



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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie I

PARIS, le 2 septembre 2016
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE I

QUESTIONS RELATIVES AU PROGRAMME

Résumé

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

La Partie I contient des informations sur les questions relatives au programme ci-après :

- A. Rapport d'étape préliminaire de l'Institut de statistique de l'UNESCO sur la ventilation des données concernant les indicateurs de développement relatifs aux petits États insulaires en développement (PEID)**
- B. Rapport d'étape sur la mise en œuvre de la Stratégie du MAB pour 2015-2025 et du Plan d'action de Lima pour le Programme sur l'Homme et la biosphère (MAB) de l'UNESCO et son Réseau mondial des réserves de biosphère (2016-2025) associé**
- C. Proposition d'actualisation de la Stratégie de l'UNESCO pour faire face au changement climatique**
- D. Rapport sur l'état d'avancement de la promotion de la Charte internationale révisée de l'éducation physique, de l'activité physique et du sport, et du suivi de sa mise en œuvre**
- E. Institutions culturelles et éducatives en Iraq**
- F. Rapport sur l'action de l'UNESCO en matière de protection de la culture et de promotion du pluralisme culturel en cas de conflit armé**
- G. Proposition de stratégie et de plan d'action pour protéger et renforcer la reconnaissance de la marque des réserves de biosphère, des sites du patrimoine mondial et des géoparcs mondiaux UNESCO**
- H. Suivi de la situation en République autonome de Crimée (Ukraine)**





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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie I (A)

PARIS, le 30 août 2016
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE I

QUESTIONS RELATIVES AU PROGRAMME

Résumé

A. Rapport d'étape préliminaire de l'Institut de statistique de l'UNESCO sur la ventilation des données concernant les indicateurs de développement relatifs aux petits États insulaires en développement (PEID)

Conformément à la décision 197 EX/5 (I) (D), la Directrice générale a demandé à l'Institut de statistique de l'UNESCO (ISU) d'appliquer, pour les données qu'il recueille sur le terrain aux fins des programmes de développement de l'UNESCO, une ventilation des données concernant les indicateurs de développement relatifs aux petits États insulaires en développement (PEID). L'objectif est de mieux comprendre l'impact du classement des PEID en diverses catégories – pays développés, pays en développement et pays à revenu élevé, intermédiaire ou faible – et de refléter de manière plus adéquate les particularités des PEID, compte tenu de la vulnérabilité des îles en termes de taille et de ressources limitées, d'économies d'échelle, d'endettement, de chocs économiques extérieurs et de catastrophes naturelles. Le présent document est un rapport d'étape préliminaire, comme demandé par ladite décision.

En outre, un document d'information (200 EX/5.INF) a été élaboré en annexe au présent document. Il contient des éléments issus de la base de données de l'ISU relatifs aux PEID en tant que groupe et, lorsque cela n'est pas possible, des informations sur les PEID pris individuellement. Ce document a pour objet de situer les PEID dans le contexte mondial et de mettre en évidence certains de leurs problèmes, besoins et vulnérabilités par rapport aux autres pays du monde.

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



A. Rapport d'étape préliminaire de l'Institut de statistique de l'UNESCO sur la ventilation des données concernant les indicateurs de développement relatifs aux petits États insulaires en développement (PEID)
(Suivi de la décision 197 EX/5 (I) (D))

INTRODUCTION

1. À sa 197^e session, le Conseil exécutif a examiné le projet de plan d'action pour les petits États insulaires en développement (PEID) et adopté la décision 197 EX/5 (I) (D), qui contient le paragraphe suivant :

2. « 12. Prie en outre la Directrice générale de charger l'Institut de statistique de l'UNESCO (ISU) d'appliquer, pour les données qu'il recueille sur le terrain aux fins des programmes de développement de l'UNESCO, une ventilation des données concernant les indicateurs de développement relatifs aux petits États insulaires en développement (PEID), afin de mieux comprendre l'impact du classement des PEID en diverses catégories – pays développés, pays en développement et pays à revenu élevé, intermédiaire ou faible – et de refléter de manière plus adéquate les particularités des PEID, compte tenu de la vulnérabilité des îles en termes de taille et de ressources limitées, d'économies d'échelle, d'endettement, de chocs économiques extérieurs et de catastrophes naturelles, ainsi que de lui présenter, à sa 200^e session, un rapport d'étape préliminaire ».

3. Le 16 mars 2016, une proposition préliminaire de rapport a été présentée par l'ISU aux représentants permanents du Groupe des PEID. Les observations des États membres ont été prises en compte, et il est maintenant proposé de créer un total régional relatif aux PEID pour l'ensemble des données et indicateurs de la base de données de l'ISU, c'est-à-dire dans les domaines de l'éducation, de la science, de la culture et de la communication. Les moyennes régionales seront calculées lorsque suffisamment de données seront disponibles. Les PEID ne seront pas décomposés en sous-groupes, par exemple par niveau de revenu. Lors de la 199^e session du Conseil exécutif, en avril 2016, les États membres ont approuvé la version finale du Plan d'action pour les PEID et rappelé que le rapport d'étape devait être présenté lors de la 200^e session du Conseil. Le présent document rend compte des progrès accomplis.

PROGRÈS ACCOMPLIS

4. La liste UNESCO des PEID compte actuellement 39 États membres et huit Membres associés de l'UNESCO (voir la page <http://www.unesco.org/new/fr/natural-sciences/priority-areas/sids/about-unesco-and-sids/sids-list/>). L'ISU peut présenter des indicateurs au niveau national, mais aussi les regrouper pour l'ensemble des PEID, lorsque suffisamment de données sont disponibles.

5. Le document d'information 200 EX/5.INF, annexe au présent document, contient des éléments issus de la base de données de l'ISU relatifs aux PEID en tant que groupe et, lorsque cela n'est pas possible, aux PEID pris individuellement. Il a pour objet de situer les PEID dans le contexte mondial, en mettant en évidence certains de leurs problèmes, besoins et vulnérabilités par rapport aux autres pays du monde. Il tire les conclusions exposées ci-après¹.

6. Les données de l'Indice de développement humain du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) montrent qu'en tant que groupe, les PEID sont classés dans la même catégorie que les pays en développement, à savoir « développement humain moyen », et font donc mieux que les pays d'Afrique subsaharienne et les pays les moins avancés (PMA), classés dans la catégorie « faible développement humain ».

¹ Il s'agit d'une version abrégée des conclusions, la version détaillée figurant dans le document d'information 200 EX/5.INF.

7. En 2014, dans les PEID, 84 % de la population adulte était alphabétisée, ce qui est proche du taux mondial d'alphabétisation des adultes de 85 %. Ce résultat est meilleur que celui des PMA et des pays en développement sans littoral (PDSL), où les adultes sont bien moins nombreux à posséder des compétences de base en lecture, en écriture et en calcul. Dans les PEID, parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans, 88 % possédaient des compétences de base en lecture, en écriture et en calcul en 2014, ce qui avoisine le taux mondial d'alphabétisation des jeunes de 91 % et dépasse largement les taux enregistrés pour les PMA (73 %) et les PDSL (72 %). En outre, les PEID ont atteint la parité des sexes pour les taux d'alphabétisation des adultes et des jeunes, obtenant un résultat supérieur à la moyenne mondiale. En revanche, les PMA et les PDSL sont loin d'y parvenir, en particulier concernant l'alphabétisation des adultes.

8. Dans les PEID, les taux d'inscription sont parmi les plus élevés des régions en développement. Toutefois, l'objectif de l'enseignement primaire universel est loin d'être atteint, car presque un enfant en âge d'aller à l'école primaire sur six n'est pas scolarisé, de même que 390 000 adolescents en âge d'être inscrits dans le premier cycle du secondaire. Dans l'enseignement supérieur, le taux brut d'inscription est inférieur d'environ dix points de pourcentage au total mondial. Cela s'explique en partie par le fait que certains partent étudier à l'étranger, les très petits pays étant rarement dotés d'établissements d'enseignement supérieur. Néanmoins, le groupe des PEID obtient de meilleurs résultats que les pays d'Afrique subsaharienne, les PMA et les PDSL.

