Unis le montant annuel d'indemnité pour enfant à charge et à 1 025 dollars des États-Unis le montant annuel de l'indemnité pour personnes indirectement à charge. Dans les cas où le montant actuel de l'indemnité serait supérieur aux nouveaux montants proposés, des mesures transitoires seraient appliquées, faisant bénéficier les fonctionnaires qui remplissent actuellement les conditions requises pour percevoir une prestation d'une majoration du montant forfaitaire révisé égale à 50 % de la différence entre ces deux montants. Il serait déduit du montant des indemnités pour charges de famille payables à un fonctionnaire toute prestation familiale qu'il perçoit directement de source nationale.

Suite donnée :

30. Les nouveaux montants approuvés par l'Assemblée générale ont été appliqués à l'UNESCO avec effet au 1^{er} janvier 2011 (Annexe IV).

C. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors Siège

(i) Harmonisation des conditions d'emploi du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée

31. La Commission a recommandé à l'Assemblée générale (a) de faire harmoniser dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies la désignation des lieux d'affectation famille non autorisée ; (b) de faire harmoniser les conditions d'emploi du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée en modifiant le régime actuel de sujétion pour y inclure une prise en compte de l'emploi dans un tel lieu d'affectation ; et (c) de faire harmoniser dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun les dispositions régissant les congés de détente, en adoptant un cadre commun applicable au congé de détente.

32. À l'heure actuelle, les membres du personnel en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée perçoivent l'une ou l'autre de deux indemnités destinées à compenser le coût de l'entretien d'un second domicile ailleurs que dans le lieu d'affectation. Afin d'harmoniser ce régime, la CFPI a recommandé que les deux indemnités actuelles soient remplacées par une « *nouvelle prime de sujétion pour les affectations famille non autorisée* ». La nouvelle prime est équivalente à la prime de sujétion actuellement versée dans les lieux d'affectation de catégorie E, à taux plein pour les membres du personnel ayant des charges de famille et à 50 % pour les autres. Le barème de la nouvelle prime figure dans l'annexe V. Les nouveaux montants sont dans la plupart des cas inférieurs à ceux prévus dans les arrangements actuellement en vigueur à l'UNESCO, s'agissant en particulier du personnel sans charges de famille.

33. Les nouveaux arrangements entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2011. Les membres actuels du personnel de l'UNESCO et ceux qui seront recrutés avant le 1^{er} juillet 2011 continueront de percevoir les montants actuels jusqu'au 30 juin 2016. Pour les membres actuels du personnel qui seront mutés dans ces lieux d'affectation entre juillet 2012 et juillet 2016, des arrangements transitoires ont été mis en place pour assurer une certaine protection des montants qui leur seront versés. Pour les nouvelles recrues, c'est la nouvelle prime qui est versée à partir du 1^{er} juillet 2011.

D. Conditions d'emploi du personnel du cadre de service et de bureau

(i) Examen des normes d'évaluation des emplois d'agent des services généraux

34. La Commission a mis au point un nouveau système de classement des emplois unifié pour les services généraux et les catégories apparentées, qui constitue une étape importante vers l'harmonisation des pratiques dans les organisations appliquant le régime commun. La Commission a décidé de promulguer cette nouvelle norme avec effet au 15 mars 2010. Le nouveau système s'appliquerait une fois que les organisations auraient été formées à son utilisation. Il était également prévu que la nouvelle norme s'appliquerait aux nouveaux postes et aux postes existants qui deviendraient vacants.

Suite donnée :

35. Les plans en vue de l'application et de la généralisation de la nouvelle norme GS aux nouveaux emplois et aux postes vacants seront établis une fois que la formation appropriée aura été dispensée par la CFPI.

(ii) Changements concernant les traitements et allocations au Siège

36. La Directrice générale a approuvé une augmentation de 1,62 %, avec effet au 1^{er} octobre 2010, du traitement de base net du personnel de service et de bureau au Siège, ce qui a entraîné une augmentation de la rémunération considérée aux fins de la pension, de la prime de connaissances linguistiques et d'autres allocations. Les barèmes révisés des traitements figurent dans l'annexe VI, les allocations en question s'établissant désormais comme suit :

- allocation pour conjoint à charge de 2 305 euros par an (2 715 euros pour les membres du personnel qui percevaient l'allocation avant janvier 1998) ;
- allocation pour enfant à charge de 1 909 euros par an (3 734 euros pour le premier enfant à charge d'un membre du personnel sans conjoint) ;
- prime de connaissances linguistiques de 1 770 euros par an pour la première langue et de 885 euros par an pour une deuxième langue.

Suite donnée :

37. Le nouveau barème des traitements et les nouveaux montants des allocations ont été appliqués au Siège avec effet au 1^{er} octobre 2010.

Incidences administratives et financières

38. Les mesures décrites ci-dessus ont été appliquées au moyen du système de paie STEPS, sans dépassement des crédits disponibles dans le 35 C/5. L'harmonisation des indemnités versées aux membres du personnel en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée n'aura aucun impact, voire pourrait se traduire par une diminution du coût global de cette indemnité, encore que l'effet financier total serait minime, l'UNESCO comptant peu de personnel dans ce type de lieux d'affectation.

39. Tous coûts supplémentaires éventuels seraient couverts au moyen des crédits existants dans le budget, notamment dans son Titre IV.

Action attendue du Conseil exécutif

40. Le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant sa décision 114 EX/8.5 et la résolution 22 C/3.7,
2. Ayant examiné le document 186 EX/6 Partie VIII,
3. Prend note de son contenu ;
4. Invite la Directrice générale à continuer d'assurer la participation de l'UNESCO aux travaux de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et à tenir dûment compte de leurs résultats.

ANNEXE I

Résolution adoptée par l'Assemblée générale

[sur la base du rapport de la Cinquième Commission (A/65/648)]

65/248. Régime commun des Nations Unies : rapport de la Commission de la fonction publique internationale

L'Assemblée générale,

Rappelant ses résolutions 44/198 du 21 décembre 1989, 51/216 du 18 décembre 1996, 52/216 du 22 décembre 1997, 53/209 du 18 décembre 1998, 55/223 du 23 décembre 2000, 56/244 du 24 décembre 2001, 57/285 du 20 décembre 2002, 58/251 du 23 décembre 2003, 59/268 du 23 décembre 2004, 60/248 du 23 décembre 2005, 61/239 du 22 décembre 2006, 62/227 du 22 décembre 2007, 63/251 du 24 décembre 2008 et 64/231 du 22 décembre 2009,

Ayant examiné le rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2010¹,

Réaffirmant son attachement à la notion d'un régime commun et unifié des Nations Unies qui serve de base pour la réglementation et la coordination des conditions d'emploi dans les organisations qui l'appliquent,

1. *Prend note avec satisfaction* des travaux de la Commission de la fonction publique internationale ;

2. *Prend note* du rapport de la Commission pour 2010¹ ;

3. *Engage* la Commission à continuer de coordonner et de réglementer les conditions d'emploi des fonctionnaires des organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies, en tenant compte des restrictions imposées par les États Membres à leur fonction publique ;

4. *Réaffirme* qu'il appartient à l'Assemblée générale d'approuver les conditions d'emploi et les prestations de tous les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, en tenant compte des articles 10 et 11 du Statut de la Commission² ;

5. *Rappelle* les articles 10 et 11 du Statut de la Commission et réaffirme que celle-ci joue un rôle central dans la réglementation et la coordination des conditions d'emploi et des prestations de tous les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ;

A. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de fonctionnaires

1. Indemnité pour frais d'études

1. *Approuve* l'application, à compter de l'année scolaire en cours le 1^{er} janvier 2011, des recommandations qui figurent au paragraphe 83 et à l'annexe III du rapport de la Commission¹ ;

¹ Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-cinquième session, Supplément n° 30 (A/65/30).
² Résolution 3357 (XXIX), annexe.

2. *Invite* les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à harmoniser les critères d'octroi de l'indemnité pour frais d'études concernant l'âge minimum, l'âge maximum et la couverture de l'éducation postsecondaire, comme indiqué à l'alinéa a du paragraphe 62 du rapport de la Commission ;

2. Versements à la cessation de service

1. *Fait siennes* les conclusions que la Commission a formulées au paragraphe 101 de son rapport¹ et invite les organes directeurs des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à aligner leur barème de calcul de l'indemnité de licenciement sur celui de l'Organisation des Nations Unies, conformément à ce qui a été approuvé dans la résolution 63/271 du 7 avril 2009 ;

2. *Décide* de reprendre à sa soixante et onzième session l'examen de la question de l'institution dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies d'une indemnité de départ pour les titulaires d'engagements de durée déterminée qui quittent involontairement l'Organisation à l'expiration de leur contrat après dix années de service continu ou plus ;

3. *Demande* à la Commission de formuler à l'intention de l'Organisation des lignes directrices sur le licenciement amiable ;

B. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Barème des traitements de base minima

Rappelant sa résolution 44/198, par laquelle elle a institué des traitements nets minima pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, fixés par référence aux traitements de base nets correspondants des fonctionnaires occupant des emplois comparables dans la ville de base de la fonction publique de référence (l'Administration fédérale des États-Unis),

Approuve, avec effet au 1^{er} janvier 2011, comme l'a recommandé la Commission au paragraphe 120 de son rapport¹, le barème révisé des traitements de base minima (montants bruts et montants nets) des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur qui figure à l'annexe VI dudit rapport ;

2. Évolution de la marge

Rappelant la section I.B de sa résolution 51/216 et le mandat permanent qu'elle a donné à la Commission de surveiller l'écart (« la marge ») entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de la fonction publique de référence (l'Administration fédérale des États-Unis) occupant des emplois comparables à Washington,

1. *Réaffirme* qu'il convient de maintenir de 10 à 20 pour cent la fourchette fixée pour la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de la fonction publique de référence occupant des emplois comparables, étant entendu qu'il serait souhaitable que la marge oscille, sur une certaine durée, autour d'une valeur médiane égale à 15 pour cent ;

2. *Note que*, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010, la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des emplois comparables à Washington est estimée à 13,3 pour cent, et que la valeur moyenne de la marge pour les cinq dernières années (2006-2010) est de 14 pour cent ;

3. Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge

Approuve, avec effet au 1^{er} janvier 2011 et comme le recommande la Commission au paragraphe 162 de son rapport¹, le montant révisé des indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge et les mesures transitoires y relatives ;

C. Conditions d'emploi applicables dans les lieux d'affectation hors Siège

Harmonisation des conditions d'emploi des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée

1. *Affirme avec insistance* que les pouvoirs que le Secrétaire général a délégués aux chefs de secrétariat des fonds et programmes des Nations Unies doivent être exercés dans le strict respect des résolutions de l'Assemblée générale, du Statut de la Commission² et des dispositions réglementaires en vigueur à l'Organisation ;

2. *Prie* le Secrétaire général, sous réserve des dispositions de la présente résolution, d'obtenir la coopération des chefs de secrétariat de toutes les organisations auxquels il a délégué des pouvoirs en matière de ressources humaines et de veiller à ce qu'ils appliquent sans délai les recommandations relatives à l'harmonisation des conditions d'emploi applicables dans les lieux d'affectation famille non autorisée figurant dans le rapport de la Commission¹, et de faire rapport à la Commission à ce sujet ;

3. *Prie également* le Secrétaire général, sous réserve des dispositions de la présente résolution, d'user de sa fonction de Président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination pour assurer l'application à l'échelle du système des recommandations relatives à l'harmonisation des conditions d'emploi applicables dans les lieux d'affectation famille non autorisée figurant dans le rapport de la Commission ;

4. *Demande* aux organisations appliquant le régime commun des Nations Unies de faire rapport tous les ans à la Commission sur le régime des engagements et les conditions d'emploi de leurs fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation famille autorisée et famille non autorisée ;

5. *Demande* au Secrétaire général, en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, d'inviter les chefs de secrétariat des institutions, fonds et programmes appliquant le régime commun des Nations Unies à faire rapport à leurs organes directeurs respectifs sur la manière dont les organisations appliquent les décisions de l'Assemblée générale sur l'harmonisation des conditions d'emploi ;

6. *Approuve*, sous réserve des dispositions de la présente résolution, les recommandations que la Commission a formulées dans son rapport annuel pour 2010 concernant l'harmonisation des conditions

d'emploi des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée ;

7. *Décide* que, six mois après l'adoption de la présente résolution, toutes les nouvelles recrues qui seront affectées à un lieu d'affectation famille non autorisée bénéficieront de l'élément famille non autorisée ;

8. *Décide également* que les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies prendront uniquement en charge les frais de voyage associés aux congés de détente jusqu'à ce qu'elle se prononce à nouveau sur la question à sa soixante-septième session ;

9. *Décide en outre* que les frais supplémentaires que les dispositions susmentionnées relatives à l'harmonisation des conditions d'emploi occasionneront pour le Secrétariat de l'Organisation seront financés par celle-ci, dans la limite des ressources existantes, sans que cela ait d'incidence sur les dépenses opérationnelles et sans que cela nuise à l'exécution des programmes et activités prescrits, et prie le Secrétaire général de rendre compte à ce sujet dans les rapports d'exécution pertinents ;

10. *Prie* la Commission de lui présenter à sa soixante-septième session des recommandations concernant l'harmonisation du régime de l'indemnité (ou somme forfaitaire) versée par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, au titre des frais de subsistance, durant le congé de détente ;

11. *Demande* au Secrétaire général de trouver les moyens de mettre en œuvre les propositions de la Commission relatives à l'harmonisation du régime de l'indemnité (ou somme forfaitaire) versée au titre des frais de subsistance durant le congé de détente sans que cela n'entraîne de coûts supplémentaires, n'ait d'incidence sur les dépenses opérationnelles, ni ne nuise à l'exécution des programmes et activités prescrits ;

12. *Prie* la Commission de lui présenter, dans son rapport annuel, des informations sur la façon dont ses décisions et recommandations auront été appliquées par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ;

13. *Constate* l'importance de la mobilité, qui concourt à la constitution d'une fonction publique internationale plus polyvalente, plus riche du point de vue des qualifications et de l'expérience, et donc capable de s'acquitter de missions complexes ;

14. *Note avec préoccupation* que le taux de vacance de postes est élevé dans les missions, ce qui entrave l'exécution des mandats des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ;

15. *Prie* le Secrétaire général de lui faire rapport, à sa soixante-septième session, dans le cadre de l'examen de la gestion des ressources humaines, sur les critères et les procédures suivis pour désigner les lieux d'affectation où la famille est autorisée et ceux où elle ne l'est pas ;

16. *Regrette* que le régime Opération spéciale ait entraîné d'importantes disparités dans les prestations offertes aux fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée ;

17. *Rappelle* le paragraphe 42 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires sur la gestion des ressources

humaines³ et souligne qu'il importe que le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des fonds et programmes des Nations Unies collaborent étroitement avec la Commission pour étudier les éventuelles conséquences imprévues de la proposition d'harmonisation et y remédier ;

18. *Prie* la Commission de lui rendre compte, dans son rapport annuel, de la façon dont ses décisions relatives à l'harmonisation des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation famille non autorisée auront été appliquées pendant la période de transition ;

19. *Décide* que le régime des congés de détente doit être régi par la Commission ;

20. *Prie* le Secrétaire général de veiller à ce que les fonctionnaires utilisent opportunément et utilement leurs congés de détente ;

21. *Prie* la Commission de poursuivre son examen de la question des conditions d'emploi applicables aux fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en poste hors Siège ;

D. Questions diverses

Note que les mesures suivantes, entre autres, seraient de nature à améliorer la procédure de sélection et les conditions d'emploi des chefs de secrétariat des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies :

a) L'organisation d'entretiens et de rencontres avec les candidats aux postes de chef de secrétariat, qui conférerait plus de transparence et de crédibilité au processus de sélection et l'ouvrirait aux candidats de toutes les nationalités ;

b) La présence de membres des conseils d'administration, des comités consultatifs ou d'autres organes délibérants des fonds et programmes des Nations Unies et d'autres organes et entités subsidiaires lors des entretiens et rencontres organisés avec les candidats présélectionnés ;

c) L'adoption de dispositions régissant l'ensemble des conflits d'intérêts concernant les chefs de secrétariat et les irrégularités ou fautes qui pourraient leur être reprochées, si de telles dispositions n'ont pas encore été adoptées.