9. Les inégalités de genre sont relativement faibles dans les PEID, à l'exception de l'enseignement supérieur où les femmes dominent. Cependant, cela pourrait signifier que les hommes sont relativement plus nombreux à faire des études supérieures à l'étranger, ce déséquilibre se traduisant par un taux plus élevé de participation des femmes à l'enseignement supérieur dans le pays d'origine.

10. En 2014, le rapport élèves/enseignant était d'environ 22 élèves pour un enseignant dans l'enseignement primaire et d'environ 16 élèves pour un enseignant dans le secondaire. Au cours des dix dernières années, dans les PEID, le pourcentage d'enseignants formés a baissé à tous les niveaux d'enseignement. Dans l'enseignement primaire, il est inférieur (73 %) à ceux des PMA (78 %) et des PDSL (84 %).

11. Le Cadre d'action Éducation 2030 recommande aux États membres de consacrer au moins 15 à 20 % de leurs dépenses publiques à l'éducation, soit environ 5 à 7 % du PIB. Parmi les PEID pour lesquels des données sont disponibles, seulement un tiers environ ont atteint cette fourchette de dépenses, et un nombre équivalent de pays consacrent à l'éducation des dépenses publiques représentant 5 à 7 % du PIB. Dans la plupart des cas, ce sont les mêmes pays.

12. Le rôle joué par la science, la technologie et l'innovation pour aider les PEID à remédier aux nombreux problèmes auxquels ils sont confrontés sera de plus en plus important. Or, ces pays investissent très peu dans la recherche-développement (R&D). Singapour fait figure d'exception, car elle investit plus que la moyenne mondiale dans ce domaine, mais les investissements consentis par les autres PEID pour lesquels des données sont disponibles sont largement inférieurs à la cible de 1 % du PIB fixée pour les pays en développement, et sont également inférieurs, pour la plupart, aux moyennes enregistrées pour les PMA (0,24 % du PIB) et les PDSL (0,28 % du PIB). Les classements des PEID dans l'indice mondial de l'innovation confirment cette évaluation.

13. À l'exception de Singapour, les PEID jouent également un rôle marginal dans le commerce international de biens culturels. Bien souvent, ils ne possèdent pas les capacités et possibilités nécessaires pour accéder au marché mondial.

14. Il est possible que les PEID présentent de nombreuses autres vulnérabilités sources de problèmes et de besoins, mais ceux-ci ne peuvent être mis en évidence grâce aux données de l'ISU, car ils ne relèvent pas du mandat de l'UNESCO ou ne sont pas couverts par la collecte de données de l'Institut.

15. L'absence de données de grande qualité dans beaucoup de PEID constitue un problème général important sur lequel il faut se pencher. Dans bien des domaines, aucune information n'est collectée, ou seulement partiellement, ce qui entraîne d'importantes lacunes dans la base de données nécessaire pour aider les responsables politiques à formuler des politiques visant à remédier aux vulnérabilités et à améliorer les conditions de vie. Cela empêche également de calculer les totaux régionaux de nombreux indicateurs et d'identifier correctement les vulnérabilités potentielles.

Décision proposée

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

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant sa décision 197 EX/5 (I, D),
2. Ayant examiné les documents 200 EX/5 Partie I (A) et 200 EX/5.INF,
3. Rappelant également le statut particulier conféré aux petits États insulaires en développement (PEID) par l'Organisation, en tant que groupe cible prioritaire de sa Stratégie à moyen terme pour 2014-2021 (37 C/4),
4. Se félicite du rapport de l'Institut de statistique de l'UNESCO sur la situation actuelle des petits États insulaires en développement (PEID) et sur leurs vulnérabilités, problèmes et besoins par rapport aux autres pays du monde dans les domaines de l'éducation et de l'alphabétisation, de la science et de l'innovation, ainsi que de la culture, et prend note de son contenu.



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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5 Partie I (B)

PARIS, le 30 août 2016

Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE I

QUESTIONS RELATIVES AU PROGRAMME

Résumé

B. Rapport d'étape sur la mise en œuvre de la Stratégie du MAB pour 2015-2025 et du Plan d'action de Lima pour le Programme sur l'Homme et la biosphère (MAB) de l'UNESCO et son Réseau mondial des réserves de biosphère (2016-2025) associé

En application de la résolution 38 C/19, la Directrice générale présente au Conseil exécutif un rapport d'étape sur la mise en œuvre de la Stratégie du MAB pour 2015-2025 et du Plan d'action de Lima pour le Programme sur l'Homme et la biosphère (MAB) de l'UNESCO et son Réseau mondial des réserves de biosphère (RMRB) (2016-2025) associé (« Plan d'action de Lima »).

Les incidences financières et administratives des activités qui y sont décrites s'inscrivent dans les limites du 38 C/5 et du 39 C/5.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 17.



B. Rapport d'étape sur la mise en œuvre de la Stratégie du MAB pour 2015-2025 et du Plan d'action de Lima pour le Programme sur l'Homme et la biosphère (MAB) de l'UNESCO et son Réseau mondial des réserves de biosphère (2016-2025) associé
(Suivi de la résolution 38 C/19)

INTRODUCTION

1. À sa 38^e session, la Conférence générale a prié la Directrice générale de « présenter au Conseil exécutif, à sa 200^e session, un rapport d'étape sur la mise en œuvre de la Stratégie du MAB pour 2015-2025 et du Plan d'action MAB de Lima associé (2016-2025), y compris leur contribution à la mise en œuvre et au suivi du Programme de développement durable à l'horizon 2030 » (résolution 38 C/19, par. 12).

2. Le présent rapport d'étape met principalement l'accent sur le 4^e Congrès mondial des réserves de biosphère et sur le Plan d'action de Lima pour le Programme sur l'Homme et la biosphère (MAB) de l'UNESCO et son Réseau mondial des réserves de biosphère (RMRB) approuvé par le Congrès et adopté par le Conseil international de coordination du MAB (CIC-MAB) à sa 28^e session à Lima, au Pérou, en mars 2016, afin de fournir un ensemble de mesures en vue de la mise en œuvre efficace de la Stratégie du MAB, en pleine conformité avec la Stratégie à moyen terme de l'UNESCO pour 2014-2021 (37 C/4).

LA STRATÉGIE DU MAB 2015-2025

3. À sa 38^e session, la Conférence générale s'est félicitée du succès du CIC-MAB dans le développement de la Stratégie du MAB pour 2015-2025, et a approuvé la Stratégie du MAB figurant en annexe au document 38 C/55.

4. Conformément à la Stratégie du MAB, qui comprend une vision et un énoncé de mission, ainsi qu'une série d'objectifs stratégiques et de domaines d'action stratégiques, le MAB et son RMRB contribuent à la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et à la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD) à la fois au sein des réserves de biosphère et en diffusant à l'échelle mondiale les modèles de développement durable élaborés dans ces dernières.

4^e CONGRÈS MONDIAL DES RÉSERVES DE BIOSPHERE

5. En tant qu'étape clé dans la mise en œuvre de la Stratégie du MAB, le Secrétariat du MAB de l'UNESCO a organisé, en coopération avec le Ministère de l'environnement du Pérou (MINAM) et son Service national des aires naturelles protégées par l'État (SERNANP) et le Comité national du MAB du Pérou, le 4^e Congrès mondial des réserves de biosphère – « Une nouvelle vision pour la décennie 2016-2025 : Les réserves de biosphère de l'UNESCO au service du développement durable », du 14 au 17 mars 2016 à Lima, au Pérou.

6. Le Congrès de Lima, auquel ont assisté plus d'un millier de représentants de gouvernements, de réserves de biosphère, de communautés locales, d'organismes des Nations Unies, d'ONG, d'institutions universitaires, ainsi que d'organisations et d'institutions de 115 pays associés au Programme MAB, a adopté la Déclaration de Lima sur le MAB et le RMRB et approuvé le Plan d'action de Lima².

² Des informations complètes sur le Congrès de Lima et ses résultats sont disponibles à l'adresse suivante :

<http://www.unesco.org/new/en/natural-sciences/environment/ecological-sciences/4th-world-congress/>

LE PLAN D'ACTION DE LIMA

7. Le Plan d'action de Lima, qui est conçu pour soutenir la mise en œuvre de la Stratégie du MAB 2015-2025, adoptée par le CIC-MAB à sa 27^e session et approuvée par la Conférence générale à sa 38^e session (résolution 38 C/19), est le résultat d'un processus de rédaction participatif, ouvert et transparent, fondé sur la participation active et les contributions de nombreux États membres, comités nationaux du MAB, points focaux du MAB et des réserves de biosphère et réseaux régionaux et thématiques. Le texte intégral du Plan d'action de Lima ainsi que des informations de référence relatives au processus de rédaction sont disponibles sur le site Web MABnet³.

8. Le Plan d'action de Lima est présenté comme une matrice, structurée autour des domaines d'action stratégiques prévus par la Stratégie du MAB 2015-2025 :

- A. le Réseau mondial des réserves de biosphère, regroupant des modèles de développement durable qui fonctionnent ;
- B. collaboration et mise en réseau inclusive, dynamique et axée vers les résultats au sein du Programme MAB et du Réseau mondial des réserves de biosphère ;
- C. partenariats externes efficaces et financement durable et suffisant pour le Programme MAB et le Réseau mondial des réserves de biosphère ;
- D. communication et partage d'informations et de données global, moderne, ouvert et transparent ;
- E. gouvernance efficace du Programme MAB et du Réseau mondial des réserves de biosphère et en leur sein.

9. Il établit les résultats, les actions et les réalisations visés, qui contribueront à la mise en œuvre efficace des objectifs stratégiques prévus par la Stratégie du MAB. Il désigne également les entités qui portent la principale responsabilité de la mise en œuvre, ainsi que les échéances et les indicateurs de performance.

10. Le Secrétariat du MAB collaborera pleinement avec les États membres, les organes directeurs du MAB et tous les acteurs et partenaires en vue de la mise en œuvre efficace du Plan d'action de Lima, conformément à la Stratégie du MAB et dans le cadre général des documents C/4 et C/5 de l'UNESCO.

Progrès de la mise en œuvre

11. La finalisation du Plan d'action de Lima constitue une étape clé dans la mise en œuvre de la Stratégie du MAB. Le domaine d'action stratégique E (Gouvernance efficace du Programme MAB et du Réseau mondial des réserves de biosphère et en leur sein) prévoit que les États membres présentent au CIC-MAB des rapports biannuels sur les progrès accomplis (à la 29^e session du CIC-MAB en 2017) ainsi qu'une évaluation à mi-parcours en 2020 (résultat escompté E3 du Plan d'action de Lima).

12. Bien qu'il n'ait été adopté qu'en mars 2016, les États membres ont déjà été invités à fournir des informations préliminaires sur la mise en œuvre du Plan d'action de Lima dans le cadre de la Stratégie du MAB, par le biais d'une lettre circulaire du MAB publiée en juin 2016. Les informations

³ <http://www.unesco.org/new/fr/natural-sciences/environment/ecological-sciences/man-and-biosphere-programme/strategies-and-action-plans/new-mab-strategy-and-action-plan/documents/>

reçues en réponse à cette lettre circulaire ont été mises en ligne sur une page du site Web du MAB spécifiquement dédiée à la Stratégie du MAB et au Plan d'action de Lima⁴. Cette page sera mise à jour régulièrement.

13. Le MAB et les réserves de biosphère contribuent de manière significative à presque toutes les cibles de l'ODD 15. Grâce au RMRB, le MAB est en mesure de jouer un rôle important dans la réalisation des ODD 4, 5, 9, 11, 13 et 17 ainsi que des conventions et accords mondiaux sur l'environnement, tels que l'Accord de Paris signé à l'issue de la COP-21 au titre de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, et le Cadre d'action de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe 2015-2030. Par exemple, l'action A1.4 du Plan d'action de Lima appelle à faire des réserves de biosphère des sites prioritaires/observatoires pour mener des recherches sur le changement climatique, le surveiller, le limiter et s'y adapter, notamment en soutien de l'Accord de Paris. Un projet de rapport relatif à cette action met en lumière des exemples de travaux en cours et de perspectives pour l'avenir⁵. Ces contributions se reflètent également dans les propositions préliminaires concernant le projet de 39 C/5.

14. Comme l'indique le Plan d'action de Lima, les comités nationaux du MAB et les réseaux du MAB sont vivement encouragés à utiliser la Stratégie de Lima et le Plan d'action de Lima en tant que principaux documents de référence pour préparer leurs propres stratégies et plan d'action. Ces derniers doivent être basés sur les réalités et les impératifs nationaux et régionaux et contribueront à traiter ces questions et à mettre en œuvre le Plan d'action de Lima à l'échelle mondiale. Ainsi, plusieurs pays s'emploient actuellement à élaborer leurs plans nationaux. La République démocratique du Congo a été le premier pays à avoir adopté son Plan d'action national pour le MAB, peu de temps après le Congrès de Lima.

15. La mise en œuvre de la Stratégie et du Plan d'action progresse également au niveau régional. Par exemple, en tant que suivi du Congrès de Lima, 60 participants venus de neuf pays (Australie, Indonésie, Japon, Malaisie, Myanmar, République de Corée, Royaume-Uni, Thaïlande, Viet Nam) se sont réunis dans la réserve de biosphère de Wakatobi, en Indonésie, du 2 au 4 juin 2016, afin d'examiner le rôle des autorités locales dans la mise en œuvre du Plan d'action de Lima. La manifestation a reçu le soutien du Japon et du gouvernement local de Wakatobi, et a été organisée en collaboration avec le Gouvernement indonésien et le Bureau de l'UNESCO à Jakarta.

16. En ce qui concerne les partenaires internationaux, le Secrétariat de la Convention sur la diversité biologique a accueilli favorablement le Plan d'action de Lima et invité le Secrétariat du MAB de l'UNESCO à faire rapport sur ses activités relatives aux Objectifs d'Aichi pour la biodiversité (action A.1.2 du Plan d'action de Lima).

Projet de décision proposé

17. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant la résolution 38 C/19,
2. Ayant examiné le document 200 EX/5 Partie I (B),

⁴ <http://www.unesco.org/new/fr/natural-sciences/environment/ecological-sciences/man-and-biosphere-programme/strategies-and-action-plans/new-mab-strategy-and-action-plan/documents/>

⁵ "Biosphere Reserves, Real-life Observatories of Climate Change — draft report based on a 2015 survey". Disponible à l'adresse suivante : <http://www.unesco.org/new/fr/natural-ecological-sciences/environment/sciences/man-and-biosphere-programme/strategies-and-action-plans/new-mab-strategy-and-action-plan/documents/>

3. Remercie la Directrice générale de son rapport sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la Stratégie du MAB ;
4. Remercie également le Gouvernement du Pérou d'avoir accueilli le 4^e Congrès mondial des réserves de biosphère ainsi que la 28^e session du Conseil international de coordination du Programme sur l'Homme et la biosphère (CIC-MAB) ;
5. Prend note avec satisfaction de l'adoption, par le Congrès de Lima et le CIC-MAB à sa 28^e session, de la Déclaration de Lima sur le Programme sur l'Homme et la biosphère de l'UNESCO (MAB) et son Réseau mondial des réserves de biosphère (RMRB) ;
6. Note également avec satisfaction l'adoption du Plan d'action de Lima par le Conseil international de coordination du Programme sur l'Homme et la biosphère (CIC-MAB) à sa 28^e session, tel que précédemment approuvé par le Congrès de Lima ;
7. Approuve le Plan d'action de Lima pour le Programme sur l'Homme et la biosphère (MAB) de l'UNESCO et son Réseau mondial des réserves de biosphère ;
8. Encourage les États membres, en étroite coopération avec le Secrétariat du Programme MAB, à entreprendre et à promouvoir les actions énoncées dans le Plan d'action de Lima en vue de la mise en œuvre effective de la Stratégie du MAB, par le biais de leurs comités nationaux du MAB, des réserves de biosphère, des réseaux régionaux et thématiques du MAB, ainsi que des acteurs publics et privés concernés ;
9. Prie la Directrice générale de présenter à la Conférence générale, à sa 39^e session, un rapport d'étape sur la mise en œuvre de la Stratégie du MAB et du Plan d'action de Lima.