*73^e séance plénière
24 décembre 2010*

ANNEXE II

Allocation pour frais d'études
en vigueur à compter de l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2011

Monnaie	Montant maximal des dépenses remboursables et montant maximal de l'indemnité pour enfant handicapé	Montant maximal de l'indemnité pour frais d'études	Montant forfaitaire normal lorsque les facilités d'internat ne sont pas fournies par l'établissement ^a	Montant forfaitaire supplémentaire au titre des frais d'internat (pour certains lieux d'affectation)	Montant maximal de l'indemnité pour les membres du personnel en service dans certains lieux d'affectation ^a
Euro					
Autriche	17 555	13 166	3 776	5 664	18 830
Belgique	15 458	11 593	3 518	5 277	16 870
France ^b	10 981	8 236	3 052	4 578	12 814
Allemagne	19 563	14 672	4 221	6 332	21 004
Irlande	17 045	12 784	3 112	4 668	17 452
Italie	20 830	15 623	3 147	4 721	20 344
Monaco	10 981	8 236	3 052	4 578	12 814
Pays-Bas	17 512	13 134	3 875	5 813	18 947
Espagne	16 653	12 490	3 162	4 743	17 233
Couronne danoise	113 554	85 166	27 242	40 863	126 029
Yen japonais	2 324 131	1 743 098	607 703	911 555	2 654 653
Couronne suédoise	157 950	118 462	26 034	39 051	157 513
Franc suisse	31 911	23 933	5 540	8 310	32 243
Livre sterling	24 941	18 706	3 690	5 535	24 241
Dollar É.-U. (aux États-Unis d'Amérique) ^c	43 006	32 255	6 083	9 125	41 380
Dollar É.-U. (hors États-Unis d'Amérique)	20 663	15 497	3 746	5 619	21 116

^a S'applique uniquement aux enfants fréquentant des établissements d'enseignement primaire ou secondaire.

^b À l'exception des établissements scolaires suivants où s'applique un barème établi en dollars des États-Unis et égal à celui en vigueur aux États-Unis d'Amérique :

- École américaine de Paris ;
- Université américaine de Paris ;
- École britannique de Paris ;
- École européenne de management de Lyon ;
- École internationale de Paris ;
- Marymount School of Paris ;
- École active bilingue Victor Hugo (cursus anglais uniquement) ;
- École active bilingue Jeanine Manuel (cursus anglais uniquement).

^c S'applique, à titre spécial, à la Bulgarie, à la Chine, à la Fédération de Russie, à la Hongrie, à l'Indonésie et à la Roumanie.

ANNEXE III

Barème des traitements applicable au personnel du cadre organique et de rang supérieur
(en dollars des États-Unis - en vigueur au 1^{er} janvier 2011)

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
DDG	Brut	204 391														
	Net D	145 854														
	Net S	131 261														
ADG	Brut	185 809														
	Net D	133 776														
	Net S	121 140														
D-2	Brut	152 231	155 592	158 954	162 315	165 675	169 035									
	Net D	111 950	114 135	116 320	118 505	120 689	122 873									
	Net S	102 847	104 691	106 528	108 359	110 186	112 002									
D-1	Brut	139 074	141 896	144 710	147 532	150 371	153 320	156 272	159 222	162 171						
	Net D	103 070	104 989	106 903	108 822	110 741	112 658	114 577	116 494	118 411						
	Net S	95 270	96 936	98 600	100 258	101 915	103 567	105 212	106 857	108 497						
P-5	Brut	115 134	117 532	119 934	122 331	124 732	127 129	129 531	131 929	134 329	136 729	139 129	141 528	143 929		
	Net D	86 791	88 422	90 055	91 685	93 318	94 948	96 581	98 212	99 844	101 476	103 108	104 739	106 372		
	Net S	80 629	82 079	83 524	84 969	86 412	87 849	89 286	90 720	92 152	93 581	95 008	96 431	97 853		
P-4	Brut	94 268	96 456	98 642	100 876	103 194	105 507	107 825	110 140	112 456	114 768	117 087	119 399	121 715	124 032	126 349
	Net D	72 373	73 948	75 522	77 096	78 672	80 245	81 821	83 395	84 970	86 542	88 119	89 691	91 266	92 842	94 417
	Net S	67 395	68 829	70 263	71 691	73 120	74 548	75 975	77 399	78 822	80 244	81 664	83 083	84 502	85 918	87 334
P-3	Brut	77 101	79 125	81 150	83 172	85 199	87 222	89 244	91 272	93 296	95 319	97 346	99 367	101 476	103 618	105 759
	Net D	60 013	61 470	62 928	64 384	65 843	67 300	68 756	70 216	71 673	73 130	74 589	76 044	77 504	78 960	80 416
	Net S	56 018	57 358	58 701	60 040	61 382	62 721	64 060	65 403	66 741	68 082	69 418	70 755	72 089	73 426	74 762
P-2	Brut	62 856	64 668	66 476	68 289	70 100	71 908	73 721	75 528	77 340	79 153	80 961	82 774			
	Net D	49 756	51 061	52 363	53 668	54 972	56 274	57 579	58 880	60 185	61 490	62 792	64 097			
	Net S	46 669	47 853	49 032	50 214	51 394	52 576	53 778	54 975	56 178	57 377	58 574	59 776			
P-1	Brut	48 627	50 199	51 933	53 678	55 414	57 154	58 896	60 638	62 374	64 114					
	Net D	39 388	40 643	41 892	43 148	44 398	45 651	46 905	48 159	49 409	50 662					
	Net S	37 154	38 309	39 465	40 618	41 773	42 926	44 081	45 222	46 356	47 491					

ANNEXE IV

Montants des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge : cadre organique et catégories supérieures							
Entrée en vigueur : 1 ^{er} janvier 2011							
Pays	Monnaie	Enfants à charge ¹			Personne indirectement à charge		
		Avant 1 ^{er} janv. 2007	Entre 1 ^{er} janv. 2007 et 31 déc. 2008	À compter du 1 ^{er} janv. 2009	Avant 1 ^{er} janv. 2007	Entre 1 ^{er} janv. 2007 et 31 déc. 2008	À compter du 1 ^{er} janv. 2009
Australie	Dollar aus.	2 058	2 001	2 001	1 011	1 011	1 011
Autriche	euro	2 229	2 229	2 229	780	780	780
Belgique	euro	2 229	2 229	2 229	780	780	780
Canada	Dollar can.	2 929	2 929	2 929	1 025	1 025	1 025
France	euro	2 229	2 229	2 229	780	780	780
Allemagne	euro	2 239	2 229	2 229	791	780	780
Italie	euro	2 229	2 229	2 229	780	780	780
Pays-Bas	euro	2 229	2 229	2 229	780	780	780
Roumanie	leu	9 549	9 549	9 549	3 342	3 342	3 342
Suisse	Franc suisse	3 181	3 067	2 785	1 248	1 198	975
États-Unis et reste du monde	Dollar É.-U.	2 929	2 929	2 929	1 025	1 025	1 025

¹ L'allocation pour enfant handicapé correspond au double de ces montants.

ANNEXE V

**Bonification de la prime de sujétion en cas de service
dans un lieu d'affectation famille non autorisée**

Dollars É.-U./mois

	Avec charges de famille	Sans charges de famille
P-1 - P-3	1 418	532
P-4 - P-5	1 701	638
D-1 et +	1 890	709

ANNEXE VI

General Service Category at Headquarters

ANNUAL SALARY SCALE

showing gross and net amounts after application of staff assessment and amounts of pensionable remuneration applicable to staff on board on 31 December 1999

Effective 1 October 2010

In Euros

Level/Grade		I	II	III	IV	V	VI	VII	Steps/Échelons									
									VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	
G1	Brut	30757	31869	32981	34093	35205	36318	37430	38542	39654	40766	41878	42990					
	Net	24198	25021	25844	26667	27490	28313	29136	29959	30782	31605	32428	33251					
	Aux fins de la pension	30118	31187	32254	33323	34391	35461	36529	37595	38667	39734	40803	41872					
G2	Brut	34334	35568	36801	38035	39269	40503	41736	42970	44283	45606	46929	48252	49575	50899			
	Net	26845	27758	28671	29584	30497	31410	32323	33236	34149	35062	35975	36888	37801	38714			
	Aux fins de la pension	33555	34742	35927	37114	38300	39484	40671	41856	43042	44228	45414	46601	47785	48973			
G3	Brut	38308	39676	41043	42411	43826	45293	46760	48226	49693	51160	52626	54093	55560	57026			
	Net	29786	30798	31810	32822	33834	34846	35858	36870	37882	38894	39906	40918	41930	42942			
	Aux fins de la pension	37375	38690	40005	41323	42639	43954	45269	46587	47901	49217	50541	51910	53278	54647			
G4	Brut	42711	44309	45936	47564	49191	50819	52446	54074	55702	57329	58957	60584	62212	63839	65467		
	Net	33044	34167	35290	36413	37536	38659	39782	40905	42028	43151	44274	45397	46520	47643	48766		
	Aux fins de la pension	41607	43068	44528	45987	47447	48904	50365	51884	53401	54921	56439	57958	59478	60994	62515		
G5	Brut	47923	49731	51538	53345	55152	56960	58767	60574	62381	64189	65996	67803	69610	71418	73225	75032	
	Net	36661	37908	39155	40402	41649	42896	44143	45390	46637	47884	49131	50378	51625	52872	54119	55366	
	Aux fins de la pension	46304	47924	49543	51194	52876	54561	56247	57931	59613	61297	62982	64669	66352	68034	69718	71403	
G6	Brut	53742	55746	57751	59755	61760	63764	65768	67773	69777	71781	73786	75790	77794	79799	81803		
	Net	40676	42059	43442	44825	46208	47591	48974	50357	51740	53123	54506	55889	57272	58655	60038		
	Aux fins de la pension	51565	53436	55303	57169	59037	60907	62776	64644	66512	68379	70249	72118	73985	75880	77883		
G7	Brut	60196	62419	64642	66865	69089	71312	73535	75758	77981	80204	82428	84651	86874	89097			
	Net	45129	46663	48197	49731	51265	52799	54333	55867	57401	58935	60469	62003	63537	65071			
	Aux fins de la pension	57583	59657	61731	63805	65879	67953	70026	72101	74175	76304	78527	80754	82977	85200			

Le taux de change utilisé pour la conversion des traitements nets en bruts est de 1 US DOLLAR = 0,7189 EURO, représentant la moyenne des taux pratiqués durant les 36 derniers mois, incluant le mois d'ajustement.

Cadre du personnel de service et de bureau au Siège

BAREME DES TRAITEMENTS ANNUELS

indiquant les montants bruts et nets après retenues au titre du régime d'imposition et les montants considérés aux fins de la pension applicable au personnel en service au 31 décembre 1999

À dater du 1^{er} octobre 2010

En euros

ANNEXE VI

General Service Category at Headquarters

Cadre du personnel de service et de bureau au Siège

ANNUAL SALARY SCALE

showing gross and net amounts after application of staff assessment and amounts of pensionable remuneration applicable to staff on board as from 1 January 2000

BAREME DES TRAITEMENTS ANNUELS

indiquant les montants bruts et nets après retenues au titre du régime d'imposition et les montants considérés aux fins de la pension applicable au personnel recruté à partir du 1^{er} janvier 2000

Effective 1 October 2010

À dater du 1^{er} octobre 2010

In Euros

En euros

Level/Grade		Steps/Échelons											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII (*)
G1	Brut	30757	31869	32981	34093	35205	36318	37430	38542	39654	40766	41878	42990
	Net	24198	25021	25844	26667	27490	28313	29136	29959	30782	31605	32428	33251
	Aux fins de la pension	30118	31187	32254	33323	34391	35461	36529	37595	38667	39734	40803	41872
G2	Brut	34334	35568	36801	38035	39269	40503	41736	42970	44283	45606	46929	48252
	Net	26845	27758	28671	29584	30497	31410	32323	33236	34149	35062	35975	36888
	Aux fins de la pension	33555	34742	35927	37114	38300	39484	40671	41856	43042	44228	45414	46601
G3	Brut	38308	39676	41043	42411	43826	45293	46760	48226	49693	51160	52626	54093
	Net	29786	30798	31810	32822	33834	34846	35858	36870	37882	38894	39906	40918
	Aux fins de la pension	37375	38690	40005	41323	42639	43954	45269	46587	47901	49217	50541	51910
G4	Brut	42711	44309	45936	47564	49191	50819	52446	54074	55702	57329	58957	60584
	Net	33044	34167	35290	36413	37536	38659	39782	40905	42028	43151	44274	45397
	Aux fins de la pension	41607	43068	44528	45987	47447	48904	50365	51884	53401	54921	56439	57958
G5	Brut	47923	49731	51538	53345	55152	56960	58767	60574	62381	64189	65996	67803
	Net	36661	37908	39155	40402	41649	42896	44143	45390	46637	47884	49131	50378
	Aux fins de la pension	46304	47924	49543	51194	52876	54561	56247	57931	59613	61297	62982	64669
G6	Brut	53742	55746	57751	59755	61760	63764	65768	67773	69777	71781	73786	75790
	Net	40676	42059	43442	44825	46208	47591	48974	50357	51740	53123	54506	55889
	Aux fins de la pension	51565	53436	55303	57169	59037	60907	62776	64644	66512	68379	70249	72118
G7	Brut	60196	62419	64642	66865	69089	71312	73535	75758	77981	80204	82428	84651
	Net	45129	46663	48197	49731	51265	52799	54333	55867	57401	58935	60469	62003
	Aux fins de la pension	57583	59657	61731	63805	65879	67953	70026	72101	74175	76304	78527	80754

(*) Long-service step/Échelon au titre de la longévité.