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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5 Partie I (C)

PARIS, le 30 août 2016
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE I

QUESTIONS RELATIVES AU PROGRAMME

Résumé

C. Proposition d'actualisation de la Stratégie de l'UNESCO pour faire face au changement climatique

Conformément à la résolution 38 C/21, la Directrice générale soumet au Conseil exécutif une proposition d'actualisation de la Stratégie de l'UNESCO pour faire face au changement climatique.

Toutes les propositions contenues dans le présent document qui pourraient avoir des incidences financières et administratives seront présentées dans le cadre du Projet de programme et de budget pour 2018-2021 (39 C/5).

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 17.



C. Proposition d'actualisation de la Stratégie de l'UNESCO pour faire face au changement climatique

(Suivi de la résolution 38 C/21)

I. INTRODUCTION

1. Dans sa résolution 38 C/21, la Conférence générale a invité la Directrice générale à présenter au Conseil exécutif, à sa 200^e session, une proposition d'actualisation de la Stratégie de l'UNESCO pour faire face au changement climatique, compte dûment tenu des conclusions de la COP-21.
2. En conséquence, la Directrice générale soumet dans le présent document et son annexe une proposition d'actualisation de la Stratégie de l'UNESCO pour faire face au changement climatique solidement ancrée dans la Stratégie à moyen terme de l'Organisation pour 2014-2021 (document 37 C/4) et tenant dûment compte de l'Accord de Paris adopté par la 21^e Conférence des Parties (COP-21) à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), ainsi que du Programme de développement durable à l'horizon 2030.
3. Une proposition finale d'actualisation de la Stratégie de l'UNESCO pour faire face au changement climatique sera présentée au Conseil exécutif à sa 201^e session de façon à prendre également en compte les résultats des consultations en cours sur le Projet de programme et de budget pour 2018-2021 (39 C/5)¹.

II. LE PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DURABLE À L'HORIZON 2030 ET L'ACCORD DE PARIS

4. Tout en reconnaissant que la CCNUCC est le principal mécanisme international intergouvernemental de négociation de l'action à mener à l'échelle mondiale face aux changements climatiques, le Programme 2030 comprend un objectif spécialement consacré à cette question, l'Objectif de développement durable (ODD) 13 : *Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions*. La réalisation des cibles de l'ODD 13 est un facteur essentiel de succès pour la plupart, sinon la totalité, des 17 ODD. De même, les progrès relatifs à l'ODD 13 dépendront des avancées accomplies pour un certain nombre d'autres ODD.
5. Faire face au changement climatique dans le contexte du Programme 2030 exigera donc une approche réellement globale, à laquelle l'UNESCO est particulièrement bien préparée du fait de l'étendue de son mandat et des compétences et de l'expertise correspondantes.
6. L'Accord de Paris représente une étape décisive dans l'action menée au titre de la CCNUCC². Il vise à renforcer la riposte mondiale à la menace du changement climatique, dans le contexte du développement durable et de la lutte contre la pauvreté, notamment : (a) en contenant l'élévation de la

¹ Dans leurs réponses au questionnaire sur le 39 C/5, 60 % de l'ensemble des États membres, et 85 % des États membres d'Afrique ont désigné l'ODD 13 comme une priorité élevée pour laquelle l'appui de l'UNESCO serait nécessaire. En outre, 50 % des répondants ont classé le changement climatique parmi les domaines où l'UNESCO devrait mettre davantage à profit son expertise multidisciplinaire et renforcer encore son approche intersectorielle afin de soutenir ses États membres dans la mise en œuvre du Programme 2030.

² Au 29 juin 2016, l'Accord de Paris comptait 178 signataires, parmi lesquels 19 États représentant au total 0,18 % du total des émissions mondiales de gaz à effet de serre avaient déposé leur instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation (pour rentrer en vigueur, l'Accord doit avoir été ratifié, accepté ou approuvé par au moins 55 Parties représentant au total au moins 55 % du total des émissions mondiales de gaz à effet de serre).

température moyenne de la planète nettement en dessous de 2° C par rapport aux niveaux préindustriels, et en poursuivant l'action menée pour limiter l'élévation de la température à 1,5° C par rapport aux niveaux préindustriels, étant entendu que cela réduirait sensiblement les risques et les effets du changement climatique ; (b) en renforçant les capacités d'adaptation aux effets néfastes du changement climatique et en promouvant la résilience à ces changements et un développement à faible émission de gaz à effet de serre, d'une manière qui ne menace pas la production alimentaire ; (c) en rendant les flux financiers compatibles avec un profil d'évolution vers un développement à faible émission de gaz à effet de serre et résilient au changement climatique.

7. Aux termes de l'Accord de Paris, chaque Partie établit, communique et actualise les contributions déterminées au niveau national successives qu'elle prévoit de réaliser. Les Parties prennent des mesures d'atténuation internes en vue de réaliser les objectifs desdites contributions.

8. L'Accord de Paris couvre un certain nombre de domaines et de compétences prioritaires à l'UNESCO et relève la nécessité d'une collaboration multidisciplinaire. Le dispositif de l'Accord de Paris insiste vigoureusement sur les considérations éthiques, faisant ressortir la pertinence de l'action de UNESCO en la matière dans les années à venir.

III. ACTUALISATION PROPOSÉE DE LA STRATÉGIE DE L'UNESCO POUR FAIRE FACE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

9. Comme indiqué dans le document 38 C/67 (Contribution de l'UNESCO à la lutte contre le changement climatique), la Stratégie de l'UNESCO pour faire face au changement climatique élaborée à l'origine conjointement avec la Stratégie à moyen terme pour 2008-2013 (34 C/4) et approuvée par le Conseil à sa 180^e session (document 180 EX/16 Rev.) était complétée par un plan d'action détaillé qui a été présenté dans une version améliorée au Conseil exécutif à sa 182^e session dans les documents 182 EX/5 Partie II et 182 EX/INF.7.

10. Prenant appui sur les points forts de la stratégie initiale, la proposition d'actualisation de la Stratégie pour faire face au changement climatique tient compte non seulement de l'Accord de Paris et du Programme 2030, ainsi que des liens existant entre eux, mais aussi d'autres cadres d'orientation récents, tels que le Programme d'action global pour l'éducation en vue du développement durable, le Cadre d'action de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe 2015-2030, les Modalités d'action accélérées des petits États insulaires en développement (Orientations de Samoa), et le Cadre mondial pour les services climatologiques. Cette proposition est également en accord avec le Plan d'action pour les petits États insulaires en développement approuvé par le Conseil exécutif à sa 199^e session, la Stratégie du MAB pour 2015-2025, et du Plan d'action MAB de Lima associé (2016-2025), ainsi qu'avec la Stratégie pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (2016-2021), et la Stratégie de la COI pour le renforcement des capacités (2015-2021). Parmi les autres mises à jour notables figurent l'attention accrue portée aux sciences sociales et humaines, la prise en compte de l'éthique, et le renforcement de la résilience des communautés au changement climatique par la sauvegarde du patrimoine culturel et naturel et la mise en œuvre des conventions relatives au patrimoine. De plus, les sites désignés par l'UNESCO comme observatoires du changement climatique recevront le renfort de son Réseau mondial des géoparcs.

Objectifs, principes et critères de l'action pour faire face au changement climatique

11. L'objectif de la Stratégie est de permettre aux États membres de prendre d'urgence des mesures pour lutter contre le changement climatique et ses répercussions par l'éducation, les sciences, la culture, la communication et l'information. La Stratégie définira un ensemble de principes et de critères fondamentaux à appliquer dans l'élaboration et la mise en œuvre des actions menées par l'UNESCO face au changement climatique, lesquelles devront en particulier :

- (a) répondre aux besoins des États membres concernant leurs efforts pour réaliser les objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et de l'Accord de Paris, dans le cadre général des documents 37 C/4 et 39 C/5 ;
- (b) mettre à profit les programmes, stratégies et plans d'action pertinents de l'UNESCO, les appuyer et être compatibles avec eux ;
- (c) faire mieux prendre conscience du caractère intersectoriel et interdisciplinaire du changement climatique en tant qu'enjeu s'inscrivant dans le cadre global du développement durable tout en prenant appui sur les points forts et les priorités de chacun des grands programmes de l'Organisation ;
- (d) privilégier les activités susceptibles d'être développées à plus grande échelle de façon à assurer une combinaison homogène, cohérente et structurée des ressources ordinaires et extrabudgétaires ;
- (e) ménager des synergies avec l'ensemble du système des Nations Unies.

Actions thématiques prioritaires

12. La proposition d'actualisation de la Stratégie s'articule autour de quatre thèmes fondamentaux :
- I. Aider les États membres à élaborer et mettre en œuvre des programmes et des politiques d'éducation et de sensibilisation du public au changement climatique.
 - II. Promouvoir la coopération interdisciplinaire sur les connaissances et la recherche scientifique relatives au climat aux fins de l'adaptation au changement climatique et de l'atténuation de ses effets.
 - III. Mobiliser la créativité et les efforts en faveur de la diversité des expressions culturelles et de la préservation du patrimoine culturel aux fins de l'adaptation au changement climatique et de l'atténuation de ses effets.
 - IV. Soutenir un développement social inclusif, favoriser le dialogue interculturel et promouvoir les principes de prise en compte systématique de l'éthique et de l'égalité des genres en ce qui concerne l'adaptation au changement climatique et l'atténuation de ses effets.

À travers plusieurs sous-composantes, tous les thèmes ci-dessus répondront aux priorités globales de l'UNESCO, l'Égalité des genres et l'Afrique, ainsi qu'aux besoins des PEID et des jeunes en tant que groupes cibles.

Durée

13. Étant donné que l'actuelle Stratégie à moyen terme de l'UNESCO (37 C/4) court jusqu'en 2021, il est proposé que la Stratégie actualisée couvre la période 2018-2021.

Mise en œuvre et présentation de rapports

14. La Stratégie actualisée sera mise en œuvre sous forme d'actions entreprises au titre des grands programmes, ainsi que dans le cadre d'une coopération entre secteurs et entre programmes associant dans les deux cas le Siège de l'UNESCO et ses bureaux hors Siège. La coordination générale sera facilitée par l'Équipe spéciale intersectorielle de l'UNESCO sur le changement climatique.

15. Puisque la Stratégie couvre la période 2018-2021, qui correspond à la période de mise en œuvre du futur Programme et budget (39 C/5), il est proposé que l'application de la Stratégie et les rapports à ce sujet soient inclus dans le système de rapports périodiques statutaires sur l'exécution du 39 C/5 de façon à assurer la cohérence avec la programmation du 39 C/5, et à faciliter et rationaliser la soumission des rapports.

16. Les ressources financières nécessaires à l'application de la Stratégie actualisée seront prises en compte dans le Programme et budget pour 2018-2021 (39 C/5). On compte que l'application effective de la Stratégie pourra s'appuyer sur la mise à disposition de ressources extrabudgétaires. Un récapitulatif des ressources requises sera inclus dans le projet final de Stratégie³.

Décision proposée

17. À la lumière de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter la décision ci-après :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant sa décision 197 EX/45 et la résolution 38 C/21,
2. Soulignant l'importance du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et de l'Accord de Paris pour guider les actions de l'UNESCO concernant le changement climatique,
3. Ayant examiné le document 200 EX/5 Partie I (C),
4. Remercie la Directrice générale de sa proposition d'actualisation de la Stratégie de l'UNESCO pour faire face au changement climatique, compte dûment tenu des conclusions de la COP-21,
5. Prie la Directrice générale de lui présenter, à sa 201^e session, un projet final d'actualisation de la Stratégie de l'UNESCO pour faire face au changement climatique, tenant dûment compte des discussions tenues à sa 200^e session.

³ Il y a lieu à cet égard de rappeler que, dans sa résolution 38 C/21, la Conférence générale : « 8. *Encourage* la Directrice générale à poursuivre les efforts visant à faire de l'UNESCO une entité accréditée chargée de la mise en œuvre du Fonds vert pour le climat [efforts qui sont effectivement poursuivis] ; 9. *Confirme* l'engagement des États membres de l'UNESCO de soutenir les activités et programmes de l'Organisation dans ce domaine essentiel de son mandat ; 10. *Invite* les États membres à verser, à titre volontaire, des contributions financières à cette fin ».

ANNEXE

PROPOSITION D'ACTUALISATION DE LA STRATÉGIE DE L'UNESCO POUR FAIRE FACE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE :

*CHANGER LES MENTALITÉS, PAS LE CLIMAT
L'ÉDUCATION, LA SCIENCE, LA CULTURE, LA COMMUNICATION
ET L'INFORMATION AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE*

I. CONTEXTE

1. Agir en faveur du climat est essentiel pour parvenir à un développement durable transformateur. C'est aussi une excellente occasion de tirer parti de transformations sociales souhaitables qui favoriseront l'inclusion et la justice sociale tout en sauvegardant les systèmes climatiques et écologiques dont nous dépendons. Il est grand temps de réorienter nos technologies, nos sciences, nos finances et notre inventivité pour transformer nos économies, garantir l'égalité et favoriser un avenir durable pour tous, y compris pour les jeunes, les femmes ainsi que les autochtones et les minorités ethniques. Il faut pour cela que les gouvernements, les organisations internationales, le secteur privé et la société civile montrent la voie à suivre et que les groupes les plus touchés s'impliquent activement.

2. Dans son cinquième Rapport d'évaluation, le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) des Nations Unies souligne que l'influence de l'homme sur le climat est clairement établie, que les émissions anthropiques de gaz à effet de serre de la période récente sont les plus élevées de toute l'histoire et que les changements du climat récents ont eu de vastes répercussions sur les systèmes humains et naturels⁹.

3. En 2015, la communauté internationale a conclu un accord historique sur le changement climatique à Paris, lors de la 21^e Conférence des Parties (COP-21) à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC). Cette même année, les gouvernements ont adopté un programme global de développement durable pour l'après-2015 comportant un ensemble complet de 17 objectifs en matière de développement durable. Pour l'UNESCO, l'Accord de Paris sur le climat et le Programme de développement durable à l'horizon 2030 vont dans un même sens, et elle les considère comme formant un seul et même agenda. Pour être véritablement durables, l'adaptation au changement climatique et l'atténuation de ses effets exigent une approche globale et à long terme. En 2015, la communauté internationale a franchi une nouvelle étape en s'engageant collectivement à entreprendre une action au niveau mondial pour instaurer l'avenir que nous voulons.