Le taux de change utilisé pour la conversion des traitements nets en bruts est de 1 US DOLLAR = 0,7189 EURO, représentant la moyenne des taux pratiqués incluant le mois d'ajustement.



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-sixième session

186 EX/6

Partie IX

PARIS, le 8 avril 2011
Original anglais

Point 6 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORTS DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR DES QUESTIONS SPÉCIFIQUES

PARTIE IX

EMPLOI DE CONTRATS DE CONSULTANTS INDIVIDUELS ET DE CONTRATS D'HONORAIRES PAR LE SECRÉTARIAT

Résumé

En application des décisions 171 EX/35 et 184 EX/6 Partie I, la Directrice générale présente son rapport sur l'emploi de contrats de consultants au Secrétariat en 2010.

Dans sa décision 184 EX/6 Partie I, le Conseil exécutif a encouragé la Directrice générale à poursuivre ses efforts pour donner d'autres informations sur le contenu des contrats de consultants et les produits à fournir et à appliquer les recommandations du Commissaire aux comptes relatives à la création d'une base de données unique pour les contrats temporaires. Le Conseil exécutif a aussi insisté sur la nécessité de la transparence dans l'engagement de consultants et de l'amélioration de la répartition géographique et de l'équilibre entre les sexes, à qualifications égales.

Les incidences financières et administratives des activités qui y sont décrites s'inscrivent dans les limites de l'actuel C/5.

Action attendue du Conseil exécutif : décision figurant au paragraphe 39.

Introduction

1. L'UNESCO utilise normalement trois types de contrats de service, ceux conclus avec des organismes à but lucratif (qui remplacent les contrats d'honoraires, auxquels il a été mis fin) ; ceux conclus avec des organisations à but non lucratif ; et ceux conclus avec des consultants individuels. Le présent rapport traite des contrats accordés à des consultants et présente des statistiques et analyses portant sur les contrats accordés au Siège et hors Siège en 2010, ainsi que des comparaisons avec les années précédentes.

2. Les contrats de consultants sont accordés à des spécialistes que l'UNESCO engage à des fins de conseil et de consultation ou pour apporter le savoir-faire, les compétences et les connaissances nécessités par un service ou un produit particulier. Ils ne peuvent pas servir de contrats avec des institutions ou des entreprises.

3. Les contrats de service conclus avec des organismes à but lucratif remplacent désormais les « contrats d'honoraires » et sont utilisés avec des institutions ou entreprises ; ils ne sont plus utilisés pour engager des personnes. Ils sont soumis aux règles standard de l'UNESCO en matière d'achats concernant l'appel à la concurrence et tous les contrats de ce type d'une valeur égale ou supérieure à 100 000 dollars sont annoncés sur le site Web du portail mondial pour les fournisseurs des organismes des Nations Unies (UN Global Marketplace).

4. Comme suite à la demande du Conseil exécutif relative à un complément d'information sur le contenu des contrats de consultants accordés et les produits à fournir dans ce cadre, la Section II présente des données sur les domaines thématiques couverts par les contrats accordés au Siège en 2010. En outre, et conformément à la décision 179 EX/33 (7), une liste des contrats de consultants accordés par l'UNESCO est publiée en ligne.

5. Les travaux de développement nécessaires pour dégager les renseignements relatifs aux produits escomptés dans le cadre des contrats de consultants ont dû être reportés parce que les ressources informatiques ont été consacrées en priorité au développement du nouvel outil de gestion des contrats Sharepoint et à la mise en service des modules du Système financier et budgétaire (FABS) dans les bureaux hors Siège. De ce fait, plus de 90 % des données sur les contrats accordés dans les bureaux hors Siège peuvent désormais être obtenus par voie électronique et non manuelle. Cela étant, le travail de développement a repris, dans le cadre d'un projet plus vaste de création d'une base de données unique pour tous les types d'assistance temporaire. Les informations sur les types de compétences engagées et les types de produits fournis par les consultants devraient commencer à être disponibles à la fin de 2011.

6. Le présent document se divise en plusieurs sections :

- Section I : Politiques : faits nouveaux
- Section II : Contrats de consultants au Siège et hors Siège
- Section III : Contrats de consultants au Bureau de l'UNESCO à Brasilia
- Section IV : Contrats de consultants au « dollar symbolique »
- Section V : Incidences financières et administratives.

Section I – Politiques : faits nouveaux

7. Le Secrétariat est en train de mettre la dernière main à un projet de révision de la politique relative aux consultants afin de prendre en compte les recommandations de deux rapports récents du Commissaire aux comptes¹, concernant en particulier :

- le renforcement du système des appels d'offres ;
- la clarification du recours aux dérogations ; et
- l'amélioration des dispositions relatives à l'évaluation.

8. Pour les contrats d'une valeur supérieure à 20 000 dollars, les cadres qui procèdent au recrutement sont tenus d'examiner au moins trois candidatures comportant les qualifications requises, sur la base de propositions écrites, pour justifier le choix de tel ou tel candidat et assurer une plus grande transparence. Pour les contrats d'une valeur égale ou supérieure à 100 000 dollars, l'accord préalable du Directeur de la gestion des ressources humaines est requis, pour s'assurer que c'est le bon type de contrat qui est utilisé.

9. Les dérogations ne sont accordées qu'à titre exceptionnel, pour des raisons valables, par exemple lorsque les services d'un consultant sont uniques ; lorsque le consultant est la seule source disponible pour les compétences requises avec des niveaux de qualité et de coût acceptables ; ou dans des situations d'urgence (post-conflit, post-catastrophe, etc.), où le temps est souvent un facteur critique et la recherche de trois candidats aurait des répercussions préjudiciables aux services fournis.

10. Les cadres seront tenus d'établir une évaluation qualitative du service fourni, et non une simple notation. Ces évaluations seront consignées dans la « liste de contrôle » que l'administration utilise pour confirmer que le contrat a été établi conformément aux règles et procédures en vigueur, cette évaluation devant être achevée avant que le versement final prévu dans le contrat puisse être autorisé.

11. La nouvelle politique prévoit également des contrats distincts pour les auteurs, photographes et producteurs de film et de vidéo. Les contrats destinés à ces personnes contiennent une rubrique traitant spécifiquement des questions relatives aux droits d'auteur et aux droits de propriété intellectuelle et sont conformes à la politique de l'UNESCO en matière de publications.

12. Comme suite à d'autres recommandations figurant dans les rapports du Commissaire aux comptes, HRM a écrit en mars 2010 aux ADG et aux directeurs de bureau et d'unité hors Siège pour leur rappeler les dispositions de la politique en vigueur :

- nul ne peut avoir plus d'un contrat avec l'UNESCO au même moment ;
- les contrats doivent être signés par les deux parties avant que le consultant ne commence à travailler ;
- la durée des contrats temporaires doit être respectée et les besoins en personnel doivent être planifiés en conséquence, en tenant compte des limitations qui s'appliquent aux différents types de contrats temporaires ;

¹ 182 EX/46 : Rapport du Commissaire aux comptes sur les contrats temporaires accordés par l'Organisation.

185 EX/32 Partie II : Rapport d'audit sur la Division des sciences de l'eau du Secteur des sciences exactes et naturelles de l'UNESCO.

- l'équilibre de la répartition géographique, à compétences égales, doit être pris en considération dans la sélection des consultants. Les secteurs/bureaux du Siège seront informés de la répartition géographique et entre hommes et femmes des consultants qu'ils ont engagés entre 2007 et 2010.

13. Les travaux de développement d'une base de données unique pour l'assistance temporaire ont débuté, ce qui facilitera le suivi des personnes engagées sur la base de contrats temporaires et l'application de la décision prise par le Conseil exécutif à sa 184^e session (184 EX/6 Partie I). Ce système devrait être opérationnel à la fin de 2011.

14. Une fois ces changements de politique finalisés et promulgués, HRM mettra sur pied des sessions d'information pour expliquer les nouvelles dispositions aux cadres qui procèdent au recrutement et aux attachés d'administration.

Section II – Contrats de consultants au Siège et hors Siège

Nombre de contrats de consultants et dépenses correspondantes

15. On trouvera ci-après les principales observations concernant les contrats de consultants accordés en 2010 :

Globalement

- Le nombre de contrats attribués en 2010 a augmenté de 1 % par rapport à 2009, tandis que le nombre de consultants recrutés baissait de 1 % (voir tableaux 1 et 2).
- En 2010, le total des dépenses afférentes aux contrats de consultants a été supérieur de 11 % à celui de 2009 (tableau 3).
- Ces dépenses, d'un montant de 24,4 millions, ont représenté environ 7 % du budget global de l'UNESCO.

Tableau 1
Nombre de contrats de consultant

	2007	2008	2009	2010	Évolution 2009-2010
Siège	1 661	1 267	1 523	1 248	-18%
% Siège	38%	41%	46%	37%	
hors Siège*	2 685	1 808	1 807	2 107	17%
% hors Siège	62%	59%	54%	63%	
Total	4 346	3 075	3 330	3 355	1%

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasília

Tableau 2
Nombre de consultants

	2007	2008	2009	2010	Évolution 2009-2010
Siège	1 068	825	1 001	800	-20%
% Siège	34%	35%	40%	32%	
hors Siège*	2 049	1 509	1 512	1 689	12%
% hors Siège	66%	65%	60%	68%	
Total	3 117	2 334	2 513	2 489	-1%

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasília

Tableau 3**Dépenses afférentes aux contrats de consultant
(en millions de dollars É.-U.)**

	2007	2008	2009	2010	Évolution 2009-2010
Siège	9,234	9,550	11,192	10,150	-9%
% Siège	43%	53%	51%	42%	
hors Siège*	12,099	8,437	10,752	14,210	32%
% hors Siège	57%	47%	49%	58%	
Total	21,333	17,987	21,944	24,360	11%

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasília

Tableau 4**Moyenne des dépenses par contrat de consultant (en dollars É.-U.)**

	2007	2008	2009	2010	Évolution 2009-2010
Siège	5 559	7 537	7 349	8 133	11%
hors Siège*	4 506	4 666	5 950	6 744	13%

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasília

Répartition Siège/hors Siège

- En 2010, les bureaux hors Siège ont recruté 68 % des consultants. La part de ces bureaux a représenté 63 % des contrats attribués et 58 % des dépenses totales.

Siège

- En 2010, le nombre de contrats attribués et le nombre de consultants recrutés ont diminué respectivement de 18 % et de 20 %.
- Les dépenses totales au Siège ont baissé de 9 % en 2010.
- Le montant moyen des contrats a augmenté de 11 % en 2010.

Hors Siège

- En 2010, le nombre de contrats attribués et le nombre de consultants recrutés ont augmenté de 17 % et de 12 % respectivement.
- Les dépenses totales hors Siège ont augmenté de 32 % en 2010.
- Le montant moyen des contrats a augmenté de 13 % pendant la même période.

Source de financement des contrats

16. Bien que le montant total des dépenses afférentes aux contrats de consultants ait augmenté en 2010, la part financée au titre du budget ordinaire a diminué, passant de 10,2 à 9,4 millions de dollars. Le tableau 5 montre que 62 % des dépenses totales consacrées aux contrats de consultants en 2010 ont été financées au moyen de ressources extrabudgétaires, contre 54 % en 2009.

17. En 2010, 56 % des dépenses afférentes aux contrats au Siège et 66 % des dépenses hors Siège ont été financées au moyen de ressources extrabudgétaires (contre respectivement 48 % et 59 % en 2009).

Tableau 5

Dépenses afférentes aux contrats de consultants par source de financement, 2009 et 2010

	2009 (en millions de dollars É.-U.)					2010 (en millions de dollars É.-U.)				
	BO	%BO	ExB	%ExB	Total	BO	%BO	ExB	%ExB	Total
Siège	5,771	52%	5,421	48%	11,192	4,489	44%	5,661	56%	10,150
hors Siège*	4,415	41%	6,337	59%	10,752	4,877	34%	9,333	66%	14,210
Total	10,186	46%	11,758	54%	21,944	9,366	38%	14,994	62%	24,360

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasília

Contrats, en valeur

18. Comme indiqué au tableau 6, la majorité des contrats de consultants au Siège et hors Siège restent d'une valeur inférieure à 10 000 dollars (pour 73 % et 79 % d'entre eux respectivement, contre 77 % et 83 % en 2009).

Tableau 6

Nombre de contrats de consultants en fonction de leur montant, 2009 et 2010

Montant (\$)	Siège				Hors Siège*			
	2009	%	2010	%	2009	%	2010	%
Moins de 5000	835	55%	640	51%	1115	62%	1259	60%
5000 à 9999	341	22%	271	22%	387	21%	394	19%
10000 à 24999	272	18%	259	21%	243	13%	361	17%
25000 à 49999	63	4%	62	5%	53	3%	77	4%
50000 et plus	12	1%	16	1%	9	0%	16	1%
Total	1523	100%	1248	100%	1807	100%	2107	100%

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasília

19. 32 contrats supérieurs à 50 000 dollars ont été passés en 2010 (soit 1 % du total), 16 au Siège et 16 hors Siège. Deux de ces contrats étaient d'un montant compris entre 75 000 et 100 000 dollars : l'un portait sur la collecte de données et des activités relatives au système d'information sur la gestion de l'éducation en Iraq, l'autre sur la coordination et le suivi de l'alphabétisation et de l'éducation non formelle au Rwanda, dans le cadre d'un projet CapEPT. Trois contrats étaient d'un montant supérieur à 100 000 dollars : deux d'entre eux avaient trait à la fourniture d'un appui et d'une aide techniques dans les domaines des sciences fondamentales, des sciences de l'ingénieur et des politiques scientifiques en Amérique latine, en vue de renforcer le rôle de l'UNESCO en tant qu'institution du système des Nations Unies spécialisée dans le domaine des ressources en eau par l'intermédiaire du Programme hydrologique international, dans le cadre de l'Initiative « Unis dans l'action » ; le troisième contrat portait sur l'établissement de partenariats entre le secteur public et le secteur privé visant à renforcer la visibilité de l'UNESCO, et de relations avec des entreprises et des organismes gouvernementaux.

Durée des contrats

20. La plupart des contrats de consultants sont conclus pour de très courtes périodes, généralement inférieures à trois mois. Comme l'indique le tableau 7, 71 % des contrats passés au Siège et hors Siège l'ont été pour moins de trois mois, contre respectivement 79 % et 65 % en 2009. En 2010, 9,5 % des contrats, au Siège et hors Siège, ont été d'une durée supérieure à six mois.

Tableau 7

Nombre de contrats de consultant en fonction de leur durée : 2009 et 2010

Montant (\$)	Siège				Hors Siège*			
	2009	%	2010	%	2009	%	2010	%
Moins d'1 mois	639	42%	504	40%	463	26%	666	32%
1-3 mois	556	37%	391	31%	712	39%	819	39%
3-6 mois	264	17%	239	19%	416	23%	426	20%
Plus de 6 mois	64	4%	114	9%	216	12%	196	9%
Total	1523	100%	1248	100%	1807	100%	2107	100%

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasília

Contrats par secteur/bureau et activité thématique au Siège

21. La plupart des dépenses afférentes aux contrats de consultants au Siège viennent directement à l'appui du programme de l'UNESCO. Le tableau 8 montre que les secteurs de programme (éducation, science, culture, communication et information et sciences sociales et humaines) ont représenté 83 % du montant total des dépenses au Siège en 2010, contre 81 % en 2009. Trois secteurs (culture, éducation et science) représentaient 62 % des contrats attribués et 74 % des dépenses totales.

Tableau 8

Contrats de consultants par secteur/bureau, 2009 et 2010

	2009				2010			
	Nombre	%	Montant (millions \$)	%	Nombre	%	Montant (millions \$)	%
CI	39	2,6%	0,361	3,2%	48	3,8%	0,339	3,3%
CLT	392	25,7%	2,360	21,1%	318	25,5%	2,661	26,2%
ED	294	19,3%	2,432	21,7%	221	17,7%	2,214	21,8%
SC	264	17,3%	3,053	27,3%	233	18,7%	2,653	26,1%
SHS	122	8,0%	0,858	7,7%	105	8,4%	0,535	5,3%
ERC	13	0,9%	0,085	0,8%	5	0,4%	0,049	0,5%
AFR	19	1,2%	0,167	1,5%	10	0,8%	0,114	1,1%
ADM	38	2,5%	0,235	2,1%	60	4,8%	0,187	1,8%
CENT ¹	342	22,5%	1,640	14,7%	248	19,9%	1,397	13,8%
Total	1523	100%	11,192	100,0%	1248	100%	10,150	100%

¹ BB/BOC (BFM), BFC, BPI, BSP, HRM, IOS, SCG/X, ODG

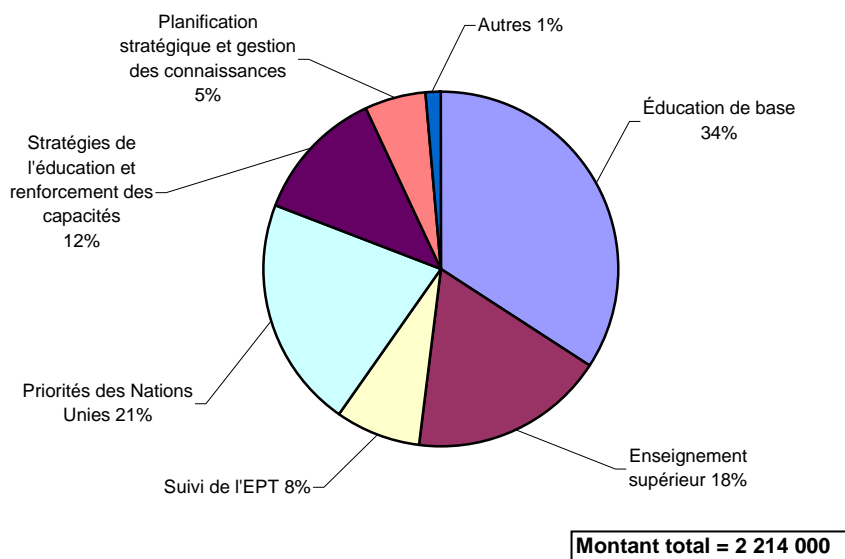
22. Le tableau 7 montre également qu'en 2010, les contrats conclus au titre des services centraux ont représenté 14 % du montant total, et 20 % du nombre total. Certaines de ces activités étaient liées au programme, notamment les activités post-conflit au titre de BFC et les femmes et l'égalité entre les sexes au titre de BSP. La majorité des contrats – 144 sur 248 – concernaient des activités de BPI (qui fait désormais partie d'ERI). Parmi celles-ci, les activités audiovisuelles et les publications ont représenté 85 % du nombre de contrats et 79 % de leur montant total. La majeure part des dépenses d'ADM, qui représente 2 % du montant total des dépenses en 2010, a été consacrée aux services de traduction.

23. La répartition des dépenses afférentes aux contrats de consultant au Siège par domaine thématique d'activité est présentée ci-dessous, sur la base de données issues du système FABS :

Éducation

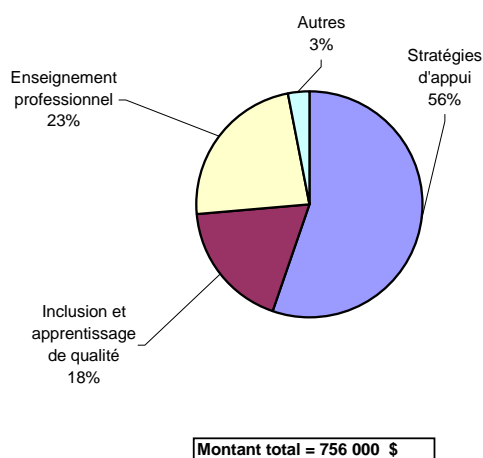
Le Secteur de l'éducation a consacré 2 214 000 dollars à des contrats de consultants au Siège en 2010. Sur ces fonds, 34 % ont été alloués à des activités relatives à l'éducation de base, 21 % à des priorités des Nations Unies et 18 % à des activités relatives à l'enseignement supérieur.

Secteur de l'éducation

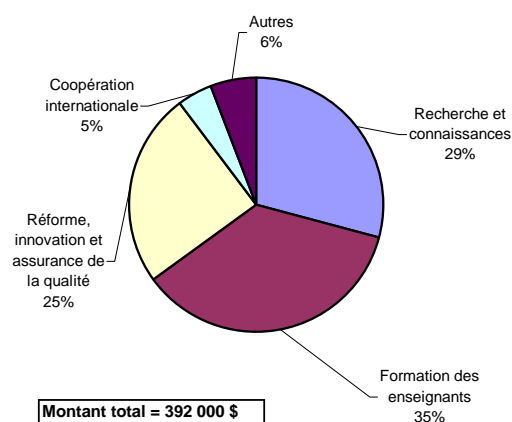


Comme l'indique le diagramme circulaire ci-après, 56 % des dépenses totales afférentes à des activités concernant l'éducation de base étaient liées aux stratégies d'appui ; 31 % des dépenses consacrées à l'enseignement supérieur se rapportaient à la formation des enseignants ; tandis que 35 % des dépenses attribuées aux priorités des Nations Unies revenaient à des activités menées dans le cadre de la Décennie des Nations Unies pour l'alphabétisation (DNUA).

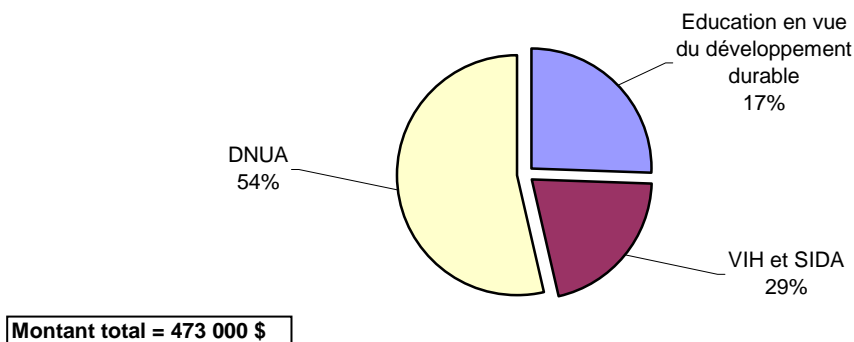
Éducation de base



Enseignement supérieur



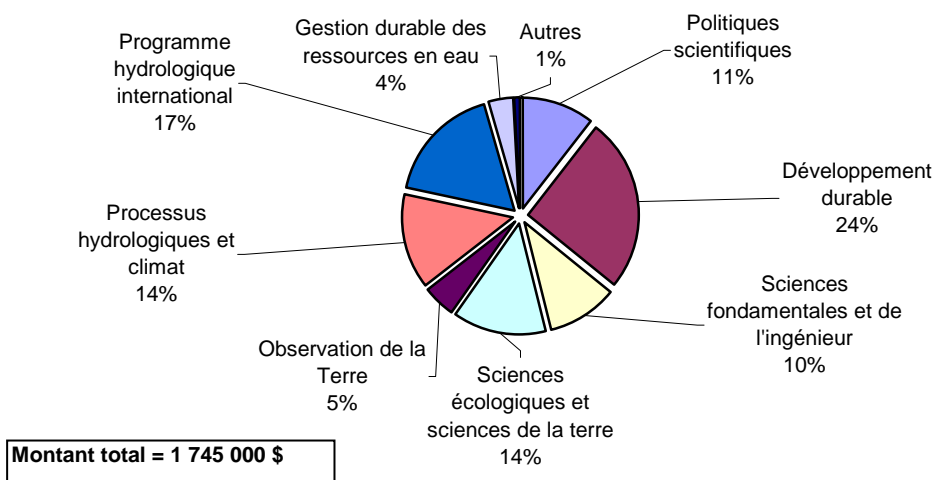
Priorités des Nations Unies



Sciences exactes et naturelles

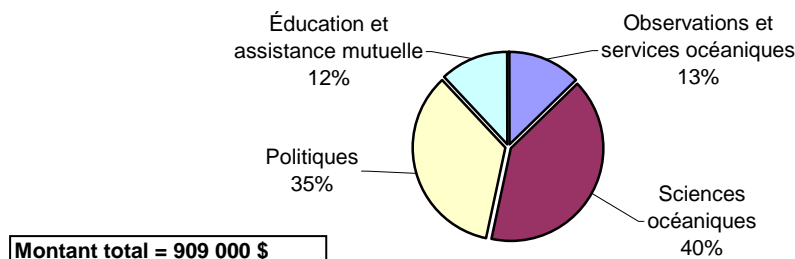
Le Secteur des sciences exactes et naturelles a consacré 1,7 million de dollars à des contrats de consultants en 2010, dont 31 % pour le Programme hydrologique international et les processus hydrologiques et le climat ; 24 % pour le développement durable et 14 % pour les sciences écologiques et les sciences de la terre.

Secteur des sciences exactes et naturelles



La COI a dépensé 0,9 million de dollars au titre de contrats en 2010, dont 40 % pour les sciences océaniques :

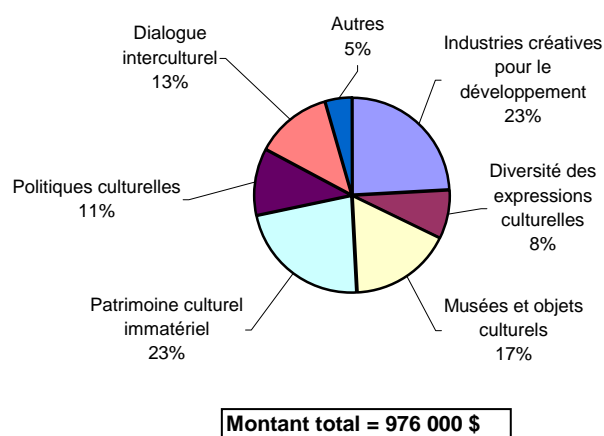
Commission océanographique intergouvernementale (COI)



Culture

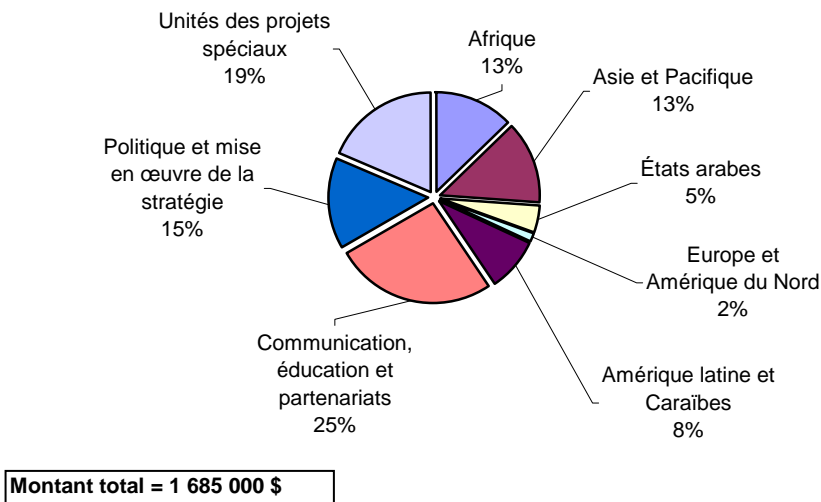
Le Secteur de la culture a consacré 976 000 dollars aux contrats de consultant en 2010, dont 23 % alloués au patrimoine culturel immatériel et 23 % aux industries créatives pour le développement.