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et l'ODD 13

4. Tout en reconnaissant que la CCNUCC est le principal mécanisme international intergouvernemental de négociation de l'action à mener à l'échelle mondiale face aux changements climatiques, le Programme 2030 comprend un objectif spécialement consacré à cette question, l'Objectif de développement durable (ODD) 13 : *Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions*. La réalisation des cibles de l'ODD 13 (voir ci-après) est un facteur essentiel de succès pour la plupart, sinon la totalité, des 17 ODD. De même, les progrès relatifs à l'ODD 13 dépendront des avancées accomplies pour un certain nombre d'autres ODD. Les cibles définies en relation avec l'ODD 13 sont les suivantes :

- 13.1 Renforcer, dans tous les pays, la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques et aux catastrophes naturelles liées au climat

⁹ http://www.ipcc.ch/report/ar5/index_fr.shtml

- 13.2 Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales
- 13.3 Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de ses effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide
- 13 (a) Mettre en œuvre l'engagement que les pays développés partie à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques ont pris de mobiliser ensemble auprès de multiples sources 100 milliards de dollars par an d'ici à 2020 pour répondre aux besoins des pays en développement en ce qui concerne les mesures concrètes d'atténuation et la transparence de leur mise en œuvre et rendre le Fonds vert pour le climat pleinement opérationnel en le dotant dans les plus brefs délais des moyens financiers nécessaires
- 13 (b) Promouvoir des mécanismes de renforcement des capacités afin que les pays les moins avancés et les petits États insulaires en développement se dotent de moyens efficaces de planification et de gestion pour faire face aux changements climatiques, l'accent étant mis, notamment, sur les femmes, les jeunes, la population locale et les groupes marginalisés.

5. Faire face au changement climatique dans le contexte du Programme 2030 exigera donc une approche réellement globale, à laquelle l'UNESCO est particulièrement bien préparée du fait de l'étendue de son mandat et des compétences et de l'expertise correspondantes.

L'Accord de Paris adopté par la Conférence des Parties à la CCNUCC (COP-21)

6. L'Accord de Paris représente une avancée majeure dans le cadre de la CCNUCC. Il vise à renforcer la riposte mondiale à la menace du changement climatique, dans le contexte du développement durable et de la lutte contre la pauvreté, notamment : (a) en contenant l'élévation de la température moyenne de la planète nettement en dessous de 2° C par rapport aux niveaux préindustriels, et en poursuivant l'action menée pour limiter l'élévation de la température à 1,5° C par rapport aux niveaux préindustriels, étant entendu que cela réduirait sensiblement les risques et les effets du changement climatique ; (b) en renforçant les capacités d'adaptation aux effets néfastes du changement climatique et en promouvant la résilience à ces changements et un développement à faible émission de gaz à effet de serre, d'une manière qui ne menace pas la production alimentaire ; (c) en rendant les flux financiers compatibles avec un profil d'évolution vers un développement à faible émission de gaz à effet de serre et résilient au changement climatique¹⁰.

7. L'Accord de Paris a été ouvert à la signature le 22 avril 2016 lors d'une cérémonie de haut niveau organisée par le Secrétaire général de l'ONU au Siège des Nations Unies à New York. Un nombre record de 175 parties (174 États parties et l'Union européenne) l'ont signé le 22 avril 2016. Au cours de la cérémonie, le Secrétaire général a pressé « tous les pays d'agir promptement » de façon que l'Accord puisse entrer en vigueur « le plus tôt possible »¹¹.

¹⁰ La décision portant adoption de l'Accord de Paris (décision 1/CP.21), contenue dans le document FCCC/CP/2015/L.9/Rev.1, ainsi que le texte authentique de l'Accord de Paris, sont disponibles dans les six langues officielles de l'ONU aux adresses suivantes : http://unfccc.int/documentation/documents/advanced_search/items/6911.php?preref=600008831 et http://unfccc.int/paris_agreement/items/9485.php

¹¹ Au 29 juin 2016, l'Accord de Paris comptait 178 signataires, parmi lesquels 19 États représentant au total 0,18 % du total des émissions mondiales de gaz à effet de serre avaient déposé leur instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation (pour entrer en vigueur, l'Accord doit avoir été ratifié, accepté ou approuvé par au moins 55 Parties représentant au total au moins 55 % du total des émissions mondiales de gaz à effet de serre). Source : http://unfccc.int/paris_agreement/items/9444.php

8. Aux termes de l'Accord de Paris, chaque Partie établit, communique et actualise les contributions déterminées au niveau national successives qu'elle prévoit de réaliser. Les Parties prennent des mesures d'atténuation internes en vue de réaliser les objectifs desdites contributions. Cela implique une approche ascendante des efforts pour contenir l'augmentation moyenne de la température du globe et du renforcement des capacités d'adaptation. Un processus d'évaluation des progrès collectifs tous les cinq ans sera mis en route en 2018.

9. Le GIEC établira un rapport spécial sur les conséquences d'un réchauffement global de 1,5° C par rapport aux niveaux préindustriels et les profils correspondants d'évolution des émissions mondiales de gaz à effet de serre, qui doit être publié en 2018, de façon à permettre un « dialogue facilitateur » en vue d'un bilan des progrès accomplis au titre de l'Accord de Paris¹².

10. Suite à l'adoption de l'Accord de Paris et du Programme de développement durable à l'horizon 2030, la Conférence générale, à sa 38^e session, a invité la Directrice générale à soumettre au Conseil exécutif, à sa 200^e session, une proposition d'actualisation de la Stratégie de l'UNESCO pour faire face au changement climatique, compte dûment tenu des conclusions de la 21^e Conférence des Parties (COP-21) (résolution 38 C/21, Contribution de l'UNESCO à la lutte contre le changement climatique).

11. La proposition d'actualisation de la Stratégie pour faire face au changement climatique tient dûment compte de l'Accord de Paris et du Programme 2030, ainsi que des liens existant entre eux, mais aussi d'autres cadres d'orientation récents, tels que le Programme d'action global pour l'éducation en vue du développement durable, le Cadre d'action de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe 2015-2030, les Modalités d'action accélérées des petits États insulaires en développement (Orientations de Samoa), et le Cadre mondial pour les services climatologiques. Cette proposition se réfère également au Plan d'action à long terme pour les petits États insulaires en développement, ainsi qu'à la Stratégie pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (2016-2021). La Commission océanographique intergouvernementale contribuera à la compréhension du rôle de l'océan dans l'évolution du climat en coordonnant à l'échelle internationale toute une série d'activités d'observation et de recherche comme indiqué dans les documents de la 49^e session de son Conseil exécutif (2016) et dans sa Stratégie pour le renforcement des capacités (2015-2021). La résilience des communautés au changement climatique sera également renforcée par la sauvegarde du patrimoine culturel et naturel et la mise en œuvre des conventions relatives au patrimoine. De plus, le Réseau mondial des géoparcs de l'UNESCO ainsi que les sites du Patrimoine mondial et les Réserves de biosphère viendront renforcer les sites désignés par l'UNESCO comme observatoires du changement climatique.

12. Étant donné qu'il est prévu que la Stratégie pour faire face au changement climatique (ci-après dénommée « la Stratégie ») présentée ci-dessous coïncide avec le Programme et budget de l'UNESCO pour 2018-2021 (39 C/5), sa mise en œuvre et les rapports présentés à son sujet seront intégrés dans le mécanisme de présentation des rapports périodiques statutaires établi dans le cadre du 39 C/5.

II. PROPOSITION D'ACTUALISATION DE LA STRATÉGIE DE L'UNESCO POUR FAIRE FACE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (2018-2021)

13. Les contributions de l'UNESCO au réexamen de la durabilité à l'échelle mondiale comprennent un large éventail d'actions relevant de son mandat, qui reflètent le caractère multidimensionnel des défis liés au climat et des solutions d'atténuation et d'adaptation correspondantes. Entreprises en synergie avec l'ensemble du système des Nations Unies, les actions de l'UNESCO visant à faire face au changement climatique seront élaborées et mises en œuvre par l'intermédiaire de ses différents secteurs, de ses bureaux hors Siège, des sites désignés par elle, de ses centres de catégories 1 et 2 et de ses chaires et réseaux, avec pour objectif de mettre à la disposition des États

¹² Pour plus d'informations concernant ce rapport, voir : <http://www.ipcc.ch/report/sr15/>

membres les connaissances, les données et les services d'information relatifs au climat qui les aideront à faire évoluer les mentalités en faveur d'une durabilité accrue¹³.

III. OBJECTIF

14. L'objectif de la Stratégie est de permettre aux États membres de prendre d'urgence des mesures pour lutter contre le changement climatique et ses effets par l'éducation, les sciences, la culture, et l'information et la communication, conformément à l'Accord de Paris adopté par la COP-21 et dans le cadre général du Programme 2030 et de l'ODD 13 qui y est défini.

15. En ciblant un large éventail de parties prenantes, parmi lesquelles les décideurs et les responsables de l'élaboration des politiques, les régions et les communautés, le secteur privé, les milieux universitaires, les ONG, les jeunes et les simples citoyens, l'UNESCO atteindra cet objectif en mettant à profit son expertise et en s'appuyant sur les enseignements de son expérience selon une approche comprenant les trois volets suivants :

1. Production (ou coproduction) et diffusion de connaissances
2. Prestation de services relatifs au climat¹⁴
3. Conseil sur la formulation des politiques.

IV. PRINCIPES ET CRITÈRES GÉNÉRAUX RÉGISSANT LES ACTIONS DE L'UNESCO

16. La Stratégie sera mise en œuvre à travers les actions et activités décrites dans le document 39 C/5 de l'UNESCO qui satisferont à un ensemble de principes et de critères généraux. Ces actions et activités devraient en particulier :

- (a) répondre aux besoins des États membres concernant leurs efforts pour réaliser les objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et de l'Accord de Paris, dans le cadre général des documents 37 C/4 et 39 C/5 ;
- (b) mettre à profit les programmes, stratégies et plans d'action pertinents de l'UNESCO, les appuyer et être compatibles avec eux ;
- (c) faire mieux prendre conscience du caractère intersectoriel et interdisciplinaire du changement climatique en tant qu'enjeu s'inscrivant dans le cadre global du développement durable tout en prenant appui sur les points forts et les priorités de chacun des grands programmes de l'Organisation ;
- (d) privilégier les activités susceptibles d'être développées à plus grande échelle de façon à assurer une combinaison homogène, cohérente et structurée des ressources ordinaires et extrabudgétaires ;
- (e) ménager des synergies avec l'ensemble du système des Nations Unies.

¹³ Des informations sur les actions actuellement menées par l'UNESCO pour faire face au changement climatique, y compris un document de travail établi par l'Équipe spéciale sur le changement climatique en vue de l'actualisation de la Stratégie de l'UNESCO pour faire face au changement climatique, sont disponibles à l'adresse suivante : <http://fr.unesco.org/themes/faire-face-au-changement-climatique>

¹⁴ Par services relatifs au climat, il faut entendre ici les données et informations rassemblées et présentées de façon à répondre aux besoins présents exprimés par les parties prenantes et aux besoins futurs anticipés par elles en ce qui concerne leurs efforts d'adaptation au changement climatique et d'atténuation de ses effets.

V. PÔLES THÉMATIQUES ET PRIORITÉS

17. En accord avec la Stratégie à moyen terme de l'UNESCO pour 2014-2021 (document 37 C/4), les actions de l'UNESCO visant à faire face au changement climatique seront axées sur les pôles thématiques suivants :

- I. Aider les États membres à élaborer et mettre en œuvre des programmes et des politiques d'éducation et de sensibilisation du public au changement climatique.
- II. Promouvoir la coopération interdisciplinaire sur les connaissances et la recherche scientifique relatives au climat aux fins de l'adaptation au changement climatique et de l'atténuation de ses effets.
- III. Mobiliser la créativité et les efforts en faveur de la diversité des expressions culturelles et de la préservation du patrimoine culturel aux fins de l'adaptation au changement climatique et de l'atténuation de ses effets.
- IV. Soutenir un développement social inclusif, favoriser le dialogue interculturel et promouvoir les principes de prise en compte systématique de l'éthique et de l'égalité des genres en ce qui concerne l'adaptation au changement climatique et l'atténuation de ses effets.
- V. Dans chacun de ces pôles thématiques, priorité sera donnée aux actions en faveur de l'Égalité des genres, de l'Afrique, des PEID et de la participation des jeunes.

VI. LE CHANGEMENT CLIMATIQUE ET LES PRIORITÉS DE L'UNESCO

VI.I PRIORITÉ GLOBALE ÉGALITÉ DES GENRES

18. Comme le Groupe d'expert intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) l'a déjà indiqué en 2001, « les incidences de l'évolution du climat ne seront pas les mêmes selon les régions, les générations, les classes d'âge, les classes sociales, les groupes de revenus, les activités professionnelles et les sexes » (GIEC, 2001). Les problèmes sexospécifiques en cause sont notamment les suivants : (i) en raison du rôle qui leur est attribué dans la société et de la discrimination et de la pauvreté qui les frappent, les femmes sont différemment et plus gravement touchées par le changement climatique et son incidence sur l'agriculture, ainsi que par les catastrophes naturelles et les migrations qu'il engendre ; (ii) elles sont largement sous-représentées dans les processus de décision relatifs au changement climatique, aux émissions de gaz à effet de serre et aux activités d'adaptation et d'atténuation ; (iii) il existe un déséquilibre important entre hommes et femmes en ce qui concerne les émissions de carbone et, par là même, l'empreinte carbonique due à la production économique et au mode de consommation des hommes et des femmes.

19. Les femmes subissant de manière disproportionnée les effets de la pauvreté, elles souffrent également davantage lorsque des conditions climatiques capricieuses provoquent des sécheresses ou des inondations sur les terres marginales ou dans les zones urbaines très peuplées où la pauvreté se ressent le plus. Si des données concrètes mettent en évidence la vulnérabilité des femmes au changement climatique, il n'est par ailleurs plus à démontrer que les femmes contribuent de façon importante à aider leurs familles et leurs communautés à s'adapter au changement climatique et à en atténuer les effets. À l'échelle mondiale, ce sont elles qui très majoritairement s'occupent des tâches agricoles, veillent aux ressources du ménage et dispensent les soins à leur famille. Ce sont elles également qui ont piloté – et qui continuent de le faire – nombre de mesures parmi les plus novatrices pour faire face aux problèmes environnementaux. Sur le plan local, elles apportent des formes particulières de capital social permettant d'atténuer les effets des changements subis par l'environnement, de s'adapter à ces changements et d'y faire face, en

s'organisant activement pendant et après les catastrophes pour aider leurs familles et leurs communautés.

20. Les femmes sont également les mieux placées pour induire des changements dans les comportements afin d'améliorer la gestion des risques de catastrophes, ainsi que pour participer aux activités à mener après les catastrophes et pour les diriger. Elles sont également capables d'établir une carte des risques et des vulnérabilités à partir de leur propre point de vue et de contribuer de façon notable à la création et au contrôle de systèmes d'alerte rapide. Leurs connaissances en matière de mesures d'adaptation (traditionnelles et spécifiques à leur milieu) constituent une ressource importante pour l'éducation au service du développement durable. Les femmes étant des agents du changement efficaces dans le domaine du dérèglement climatique et de l'atténuation des effets de celui-ci, ainsi que dans celui de l'éducation au service du développement durable, le renforcement de leurs capacités pour répondre à l'évolution du climat est un domaine d'action essentiel. Leur accès aux ressources ainsi que leur participation aux processus de décisions et d'élaboration de politiques relatives au changement climatique sont essentiels pour identifier leurs besoins et leurs priorités spécifiques, ainsi que pour tirer le meilleur parti de leurs connaissances et de leur expertise, y compris en ce qui concerne les pratiques traditionnelles.

21. Les femmes et les hommes n'ont pas le même accès aux informations de sensibilisation du public, et notamment aux systèmes d'alerte rapide. Ces problèmes d'ordre sociétal et culturel doivent être pleinement pris en compte afin de garantir un accès vraiment universel à l'information, en particulier si l'on souhaite renforcer l'égalité entre les sexes dans ce domaine crucial.

22. L'UNESCO s'emploiera donc à sensibiliser l'opinion aux sexespecificités de l'adaptation au changement climatique et de l'atténuation de ses effets, notamment par la collecte et l'utilisation de données ventilées par sexe, ainsi que par le recensement des profils d'émission sexospécifiques et des différences entre les capacités et les stratégies d'atténuation et d'adaptation.