Secteur de la culture



Le Centre UNESCO du patrimoine mondial a dépensé 1,685 million de dollars en 2010, dont 40 % pour ses activités régionales, 24 % pour la communication, l'éducation et les partenariats et 15 % pour les questions de politique et de stratégie.

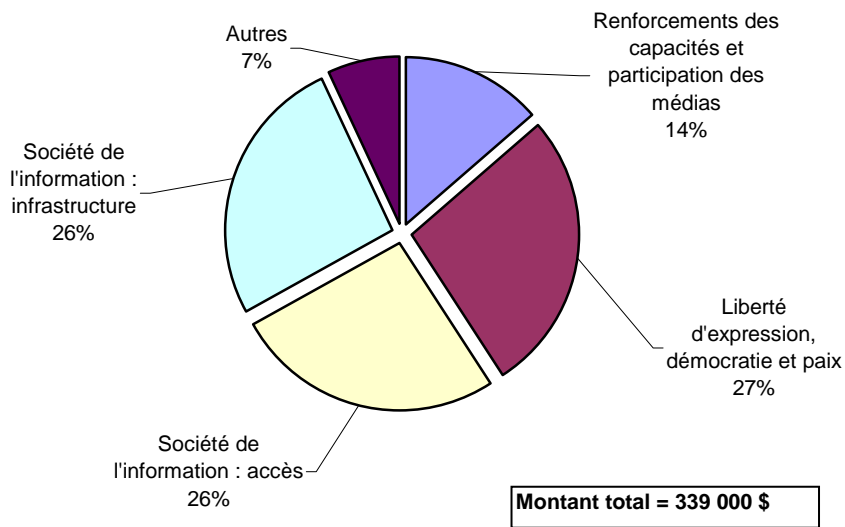
Centre UNESCO du patrimoine mondial



Communication et information (CI)

Le Secteur de la communication et de l'information a consacré 339 000 dollars aux contrats de consultants en 2010 : 52 % alloués à la société de l'information (infrastructure et accès) et 27 % à la liberté d'expression, la démocratie et la paix.

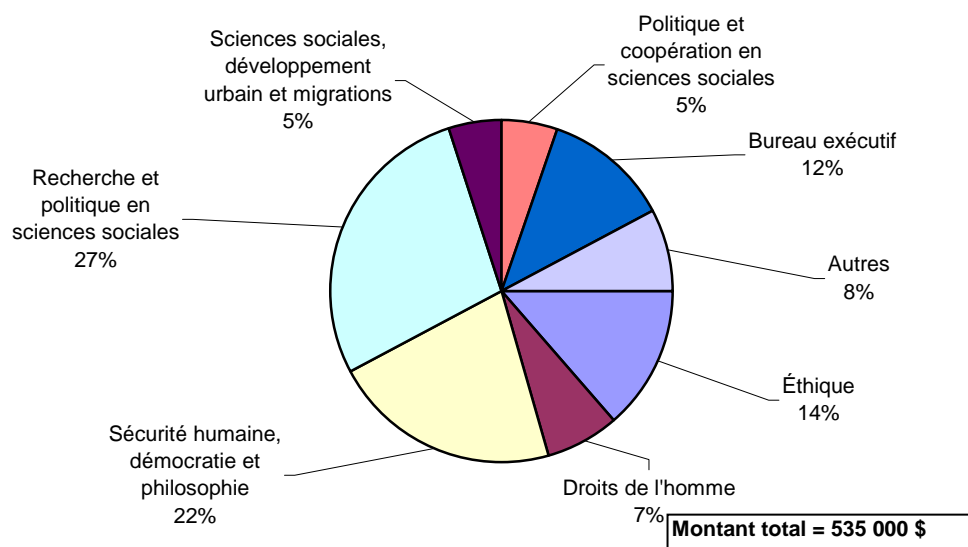
Secteur de la communication et de l'information



Sciences sociales et humaines (SHS)

Le Secteur des sciences sociales et humaines a consacré 535 000 dollars aux contrats de consultants en 2010, dont 27 % à la recherche et aux politiques en sciences sociales et 22 % à la sécurité humaine, à la démocratie et à la philosophie.

Secteur des sciences sociales et humaines



Équilibre entre les sexes, nationalité et membres du personnel retraités

24. La politique relative aux consultants contient des directives détaillées visant à assurer la prise en considération d'un éventail aussi large que possible de candidats dûment qualifiés, étant entendu qu'à compétences égales, il doit être tenu compte de la répartition géographique et de l'équilibre entre les sexes parmi les consultants. Les responsables sont aussi encouragés à rechercher des compétences locales pour des projets locaux chaque fois que cela est possible. En outre, l'approbation de l'ADG, du directeur de bureau/bureau hors Siège est nécessaire si un contrat doit être accordé à un ancien membre du personnel de l'UNESCO.

Tableau 9
Nombre de consultants et montants dépensés
par groupe régional des contractants, 2009 et 2010

Groupe régional	Siège et hors Siège*							
	Nombre 2009	%	Nombre 2010	%	Montant (millions \$) 2009	%	Montant (millions \$) 2010	%
I	900	36%	826	33%	10.123	46%	10.429	43%
II	103	4%	115	5%	0.597	3%	0.521	2%
III	501	20%	440	18%	3.492	16%	4.010	16%
IV	342	14%	347	14%	2.589	12%	2.871	12%
V afr	410	16%	422	17%	3.017	13.5%	3.638	15%
V arabe	219	9%	339	14%	1.665	7.5%	2.890	12%
non disponible	38	2%	0	0%	0.460	2%	0	0%
Total	2513	100%	2489	100%	21.944	100%	24.360	100%

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasília

27. Le Tableau 10 indique la nationalité des consultants engagés par le Secrétariat en 2010 en fonction du Groupe dans lequel se situe le bureau qui les a recrutés, et confirme la pratique des bureaux consistant à recruter au niveau local pour les projets locaux ; 66 % des consultants engagés par les bureaux de pays situés dans le Groupe I étaient des ressortissants de pays de ce groupe. Les pourcentages s'échelonnent de 69 % à 93 % dans les autres régions : dans le Groupe III, par exemple, 93 % des consultants engagés étaient des ressortissants de pays du Groupe III.

28. Le Tableau 11 montre que 47 % des consultants engagés au Siège en 2010 étaient des femmes, contre 44 % en 2009. Le pourcentage correspondant hors Siège était de 36 %, contre 39 % en 2009. Dans l'ensemble, 40 % des consultants engagés en 2010 étaient des femmes (contre 41 % en 2009).

Tableau 11
Nombre de consultants, par sexe, 2009 et 2010

	Siège				hors Siège*				Siège et hors Siège*			
	2009	%	2010	%	2009	%	2010	%	2009	%	2010	%
Hommes	560	56%	421	53%	926	61%	1080	64%	1486	59%	1501	60%
Femmes	441	44%	379	47%	586	39%	609	36%	1027	41%	988	40%
Total	1001	100%	800	100%	1512	100%	1689	100%	2513	100%	2489	100%

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasília

Membres du personnel retraités

29. Le Tableau 12 montre que 53 membres du personnel à la retraite ont obtenu des contrats au Siège en 2010, pour un montant total de 707 000 dollars, contre 21 hors Siège pour un montant total de 453 000 dollars. Globalement, au Siège et hors Siège, le personnel retraité a représenté 3 % de l'ensemble des consultants recrutés, et 5 % des dépenses, en 2010. Ces chiffres sont en baisse par rapport à 2009, année où 103 membres du personnel à la retraite ont été recrutés, représentant 4 % de l'ensemble des consultants engagés et 7 % des dépenses totales.

Tableau 12
Nombre de contractants retraités et sommes dépensées, 2009 et 2010

2009	Consultants individuels	Membres du personnel retraités	%	Dépenses totales	Dépenses (membres du personnel retraités)	%
Siège	1,001	70	7%	11.192	1.246	11%
Hors Siège*	1,512	33	2%	10.752	0.398	4%
Total	2,513	103	4%	21.944	1.644	7%

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasília

2010	Consultants individuels	Membres du personnel retraités	%	Dépenses totales	Dépenses (membres du personnel retraités)	%
Siège	800	53	7%	10.150	0.707	7%
Hors Siège*	1,689	21	1%	14.210	0.453	3%
Total	2,489	74	3%	24.360	1.160	5%

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasília

Section III – Contrats de consultants au Bureau de l'UNESCO à Brasilia

30. Comme les années précédentes, les données relatives aux contrats attribués par le Bureau de Brasilia sont présentées séparément pour donner une idée plus claire des contrats accordés par l'ensemble des bureaux hors Siège.

Nombre et montant

31. Le Tableau 13 montre que 1 165 contrats ont été accordés par le Bureau de Brasilia en 2010, soit 9 % de plus qu'en 2009. Les dépenses totales étaient supérieures de 39 % et s'établissaient à 28,306 millions de dollars.

Tableau 13
Nombre et montant des contrats de consultants au Bureau de Brasilia, 2009 et 2010

	Nombre	Évolution en %	millions \$	Évolution en %
2009	1069		20.425	
2010	1165	9%	28.306	39%

32. Au total, 1 116 consultants individuels ont été engagés en 2010. Parmi eux, 99 % venaient de pays du Groupe III et 62 % étaient des femmes.

Source de financement

33. D'après le Tableau 14, 91 % des dépenses totales consacrées aux contrats de consultants en 2010 ont été financées à l'aide de ressources extrabudgétaires, contre 98 % en 2009.

Tableau 14
**Dépenses au titre des contrats de consultants
par source de financement au Bureau de Brasilia, 2009 et 2010**

	BO	% BO	ExB	% ExB	Total
2009	0.411	2%	20.015	98%	20.426
2010	2.526	9%	25.780	91%	28.306

En millions de dollars

Contrats, en valeur

34. Le Tableau 15 montre que 53 % des contrats de consultants attribués en 2010 étaient inférieurs à 25 000 dollars, contre 70 % en 2009, tandis que 44 % des contrats étaient compris entre 25 000 et 49 999 dollars (29 % en 2009).

Tableau 15
**Nombre de contrats de consultants en fonction de leur montant,
Bureau de Brasilia (2009 et 2010)**

Montant \$	2009	%	2010	%
Moins de 5000	147	14%	80	7%
5000 à 9999	137	13%	130	11%
10000 à 24999	461	43%	405	35%
25000 à 49999	314	29%	514	44%
50000 et plus	10	1%	36	3%
Total	1069	100%	1165	100%

Durée des contrats

35. Le Tableau 16 indique que 17 % des contrats de consultants attribués en 2010 l'ont été pour moins de trois mois, contre 27 % en 2009, tandis que 58 % étaient d'une durée supérieure à six mois (48 % en 2009).

Tableau 16
Nombre de contrats de consultants en fonction de leur durée,
Bureau de Brasilia (2009 et 2010)

	2009	%	2010	%
Moins d'1 mois	55	5%	39	3%
1-3 mois	234	22%	167	14%
3-6 mois	265	25%	286	25%
Plus de 6 mois	515	48%	673	58%
Total	1069	100%	1165	100%

Section IV – Contrats de consultants « au dollar symbolique »

36. Des contrats de consultants « au dollar symbolique » sont attribués à des personnes engagées pour s'acquitter de fonctions de représentation spéciales ou à d'anciens membres du personnel, pour assurer une bonne transmission des compétences et de la mémoire institutionnelle de l'Organisation. Tous les contrats de ce type doivent être préalablement approuvés par le Cabinet de la Directrice générale.

37. Au total 24 personnes ont obtenu de tels contrats au Siège en 2010 (contre 22 en 2009), dont 9 anciens membres du personnel de l'UNESCO. L'enveloppe totale des dépenses consacrées à ces contrats (frais de voyage et indemnités de subsistance) s'élève à 25 000 dollars. Le Tableau 17 indique le nombre de personnes ayant obtenu un tel contrat en 2010 par secteur/bureau.

Tableau 17
Nombre de personnes ayant obtenu un contrat de consultant
au dollar symbolique au Siège en 2010, par secteur

	Total
CI	0
CLT	8
ED	1
SC	1
SHS	1
ERC	0
ADM	0
CENT ¹	13
Total	24

¹BSP, IOS, ODG

Section V – Incidences financières et administratives
--

38. Les activités mentionnées dans le rapport étaient prévues dans les plans de travail du C/5. Le développement de FABS nécessaire pour collecter les données sur les produits à livrer au titre des contrats sera effectué dans le cadre des crédits budgétaires existants.

Action attendue du Conseil exécutif

39. Le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant ses décisions 171 EX/35 et 184 EX/6 (I),
2. Ayant examiné le document 186 EX/6 (Partie IX),
3. Se félicite des changements que la Directrice générale propose d'apporter à la politique de l'UNESCO en matière de contrats de consultants ;
4. Prend note des données, des analyses et des informations qualitatives présentées dans le document susmentionné et encourage le Secrétariat à poursuivre ses efforts pour donner d'autres informations sur le contenu des contrats de consultants et les produits à fournir ;
5. Rappelle la nécessité d'assurer une plus large répartition géographique et un meilleur équilibre entre les sexes dans le recrutement de consultants à qualifications égales ;
6. Invite la Directrice générale à lui soumettre son prochain rapport sur l'emploi de contrats de consultants par le Secrétariat à sa 189^e session.

PARIS, le 6 mai 2011
Original français

Point 6 de l'ordre du jour provisoire révisé

RAPPORTS DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR DES QUESTIONS SPÉCIFIQUES

PARTIE IX

**EMPLOI DE CONTRATS DE CONSULTANTS INDIVIDUELS ET DE CONTRATS
D'HONORAIRES PAR LE SECRÉTARIAT**

ADDENDUM

**COMMENTAIRES DU SYNDICAT DU PERSONNEL
DE L'UNESCO (STU)**

Résumé

Conformément au point 2805.7 du Manuel administratif de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) présente ses commentaires sur ce rapport de la Directrice générale.

1. Le recours à des contrats de consultant est inévitable. Cependant, le STU a attiré l'attention du Secrétariat sur le respect des règles en la matière. Le Manuel administratif donne une définition précise sur l'utilisation de ces contrats (chapitre 13.10) ; toutefois la mise en œuvre dans les secteurs n'est pas toujours conforme à ces règles et des lacunes persistent, à savoir :

- omission d'un cahier des charges, d'objectifs précis à atteindre et d'un calendrier d'exécution bien défini qui auraient permis d'évaluer les résultats du consultant. Une meilleure planification de ce type d'assistance temporaire est à revoir dans les secteurs en tenant compte de la durée maximale de ces engagements selon les sources de fonds ;
- évaluations des consultants peu précises et non disponibles aux autres Secteurs/divisions pour l'embauche d'une expertise similaire. Une base de données d'assistance temporaire incluant l'expérience et l'évaluation des précédentes expertises fournies par contrat est plus que jamais nécessaire ;
- suivant les secteurs, niveaux de rémunération différents observés pour le même consultant et ce pour des tâches similaires.

La faiblesse des contrôles internes et d'une mise en œuvre de solutions simples et fonctionnelles dans le suivi de l'assistance temporaire sont à l'origine de bon nombre de ces problèmes.

Recherche de compétences internes

2. Une réduction du nombre de postes engendre souvent un coût supplémentaire du fait de l'embauche de consultants (dont des retraités) pour suppléer à un manque d'effectif. Le but prétendu est de permettre une plus grande souplesse dans la mise en œuvre du programme de travail.

3. La recherche de fonctionnaires remplissant les conditions voulues est actuellement limitée au secteur concerné, au lieu de s'étendre à l'ensemble du Secrétariat. Le STU a néanmoins recommandé d'avoir recours à des consultants uniquement dans les cas où les compétences requises ne sont pas disponibles au sein de l'Organisation. Actuellement, il n'existe pas de mécanisme interne permettant de trouver le ou les membres du personnel aptes à remplir des fonctions recherchées.

4. Le STU a demandé à ce qu'un bilan de compétences soit effectué pour chaque membre du personnel.

5. Une meilleure répartition géographique pourrait être obtenue si les besoins du Secrétariat en termes d'assistance temporaire étaient diffusés plus largement et rapidement. Un public plus large pourrait être également atteint si des informations sur les possibilités d'emploi de consultants étaient diffusées sur la page d'accueil de l'UNESCO. Les secteurs devraient planifier leurs besoins bien à l'avance. Les États membres ont également un rôle à jouer en encourageant la participation de leurs nationaux.

PARIS, le 11 mai 2011
Original français

Point 6 de l'ordre du jour provisoire révisé

RAPPORTS DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR DES QUESTIONS SPÉCIFIQUES

**EMPLOI DE CONTRATS DE CONSULTANTS INDIVIDUELS ET DE CONTRATS
D'HONORAIRES PAR LE SECRÉTARIAT**

ADDENDUM 2

Résumé

Conformément au point 9.2.7 du Manuel administratif de l'UNESCO, l'Association internationale du personnel de l'UNESCO (AIPU) présente ses commentaires sur le rapport de la Directrice générale sur des questions spécifiques : emploi de contrats de consultants individuels et de contrats d'honoraires par le Secrétariat.

VUES DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DU PERSONNEL DE L'UNESCO (AIPU) SUR LE « RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR DES QUESTIONS SPÉCIFIQUES. PARTIE IX : EMPLOI DE CONTRATS DE CONSULTANTS INDIVIDUELS ET DE CONTRATS D'HONORAIRES PAR LE SECRÉTARIAT » (document 186 EX/6)

1. L'AIPU constate avec regret que le recours à des consultants se développe de plus en plus dans tous les lieux d'affectation. L'engagement de retraités et de consultants à qui sont confiées des fonctions d'administrateur, et le fait que cette politique a pour effet d'écartier des membres du personnel auxquels ces fonctions pourraient être confiées et de bloquer leur avancement, sont autant de questions qui doivent être examinées de près.
2. À la 184^e session du Conseil exécutif, l'AIPU avait demandé à l'Administration de définir clairement sa politique concernant la prorogation d'engagements sous contrats de consultants, passé l'âge de la retraite. En effet, certains fonctionnaires se voient offrir la possibilité de poursuivre leur activité lorsqu'ils ont atteint l'âge de la retraite, tandis que d'autres se la voient refuser. La politique en la matière devait être clairement définie afin de garantir à tous les mêmes droits.
3. De même, compte tenu du vieillissement des effectifs au Secrétariat, il est dans l'intérêt de l'Organisation de faire en sorte que les fonctionnaires arrivés en fin de carrière prennent leur retraite à l'âge prévu, de manière à améliorer les perspectives de carrière des autres membres du personnel, et à favoriser le recrutement de fonctionnaires plus jeunes. Les fonctionnaires en attente d'une nouvelle affectation ou d'une promotion ne doivent pas être pénalisés par l'incapacité des responsables de programme, et du Bureau de la gestion des ressources humaines, de s'organiser à l'avance pour remplacer les futurs retraités.
4. Certes, nous reconnaissons que l'Organisation peut avoir besoin, pour mener à bien par exemple des projets de courte durée, de spécialistes dont les compétences ne lui sont pas utiles à titre permanent. En pareil cas, il ne serait pas nécessairement justifié de former du personnel. Néanmoins, avant d'engager un consultant, il est impératif de vérifier soigneusement ses références et ses qualifications professionnelles. Il est tout aussi impératif que ces consultants ne bénéficient pas d'une formation supplémentaire aux frais de l'Organisation, et ne se voient pas confier des fonctions d'encadrement.
5. Enfin, l'AIPU déplore que dans certains cas, l'Administration continue de recruter des consultants pour de longues durées, sans donner la possibilité aux représentants du personnel de donner un avis ni de formuler des propositions. Un effort accru doit par ailleurs être fait pour assurer un meilleur équilibre géographique dans le recrutement des consultants. Il vaudrait sans doute la peine de dépenser davantage pour s'assurer les services d'experts de tous pays aux compétences reconnues, si cela doit permettre de maintenir le caractère international de l'UNESCO.
6. Considérant que bien des fonctionnaires seraient désireux d'être formés à de nouvelles compétences, et que les fonds qui pourraient être employés à cette formation servent à payer des consultants, l'AIPU estime qu'il convient de réduire le plus possible l'emploi de consultants.
7. Le Conseil exécutif doit savoir que la règle des 22 000 dollars maximum, qui s'applique normalement aux retraités, est parfois contournée. Des retraités réengagés se voient proposer en effet de souscrire de nouveau à la Caisse commune des pensions des Nations Unies, ce qui lève automatiquement toute restriction sur leur traitement. Il est temps d'examiner cette pratique de près.

Pour l'Exécutif
Sidiki COULIBALY
Président de l'AIPU



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-sixième session

186 EX/6

Partie X

PARIS, le 8 avril 2011
Original anglais

Point 6 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORTS DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR DES QUESTIONS SPÉCIFIQUES

PARTIE X

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE ET ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES AU SEIN DU PERSONNEL DU SECRÉTARIAT

Résumé

Conformément à la décision 185 EX/6 (VIII), la Directrice générale présente au Conseil exécutif un rapport d'étape sur la situation de la répartition géographique du personnel du Secrétariat et la réalisation de l'équilibre entre les sexes.

Le présent document inclut des informations sur la répartition géographique du personnel aux niveaux mondial et national et un rapport d'étape sur la mise en œuvre du plan de travail visant à améliorer l'équilibre géographique du personnel du Secrétariat, ainsi que sur la réalisation de l'équilibre entre les sexes aux postes de direction.

Les annexes figurent dans le document 186 EX/INF.13.

Le document n'a aucune incidence financière ou administrative.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 24.

SECTION I. RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DU PERSONNEL

1. Conformément à la décision 185 EX/6 (VIII), la Directrice générale présente au Conseil exécutif un rapport d'étape sur la situation de la répartition géographique et la réalisation du Plan d'action visant à améliorer l'équilibre géographique du personnel du Secrétariat.

2. Le principe de la répartition géographique s'applique au personnel du cadre organique recruté sur le plan international occupant des postes dits géographiques, c'est-à-dire des postes permanents financés au titre du Programme ordinaire de l'UNESCO. La méthode utilisée pour calculer les quotas géographiques est exposée à l'Annexe I du document 186 EX/INF.13.

Progrès obtenus dans la réalisation du Plan d'action visant à améliorer l'équilibre géographique du personnel du Secrétariat (2010-2015)

3. Le Plan d'action quinquennal (2010-2015) présenté à la 184^e session du Conseil fixe des mesures visant à accroître le nombre de pays normalement représentés, à réduire le nombre de pays non représentés ou sous-représentés, et à améliorer l'équilibre géographique aux postes de directeur (voir l'Annexe II du document 186 EX/INF.13).

4. Les huit mois écoulés depuis l'adoption du plan ont permis de prendre une série de mesures :

- La campagne de recrutement de dix jeunes cadres prévue dans le Programme des jeunes cadres est en cours, et sera achevée en juin 2011. Elle aura des effets positifs sur la représentation géographique, car les jeunes cadres sont recrutés dans des pays non représentés ou sous-représentés. Comme le Conseil l'a demandé (décision 184 EX/5 (II)), une note d'information lui sera présentée à sa 187^e session sur la répartition géographique des dix jeunes cadres sélectionnés.
- De plus, à la suite de réunions avec des représentants du GRULAC et de l'ASPAC, on a lancé des mesures ciblées visant à accroître le nombre de candidats de pays non représentés et sous-représentés.
- Un rapport de suivi assorti des indicateurs essentiels, notamment sur la représentation géographique, est communiqué tous les mois à chaque ADG et Directeur de Bureau. On y appelle l'attention sur les pays qui sont sous-représentés ou non représentés, ainsi que sur ceux qui risquent de le devenir prochainement par le jeu des départs à la retraite. Le programme d'initiation des cadres supérieurs comporte également une sensibilisation à la diversité géographique.
- Tous les postes de directeur font désormais l'objet d'une publicité externe, sous une présentation modifiée de manière à attirer plus de candidats qualifiés. HRM continue à participer aux entretiens/jurys d'évaluation pour les postes de directeur et veille à ce qu'un examen approfondi soit effectué en vue d'inclure au moins un candidat d'un pays non représenté ou sous-représenté dans la liste restreinte de candidats.

Évolution en 2010

5. Au 1^{er} janvier 2011, 155 États membres sont représentés au Secrétariat, soit 80 % des 193 États membres de l'UNESCO. Le tableau 1 ci-après montre que 78 (40 %) États membres sont normalement représentés, 26 (14 %) sont surreprésentés, 51 (26 %) sont sous-représentés et 38 (20 %) ne sont pas représentés. On trouvera des informations détaillées, par pays, dans les Annexes I et II au présent document.

Tableau 1
Situation de la répartition géographique au 1^{er} janvier 2011
et évolution depuis le 1^{er} janvier 2010

Situation	Nombre d'États membres au 1 ^{er} janvier 2010	Nombre d'États membres au 1 ^{er} janvier 2011	Variation par rapport au 1 ^{er} janvier 2010
Normalement représentés	79 (41%)	78 (40%)	- 1
Surreprésentés	27 (14%)	26 (14%)	- 1
Sous-représentés	49 (25%)	51 (26%)	+ 2
Nombre total d'États membres représentés	155 (80%)	155 (80%)	0
Non représentés	38 (20%)	38 (20%)	0
Nombre total d'États membres	193	193	0

6. Le nombre total d'États membres représentés au sein du personnel du Secrétariat (155) est demeuré stable depuis janvier 2010. De légères variations ont touché le nombre de pays normalement représentés (un membre du personnel en moins), de pays surreprésentés (un membre du personnel en moins) et de pays sous-représentés (deux membres du personnel en plus).

7. En 2010, sur 56 postes « géographiques » pour lesquels ont été recrutés des candidats externes, 14 (25 %) ont été attribués à des candidats de pays sous-représentés ou non représentés, ce qui est inférieur au pourcentage cible fixé par la Conférence générale à sa 32^e session, soit 50 % des postes géographiques faisant l'objet d'un recrutement externe, devant être attribués à des candidats de pays non représentés ou sous-représentés.

Représentation géographique dans certaines institutions des Nations Unies

8. Pour la représentation géographique, l'UNESCO est au deuxième rang avec l'OMS, après le Secrétariat de l'ONU et devant la FAO et l'OIT.

Tableau 2
États membres représentés dans diverses institutions spécialisées des Nations Unies
appliquant des quotas géographiques

Institution des Nations Unies	Nombre total d'États membres	États membres représentés	% d'États membres représentés
ONU	192	180	94 %
UNESCO	193	155	80 %
OMS	195*	156	80 %
FAO	191	147	77 %
OIT	183	117	64 %

(*) Y compris Porto Rico et Tokélaou qui sont Membres associés.

ONU au 30 juin 2010, OMS au 31 juillet 2010, FAO au 31 janvier 2010, OIT au 31 janvier 2011.

Tendances des départs à la retraite

9. Jusqu'à la fin de 2015, 207 membres du personnel du cadre organique et de rang plus élevé devraient partir à la retraite, dont 56 des 100 directeurs. Sur ce nombre, celui des départs à la retraite prévus pour les postes dits géographiques s'élève à 155, dont 46 directeurs.

10. Jusqu'à la fin de 2012, les départs à la retraite auront un effet sur le nombre de pays surreprésentés (4* d'entre eux devraient passer dans la catégorie des pays normalement représentés) ; mais 4 pays risquent de se retrouver non représentés, et 10* de devenir sous-représentés. Ces chiffres sont indicatifs, car durant la même période, les recrutements en cours auront peut-être un retentissement sur la représentation géographique des pays mentionnés. Ces tendances sont suivies de près (* voir les détails à l'Annexe II).

Répartition géographique par groupe régional

11. Si la pratique veut que le rapport de la Directrice générale sur la répartition géographique évoque la situation par groupe régional, celle-ci n'est présentée ici qu'à titre indicatif. Le principe des quotas individuels pour chaque État membre est le seul critère officiel de l'Organisation (liste détaillée, pays par pays, à l'Annexe I).

En janvier 2011, quatre groupes régionaux [I, II, V (a) et V (b)] étaient normalement représentés, tandis que le Groupe III (GRULAC) et le Groupe IV (ASPAC) restaient en deçà de la limite inférieure de leur quota, ne comptant respectivement que 10 et 15 membres du personnel. Depuis janvier 2010, la représentation du GRULAC s'est améliorée (un membre du personnel de plus), tandis que celle de l'ASPAC diminuait de 9 membres du personnel du fait des départs à la retraite.

Tableau 3
Évolution de la répartition géographique par groupe régional
depuis le 1^{er} janvier 2010

Groupe régional ^(a)	Situation au 1 ^{er} janv. 2010	Situation au 1 ^{er} janv. 2011	Variation par rapport au 1 ^{er} janv. 2010	Quotas au 1 ^{er} janv. 2011		Situation
				Min.	Max.	
Groupe I	267	275	+8	185	312	Normalement représenté
Groupe II	62	62	0	60	111	Normalement représenté
Groupe III	68	69	+ 1	79	148	Sous-représenté
Groupe IV	147	138	- 9	153	269	Sous-représenté
Groupe V (a)	122	123	+ 1	95	186	Normalement représenté
Groupe V (b)	59	61	+ 2	42	76	Normalement représenté
Total	725	728	+3	614	1 102	

^(a) **Groupes électoraux** : Groupe I : Europe et Amérique du Nord ; Groupe II : Europe orientale ; Groupe III (GRULAC) ; Groupe IV (ASPAC) ; Groupe V (a) : Afrique et Groupe V (b) : États arabes.

Représentation des groupes régionaux parmi les directeurs et les fonctionnaires de rang plus élevé

12. Le Groupe I est le plus largement représenté parmi les directeurs et les fonctionnaires de rang plus élevé (40,5 %), suivi du Groupe V (a) (Afrique) avec 20 %, du Groupe IV (ASPAC) avec 15,5 % et du Groupe III (GRULAC) avec 10 %. Le Groupe V (b) (États arabes) et le Groupe II sont représentés respectivement à raison de 8 % et 6 % des postes. Au 1^{er} février 2011, 12 postes de directeur (RP) étaient en cours de recrutement.

Tableau 4
Répartition par groupe régional des postes du personnel
de la catégorie des directeurs et de rang plus élevé

Groupe régional ^(a)	1 ^{er} janvier 2010		1 ^{er} janvier 2011		Variation par rapport au 1 ^{er} janvier 2010
	Postes de la catégorie des directeurs et de rang plus élevé	%	Postes de la catégorie des directeurs et de rang plus élevé	%	
Groupe I	38	41%	34	40,5%	-4
Groupe II	4	4%	5	6%	+1
Groupe III	9	10%	8	10%	-1
Groupe IV	15	16%	13	15,5%	-2
Groupe V (a)	19	20%	17	20%	-2
Groupe V (b)	8	9%	7	8%	-1
Total	93	100%	84	100%	-9

^(a) **Groupes électoraux** : Groupe I : Europe et Amérique du Nord ; Groupe II : Europe orientale ; Groupe III (GRULAC) ; Groupe IV (ASPAC) ; Groupe V (a) : Afrique et Groupe V (b) : États arabes.

SECTION II. ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES AU SEIN DU PERSONNEL

13. On trouvera dans la section qui suit une présentation à jour de l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat, et un rapport d'étape sur l'application du Plan d'action de l'UNESCO pour la parité entre les sexes, qui a pour but d'arriver d'ici à 2015 à ce que 50 % de femmes occupent des postes de la classe D-1 et de rang plus élevé.

Données utilisées pour les statistiques ventilées par sexe

14. Le nombre des membres du personnel pris en compte dans le rapport sur l'équilibre entre les sexes est plus important que celui qui est pris en compte pour le rapport sur la répartition géographique, car les statistiques ventilées par sexe comprennent tous les membres du personnel recrutés au titre d'un contrat de durée déterminée, quelle que soit la source du financement des postes, alors que les données sur la répartition géographique ne concernent que les postes dits géographiques relevant du Programme ordinaire. Ainsi, les données ventilées par sexe sur les postes de la classe D-1 et de rang plus élevé comprennent les postes financés sur les fonds extrabudgétaires, notamment ceux des Instituts.

Équilibre entre les sexes dans les postes de classe D-1 et de rang plus élevé

15. Le Plan d'action pour la parité entre les sexes énonce des mesures dans trois domaines : Recrutement, Formation/mentorat et Équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'objectif étant de parvenir à la parité au niveau des cadres supérieurs en 2015. Nombre d'initiatives ont été lancées en 2010, dont la mise en œuvre d'un programme de compétences de direction et de gestion à l'intention des femmes occupant des postes de niveau intermédiaire, qui a permis de former près de 50 femmes en 2010. On trouvera des détails sur les progrès de la mise en œuvre du Plan d'action à l'Annexe III du document 186 EX/INF.13.

16. Depuis janvier 2010, la représentation des femmes aux échelons supérieurs a régulièrement progressé, le pourcentage de femmes de la catégorie des directeurs ayant augmenté de 3 % (de 24 % à 27 % au 1^{er} janvier 2011). Les progrès les plus marquants ont été obtenus dans la catégorie des ADG, qui, sur les 11 fonctionnaires de ce rang, compte 5 sous-directrices générales.

Tableau 5
Équilibre entre les sexes aux postes de direction, par classe,
du 1^{er} janvier 2010 au 1^{er} janvier 2011

(Programme ordinaire et fonds extrabudgétaires)

	1 ^{er} janvier 2010					1 ^{er} janvier 2011					Différence en pourcentage de femmes
	F	%F	M	%M	Total	F	%F	M	%M	Total	
Directeur général adjoint	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0%
Sous-Directeur général	2	20%	8	80%	10	5	45%	6*	55%	11	+25%
D-2	7	28%	18	72%	25	6	27%	16	73%	22	-1%
D-1	16	23%	54	77%	70	16	24%	50	76%	66	-1%
Total D	25	24%	81	76%	106	27	27%	73	73%	100	+3%

* ADG/CIPT compris.

Progrès vers les objectifs ciblés

17. Des efforts importants ont été faits en 2010, et le taux de recrutement a atteint 50 %, 7 femmes ayant été nommées à des postes de cette classe sur un total de 14. Pour arriver à la parité en 2015, il faudra continuer à s'employer à atteindre un taux de recrutement de 60 %. Entre-temps, il faudra poursuivre les efforts pour atteindre à la fin de 2011 l'objectif intérimaire de 34 % (tableau 6).

Tableau 6
Objectifs concernant l'équilibre entre les sexes aux postes de directeur,
par exercice biennal

	Déc. 2011	Déc. 2013	Déc. 2015
F	34%	44%	50%
M	66%	56%	50%

18. Le Plan d'action pour la parité entre les sexes prévoit aussi d'augmenter le nombre de femmes à la classe P-5, en appliquant un taux de recrutement de 50 % aux postes de cette classe. En 2010, ce taux de recrutement a été de 35 %. En conséquence, le pourcentage de femmes occupant des postes de cette classe a légèrement baissé (passant de 40 % à 39 %).

Équilibre entre les sexes parmi les fonctionnaires du cadre organique et de rang plus élevé

19. Globalement, près de la moitié des fonctionnaires du cadre organique de l'UNESCO (P/D) sont des femmes (49 %). Ce pourcentage place l'UNESCO en troisième position parmi les 12 organisations des Nations Unies comptant la plus nombreuse population des classes P/D, après le FNUAP (51 %) et l'UNICEF (50 %)¹. Aux classes P-1 à P-5, la parité est atteinte (52 %). Dans les classes initiales, les femmes sont plus nombreuses que les hommes : 68 % dans les postes de classe P-1/P-2 et 53 % dans les postes de classe P-3. La tendance est stable par rapport à janvier 2010. Dans les postes de classes P-4 et P-5, les femmes représentent

¹ Statistiques du CCS au 31 décembre 2009, pour les 12 organisations des Nations Unies comptant la plus nombreuse population des classes P/D, qui sont l'ONU, l'UNICEF, le PNUD, l'OMS, le HCR, le PAM, la FAO, l'AIEA, l'UNESCO, l'OIT, le FNUAP et l'OMPI.

respectivement 44 % et 40 % des fonctionnaires. On compte que ces pourcentages augmenteront à mesure que les fonctionnaires de classe P-2/P-3 progresseront dans la carrière.

Tableau 7
Équilibre entre les sexes dans les postes du cadre organique,
par classe, du 1^{er} janvier 2010 au 1^{er} janvier 2011

(Programme ordinaire et fonds extrabudgétaires)

	Janvier 2010					Janvier 2011					Différence en pourcentage de femmes
	F	%F	M	%M	Total	F	%F	M	%M	Total	
Total D	25	24%	81	76%	106	27	27%	73	73%	100	+3%
P-5	61	40%	92	60%	153	64	39%	101	61%	165	-1%
P-4	97	44%	122	56%	219	96	46%	113	54%	209	+2%
P-3	143	54%	122	46%	265	152	53%	133	47%	285	-1%
P-1/2	137	66%	71	34%	208	127	68%	61	32%	188	+2%
Total P	438	52%	407	48%	845	439	52%	408	48%	847	0%
Total D/P	463	49%	488	51%	951	466	49%	481	51%	947	0%

CONCLUSION

20. La considération dominante dans le recrutement du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes réunissant les plus hautes qualités d'intégrité, d'efficacité et de compétence technique, comme prescrit à l'article VI de l'Acte constitutif de l'UNESCO. Sous réserve de cette considération primordiale, le recrutement sera effectué sur une base géographique aussi large que possible. L'objectif de l'équilibre entre les sexes doit être atteint dans ce cadre et sans préjudice du principe de la répartition géographique du personnel².

21. Avec 155 nationalités représentées parmi son personnel (soit 80 % des États membres), l'UNESCO a l'un des taux de représentation les plus élevés parmi toutes les institutions spécialisées des Nations Unies. Depuis l'an 2000, le nombre de pays normalement représentés est passé de 60 en 2000 à 78 en janvier 2011. On continuera à s'employer à mettre en œuvre le plan de travail, en particulier les mesures spécifiques concernant les États membres non représentés ou sous-représentés, afin d'améliorer encore la représentation au Secrétariat.

22. En janvier 2011, la parité hommes-femmes était presque atteinte pour les postes du cadre organique et de rang plus élevé (P/D) (49 % de femmes). En ce qui concerne les postes P-1 à P-5, la parité est effective (52 %). L'UNESCO est l'une des institutions modèles à cet égard. Quant au nombre de femmes occupant des postes de direction, il a augmenté depuis la mise en œuvre du Plan d'action pour la parité entre les sexes, passant de 23 à 27 %. Qui plus est, depuis septembre 2010, la parité est quasiment atteinte au niveau le plus élevé, avec cinq femmes occupant un poste de sous-directeur général sur 11. Toutefois, pour les postes de directeur de classe D-1 et D-2, il reste à faire, car les femmes n'occupent que 27 % de ces postes, et l'on déploiera des efforts soutenus pour arriver à la parité à ce niveau d'ici à 2015.

² Résolution 34 C/82, paragraphe 4.

23. Les prochains départs à la retraite seront l'occasion d'améliorer la répartition géographique de tout le personnel du cadre organique et de rang supérieur recruté sur le plan international, ainsi que l'équilibre entre les sexes au niveau des directeurs.

Action attendue du Conseil exécutif

24. Le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant sa décision 185 EX/6 (VIII),
2. Ayant examiné le document 186 EX/6 Partie X,
3. Prend note de son contenu.

ANNEXE I
RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE AU 1^{er} JANVIER 2011
PAR ÉTAT MEMBRE ET PAR CLASSE

	États membres	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
1	Afghanistan	AFG							1	1		2	4	2	=
2	Afrique du Sud	SAF						2	2	1		5	5	3	=
3	Albanie	ALB				1			1			2	4	2	=
4	Algérie	ALG					1	2		4		7	4	3	+
5	Allemagne	GER		1		1	6	10	7	1		26	30	18	=
6	Andorre	AND						1				1	4	2	-
7	Angola	ANG											4	2	O
8	Antigua-et-Barbuda	ANT											4	2	O
9	Arabie saoudite	SAU											6	4	O
10	Argentine	ARG			1		3	1	1	1		7	5	3	+
11	Arménie	ARM							1			1	4	2	-
12	Australie	AUL					4	2	1	1		8	10	6	=
13	Autriche	AUS					2	1	1	1		5	6	4	=
14	Azerbaïdjan	AZN											4	2	O
15	Bahamas	BHA							1			1	4	2	-
16	Bahreïn	BAH								1		1	4	2	-
17	Bangladesh	BGD						1		1		2	5	3	-
18	Barbade	BAR					2					2	4	2	=
19	Bélarus	BYE					1		1			2	4	2	=
20	Belgique	BEL			3	1	5	1	3			13	7	4	+
21	Belize	BZE											4	2	O
22	Bénin	BEN				2			1	1		4	4	2	=
23	Bhoutan	BHU							2			2	4	2	=
24	Bolivie	BOL								1		1	4	2	-
25	Bosnie-Herzégovine	BIH							2			2	4	2	=
26	Botswana	BOT				1				1		2	4	2	=
27	Brésil	BRA				2		1	2	1		6	10	6	=
28	Brunéi Darussalam	BRU											4	2	O
29	Bulgarie	BUL					3	2		2		7	4	2	+
30	Burkina Faso	BKF					1	2	1			4	4	2	=
31	Burundi	BDI				2		1	1	1		5	4	2	+
32	Cambodge	CAM						2		2		4	4	2	=
33	Cameroun	CMR				1		4	4			9	4	2	+
34	Canada	CAN		1		1	1	6	1	5		15	14	8	+
35	Cap-Vert	CVI							1			1	4	2	-
36	Chili	CHI						1	1			2	4	3	-
37	Chine	CPR		1		1	2	1	4	1		10	24	15	-
38	Chypre	CYP								2		2	4	2	=
39	Colombie	COL				1	2	2	1	1		7	4	3	+
40	Comores	COI						1			1	2	4	2	=
41	Congo	PRC				1	1		3			5	4	2	+
42	Costa Rica	COS			1		1		1			3	4	2	=
43	Côte d'Ivoire	IVC						1	1	1	1	4	4	2	=
44	Croatie	CRO							1	1		2	4	2	=
45	Cuba	CUB						1	1			2	4	2	=
46	Danemark	DEN			1	1	4	3	1			10	6	4	+
47	Djibouti	DJI					1					1	4	2	-
48	Dominique	DMI					1					1	4	2	-
49	Égypte	EGY					1	2	1			4	5	3	=
50	El Salvador	ELS											4	2	O
51	Émirats Arabes Unis	UAE											5	3	O
52	Équateur	ECU						2				2	4	2	=
53	Érythrée	ERI					1		1			2	4	2	=
54	Espagne	SPA					6	8	2	2		18	14	8	+
55	Estonie	ENA						1				1	4	2	-
56	États-Unis d'Amérique	USA		1		2	9	9	13	5	1	40	76	46	-
57	Éthiopie	ETH	1				1		2	4		8	4	3	+

	États membres	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
58	ex-République yougoslave de Macédoine	FYM					1	1				2	4	2	=
59	Fédération de Russie	RUS				2	4	2		1		9	10	6	=
60	Fidji	FIJ								1		1	4	2	-
61	Finlande	FIN					1	1	1	1		4	5	3	=
62	France	FRA		1	1	5	12	12	17	9		57	24	14	+
63	Gabon	GAB											4	2	O
64	Gambie	GAM			1				2	1		4	4	2	=
65	Géorgie	GEO							1	1		2	4	2	=
66	Ghana	GHA				1					1	2	4	2	=
67	Grèce	GRE				1		1		2		4	6	4	=
68	Grenade	GRN						1				1	4	2	-
69	Guatemala	GUA											4	2	O
70	Guinée	GUI						1	2			3	4	2	=
71	Guinée équatoriale	EQG											4	2	O
72	Guinée-Bissau	GBS							1			1	4	2	-
73	Guyana	GUY											4	2	O
74	Haïti	HAI						1				1	4	2	-
75	Honduras	HON							1		1	2	4	2	=
76	Hongrie	HUN				1					1	2	5	3	-
77	Îles Cook	CKI								1		1	4	2	-
78	Îles Marshall	MAS											4	2	O
79	Îles Salomon	SOI											4	2	O
80	Inde	IND				3	1	2	3			9	14	9	=
81	Indonésie	INS							3			3	6	4	-
82	Iran (République islamique d')	IRA							1	1		2	5	3	-
83	Iraq	IRQ							1			1	4	2	-
84	Irlande	IRE				1	2		1	3		7	5	3	+
85	Islande	ICE											4	2	O
86	Israël	ISR						1	2			3	5	3	=
87	Italie	ITA		1		1	6	8	5	2		23	20	12	+
88	Jamahiriya arabe libyenne	LIB								1		1	4	2	-
89	Jamaïque	JAM							1	1	1	3	4	2	=
90	Japon	JPN			1	1	2	8	19	7		38	45	27	=
91	Jordanie	JOR					1	2		3		6	4	2	+
92	Kazakhstan	KZH						1				1	4	2	-
93	Kenya	KEN							1			1	4	2	-
94	Kirghizistan	KIZ							1	1		2	4	2	=
95	Kiribati	KIR											4	2	O
96	Koweït	KUW											4	3	O
97	Lesotho	LES											4	2	O
98	Lettonie	LVA		1					1	1		3	4	2	=
99	Liban	LEB				1	2	4	2			9	4	2	+
100	Libéria	LIR											4	2	O
101	Lituanie	LTA						1	1	1		3	4	2	=
102	Luxembourg	LUX											4	2	O
103	Madagascar	MAG			1			1	1			3	4	2	=
104	Malawi	MLW						2	1			3	4	2	=
105	Malaisie	MAL					1	1	1		1	4	5	3	=
106	Maldives	MDV					1					1	4	2	-
107	Mali	MLI		1			1	1	1			4	4	2	=
108	Malte	MAT								1		1	4	2	-
109	Maroc	MOR				1	2	1	4	1		9	4	2	+
110	Maurice	MAR			1				1	1		3	4	2	=
111	Mauritanie	MAU			1				1			2	4	2	=
112	Mexique	MEX		1			4	2	2	1		10	12	7	=
113	Micronésie (États fédérés de)	MIC											4	2	O
114	Monaco	MNC				1						1	4	2	-
115	Mongolie	MON				1			1			2	4	2	=
116	Monténégro	MNE											4	2	O
117	Mozambique	MOZ				2		2				4	4	2	=
118	Myanmar	MYA											4	2	O
119	Namibie	NAM							1			1	4	2	-

	États membres	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
120	Nauru	NAU											4	2	O
121	Népal	NEP						2	3			5	4	2	+
122	Nicaragua	NIC				1			1			2	4	2	=
123	Niger	NER					3		1	1		5	4	2	+
124	Nigéria	NIR						1	2			3	5	3	=
125	Nioué	NIU											4	2	O
126	Norvège	NOR					1	3				4	6	4	=
127	Nouvelle-Zélande	NZE			1		2	1	1			5	4	3	+
128	Oman	OMA				1						1	4	2	-
129	Ouganda	UGA							1	1		2	4	2	=
130	Ouzbékistan	UZB						1	2			3	4	2	=
131	Pakistan	PAK							2	1		3	5	3	=
132	Palaos	PLW											4	2	O
133	Panama	PAN								1		1	4	2	-
134	Papouasie-Nouvelle-Guinée	PNG						1				1	4	2	-
135	Paraguay	PAR											4	2	O
136	Pays-Bas	NET				2	1	1	3	1		8	10	6	=
137	Pérou	PER					3	1	2			6	4	2	+
138	Philippines	PHI							2	4		6	5	3	+
139	Pologne	POL			1	1			1			3	7	4	-
140	Portugal	POR			1				2	1		4	5	3	=
141	Qatar	QAT											4	2	O
142	République arabe syrienne	SYR					2		2			4	4	2	=
143	République centrafricaine	CAF											4	2	O
144	République de Corée	ROK			1			1	4	2	1	9	11	7	=
145	République de Moldova	MOV							1			1	4	2	-
146	République démocratique du Congo	ZAI						1	1	1		3	4	2	=
147	République démocratique populaire lao	LAO							1	1		2	4	2	=
148	République dominicaine	DOM											4	2	O
149	République populaire démocratique de Corée	DRK					2					2	4	2	=
150	République tchèque	CZE						1	1	1		3	5	3	=
151	République-Unie de Tanzanie	URT											4	2	O
152	Roumanie	ROM						1	5	1		7	4	3	+
153	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	UK			2	1	3	6	5			17	25	15	=
154	Rwanda	RWA							1			1	4	2	-
155	Saint-Vincent-et-les Grenadines	STV											4	2	O
156	Sainte-Lucie	STL			1					2		3	4	2	=
157	Saint-Kitts-et-Nevis	STK							1			1	4	2	-
158	Saint-Marin	SMN							1			1	4	2	-
159	Samoa	SAM					1					1	4	2	-
160	Sao Tomé-et-Principe	STP								1		1	4	2	-
161	Sénégal	SEN					1	2	3	4	1	11	4	2	+
162	Serbie	YUG					1		1			2	4	2	=
163	Seychelles	SEY						1	1			2	4	2	=
164	Sierra Leone	SIL			2			1				3	4	2	=
165	Singapour	SIN									1	1	5	3	-
166	Slovaquie	SLO								2		2	4	2	=
167	Slovénie	SVN									1	1	4	2	-
168	Somalie	SOM						1				1	4	2	-
169	Soudan	SUD			1		1		1	1		4	4	2	=
170	Sri Lanka	SRL				2	2					4	4	2	=
171	Suède	SWE					1	2		1		4	7	4	=
172	Suisse	SWI				1		1	1	1		4	7	4	=
173	Suriname	SUR											4	2	O
174	Swaziland	SWA						1				1	4	2	-
175	Tadjikistan	TAD											4	2	O
176	Tchad	CHD						1				1	4	2	-
177	Thaïlande	THA					1			1	1	3	5	3	=
178	Timor-Leste	TLS											4	2	O
179	Togo	TOG					3					3	4	2	=

États membres		Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
180	Tonga	TON				1						1	4	2	-
181	Trinité-et-Tobago	TRI								1		1	4	2	-
182	Tunisie	TUN		1		1	3		4	2		11	4	2	+
183	Turkménistan	TKM								1		1	4	2	-
184	Turquie	TUR				2			1			3	6	4	-
185	Tuvalu	TUV											4	2	O
186	Ukraine	UKR							1	1		2	4	3	-
187	Uruguay	URU					1	2	1			4	4	2	=
188	Vanuatu	VAN											4	2	O
189	Venezuela	VEN											5	3	O
190	Viet Nam	VIE							2			2	4	3	-
191	Yémen	YEM							1			1	4	2	-
192	Zambie	ZAM						1	1			2	4	2	=
193	Zimbabwe	ZIM						1	1	1		3	4	2	=
Total			1	10	16	57	134	163	214	120	13	728			

Divers															
	Palestine	PAL							1				1		
	Apatrides	STA													
Total									1				1		

Total général			1	10	16	57	134	163	215	120	13	729			
----------------------	--	--	----------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	------------	------------	-----------	------------	--	--	--

ANNEXE II
RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE AU 1^{er} JANVIER 2011
PAR GROUPE RÉGIONAL ET NIVEAU DE REPRÉSENTATION

<u>Surreprésentés</u>		<u>Normalement représentés</u>		<u>Sous-représentés</u>		<u>Non représentés</u>	
Groupe I	Belgique	Groupe I	Allemagne	Groupe I	Andorre	Groupe I	Islande
	Canada (=)		Autriche		États-Unis d'Amérique		Luxembourg
	Danemark		Chypre		Malte (0)	Groupe II	Azerbaïdjan
	Espagne		Finlande		Monaco		Monténégro
Groupe II	France	Groupe II	Grèce	Groupe II	Saint-Marin	Groupe II	Tadjikistan
	Irlande		Israël		Turquie		Antigua-et-Barbuda
Groupe III	Italie	Groupe III	Norvège	Groupe III	Arménie	Groupe III	Belize
	Bulgarie		Pays-Bas		Estonie		El Salvador
Groupe IV	Roumanie	Groupe IV	Portugal	Groupe IV	Hongrie	Groupe IV	Guatemala
	Argentine		Royaume-Uni (-)		Pologne		Guyana
Groupe V a	Colombie (=)	Groupe V a	Suède	Groupe V a	République de Moldova	Groupe V a	Paraguay
	Pérou		Suisse		Slovénie		République dominicaine
Groupe V b	Népal	Groupe V b	Albanie	Groupe V b	Ukraine	Groupe V b	Saint-Vincent-et-les Grenadines
	Nouvelle-Zélande		Bélarus		Bahamas		Suriname
Groupe VI a	Philippines (=)	Groupe VI a	Bosnie-Herzégovine	Groupe VI a	Bolivie	Groupe VI a	Venezuela
	Burundi		Croatie		Chili		Brunéi Darussalam
Groupe VI b	Cameroun	Groupe VI b	ex-République yougoslave de Macédoine	Groupe VI b	Dominique	Groupe VI b	Îles Marshall
	Congo		Fédération de Russie (-)		Grenade		Îles Salomon
Groupe VII a	Ethiopie	Groupe VII a	Géorgie	Groupe VII a	Haiti (0)	Groupe VII a	Kiribati
	Niger (=)		Lettonie		Panama		Micronésie (Etats fédérés de)
Groupe VII b	Sénégal	Groupe VII b	Lituanie	Groupe VII b	Fidji	Groupe VII b	Myanmar
	Algérie		Ouzbékistan		Trinité-et-Tobago		Nauru
Groupe VIII a	Jordanie	Groupe VIII a	République tchèque	Groupe VIII a	Bangladesh	Groupe VIII a	Nioué
	Liban		Serbie (-)		Chine		Palaos
Groupe VIII b	Maroc	Groupe VIII b	Slovaquie	Groupe VIII b	Fidji	Groupe VIII b	Timor-Leste
	Tunisie		Barbade (-)		Îles Cook		Tuvalu
Groupe IX a		Groupe IX a	Brésil	Groupe IX a	Indonésie	Groupe IX a	Vanuatu
			Costa Rica		Iran (République islamique d')		Angola
Groupe IX b		Groupe IX b	Cuba	Groupe IX b	Kazakhstan	Groupe IX b	Gabon
			Equateur (-)		Maldives (0)		Guinée équatoriale
Groupe X a		Groupe X a	Honduras	Groupe X a	Papouasie-Nouvelle-Guinée	Groupe X a	Lesotho
			Jamaïque		Samoa (0)		Libéria
Groupe X b		Groupe X b	Mexique	Groupe X b	Singapour	Groupe X b	République centrafricaine
			Nicaragua		Tonga		République-Unie de Tanzanie
Groupe XI a		Groupe XI a	Sainte-Lucie	Groupe XI a	Turkménistan	Groupe XI a	Arabie saoudite
			Uruguay		Viet Nam		Emirats Arabes Unis
Groupe XI b		Groupe XI b	Afghanistan	Groupe XI b	Cap-Vert	Groupe XI b	Koweït
			Australie		Djibouti		Qatar
Groupe XII a		Groupe XII a	Bhoutan	Groupe XII a	Guinée-Bissau	Groupe XII a	
			Cambodge		Kenya		
Groupe XII b		Groupe XII b	Inde	Groupe XII b	Namibie	Groupe XII b	
			Japon		Rwanda		
Groupe XIII a		Groupe XIII a	Kirghizistan	Groupe XIII a	Sao Tomé-et-Principe	Groupe XIII a	
			Malaisie		Somalie		
Groupe XIII b		Groupe XIII b	Mongolie	Groupe XIII b	Swaziland	Groupe XIII b	
			Pakistan		Tchad		
Groupe XIV a		Groupe XIV a	République de Corée	Groupe XIV a	Bahrein	Groupe XIV a	
			République démocratique populaire lao		Iraq		
Groupe XIV b		Groupe XIV b	République populaire démocratique de Corée	Groupe XIV b	Jamahiriya arabe libyenne	Groupe XIV b	
			Sri Lanka		Oman		
Groupe XV a		Groupe XV a	Thaïlande (-)	Groupe XV a	Yémen	Groupe XV a	

<u>Surreprésentés</u>	<u>Normalement représentés</u>	<u>Sous-représentés</u>	<u>Non représentés</u>
	Afrique du Sud Bénin Botswana Burkina Faso Comores Côte d'Ivoire Erythrée (-) Gambie Ghana (-) Guinée Madagascar Malawi Mali Maurice Mozambique Nigéria Ouganda République démocratique du Congo Seychelles Sierra Leone Togo Zambie (-) Zimbabwe		
	Groupe V b Egypte Mauritanie (-) République arabe syrienne Soudan		
26	78	51	38

* Les symboles qui suivent le nom de certains États membres dénotent l'effet prévisible des départs à la retraite jusqu'en 2012 sur la représentation, compte non tenu des recrutements en cours (+ : Surreprésentés, = : Normalement représentés, - : Sous-représentés, 0 : Non représentés).

Total : 193