23. S'appuyant sur les informations figurant dans le Rapport mondial sur les sciences océaniques, dont la publication est prévue en 2017, la Commission océanographique intergouvernementale fournira des données concernant le ratio hommes/femmes parmi les chercheurs dans les différents domaines des sciences océaniques, y compris ceux travaillant sur la question du changement climatique. Ces données serviront de référence pour établir les indicateurs de performance de l'exercice biennal et les objectifs de la prochaine période quadriennale.

VI.II CHANGEMENT CLIMATIQUE ET PRIORITÉ GLOBALE AFRIQUE

24. Reconnaissant la menace que représente le dérèglement climatique pour le bien-être futur de la population, les écosystèmes et le développement socioéconomique en Afrique, et conscient de la vulnérabilité des systèmes économiques et productifs africains à la variabilité et au changement climatiques, comme des faibles capacités de réaction et d'atténuation du continent dans ce domaine, l'UNESCO s'emploiera – outre sa contribution directe à la base de connaissances régionale – à renforcer l'éducation, les activités de sensibilisation et l'élaboration des politiques relatives au changement climatique dans les pays africains. Une attention particulière sera portée au développement de politiques scientifiques et technologiques, comme indiqué dans la contribution de l'UNESCO au Plan d'action consolidé de l'Afrique dans le domaine de la science et la technologie.

25. Pour appuyer les stratégies d'adaptation le long de la côte de l'Afrique de l'Ouest, le Programme de gestion intégrée des zones côtières de la COI actuellement en cours tiendra compte de la dimension humaine. Cet exemple de prise en compte de la dimension sociale et politique dans les projets scientifiques actuellement menés dans la région est appelé à se généraliser.

26. La COI développe actuellement les capacités de ses États membres en Afrique en encourageant l'innovation et l'apprentissage, en facilitant le transfert de techniques marines et en fournissant des conseils scientifiques sur les politiques à mener en vue d'instaurer une gouvernance et une gestion intégrée des océans.

27. Dans le domaine de l'eau, le Programme hydrologique international de l'UNESCO conduit actuellement, dans toutes les régions du continent, des projets portant sur la production de données et le renforcement des capacités à l'appui de la gestion de l'eau dans des conditions climatiques difficiles. Le PHI étudie également les effets des changements mondiaux sur les bassins fluviaux et les ressources en eaux souterraines, mettant l'accent sur les aquifères transfrontières et les systèmes d'eau souterraine des PEID, le renforcement des capacités de résistance aux catastrophes climatiques (inondations et sécheresses), et les besoins en eau urbaine. Parmi ces projets, figure la première évaluation pluridisciplinaire jamais réalisée des ressources en eaux souterraines de 199 aquifères transfrontières et 42 petits États insulaires, ainsi que le développement et la mise en œuvre d'un projet expérimental de surveillance de la sécheresse en Afrique qui assure, quasiment en temps réel, un suivi de la situation hydrologique en surface à l'aide d'une modélisation fondée sur un système de détection à distance dans le but d'améliorer le renforcement des capacités et l'adaptation au changement climatique.

28. Les réserves de biosphère africaines – en particulier celles situées en Afrique centrale et dans le bassin du Congo – feront l'objet de projets pilotes visant à réduire les émissions dues au déboisement et à la dégradation des forêts (REDD+), l'objectif étant d'atténuer les effets du changement climatique.

VI.III LE CHANGEMENT CLIMATIQUE DANS LE CADRE DU PLAN D'ACTION DE L'UNESCO POUR LES PEID

29. Dans un environnement mondial en constante mutation, notamment à cause du changement climatique, les petits États insulaires en développement (PEID) se trouvent en grande difficulté en raison de leur dépendance continue vis-à-vis des ressources naturelles, afin d'assurer la sécurité alimentaire, la santé et les moyens de subsistance de leurs habitants. Le passage du cyclone Pam en 2015 à Vanuatu et, plus récemment, celui du cyclone Winston aux Fidji ont mis en évidence ces difficultés. Les conséquences du changement environnemental qui touche la planète entière (inondations côtières entraînées par l'élévation du niveau de la mer, sécheresses, phénomènes climatiques extrêmes, expansion urbaine ou industrielle, établissement de zones protégées) exacerbent les rivalités pour l'accès à la nourriture, à l'eau et aux terres disponibles – qui sont autant de ressources déjà rares – donnant lieu à des situations conflictuelles au niveau local. Toutes ces raisons font la particularité des difficultés auxquelles doivent faire face les PEID et placent leurs populations dans une situation de très grande vulnérabilité.

30. Ces inquiétudes spécifiques concernant les PEID ont été réitérées par la communauté internationale à l'occasion de la troisième Conférence internationale sur les PEID (qui s'est tenue à Apia, Samoa, en septembre 2014), du Programme 2030 et de la COP-21 à la CCNUCC. Les résultats de ces manifestations ont contribué à façonner le Plan d'action de l'UNESCO pour les PEID, qui s'inscrit sur le long terme et que le Conseil exécutif a approuvé, à sa 199^e session.

31. Le Plan d'action de l'UNESCO consacré aux PEID propose un ensemble d'objectifs et de mesures de suivi pour répondre aux vulnérabilités propres à ces États et aux difficultés bien particulières auxquelles ils doivent faire face. Il témoigne de l'engagement de l'UNESCO en faveur de la mise en œuvre des Modalités d'action accélérées des PEID (Orientations de Samoa) et traduit les propositions contenues dans le Programme 2030, notamment les ODD correspondantes et leurs cibles spécifiques, ainsi que les conclusions de l'Accord de Paris COP-21 au titre de la CCNUCC. Le Plan d'action reprend en effet de nombreux articles des Orientations de Samoa, en particulier celui intitulé *Changement climatique* (paragraphe 31 à 46), et reflète la plupart des ODD, tel l'ODD 13, ainsi que plusieurs de leurs cibles spécifiques. Il met également en œuvre certains articles de l'Accord de Paris, notamment les articles 4, 6, 7.5, 10, 11, 12 et 14.

32. Le Plan d'action se concentre sur cinq domaines prioritaires et vise à développer les capacités humaines et institutionnelles des PEID par le biais de l'éducation et du renforcement des capacités ainsi qu'à améliorer la résilience et la durabilité de leurs écosystèmes. Il a également pour objectif de favoriser la transformation, l'inclusion et la justice sociale dans les PEID, d'y préserver le

patrimoine culturel matériel et immatériel, d'y promouvoir la culture au service du développement durable, et d'y améliorer la connectivité, la gestion de l'information et le partage des connaissances. Il mobilise les compétences pluridisciplinaires de tous les secteurs de l'Organisation en vue de répondre aux vulnérabilités propres à ces États et aux difficultés particulières auxquelles ils doivent faire face, et notamment à celles induites par le changement climatique. Dans le cadre du Plan d'action, l'UNESCO travaillera en collaboration avec les PEID et leurs communautés afin de garantir la gestion durable des ressources naturelles terrestres et marines aux niveaux régional, national et local ainsi que l'adaptation des individus, des communautés et des États aux changements climatiques et environnementaux, et de renforcer la préparation et les réponses aux situations de catastrophes naturelles et à leurs conséquences sur les populations.

33. Le projet Sandwatch figure parmi les actions proposées pour réduire la vulnérabilité des îles et développer leur résilience face aux changements environnementaux planétaires. Par son approche MAST (mesurer, analyser, partager et agir) élargie, participative et intégrée, faisant appel à la science citoyenne, le projet Sandwatch aide les communautés et les décideurs à anticiper les risques et à concevoir ensemble des solutions potentielles d'adaptation, afin de renforcer leurs capacités de résilience et de contribuer au processus d'évaluation mondiale.

34. L'engagement de la COI en faveur des PEID sera orienté par son Plan d'action pour ces derniers, ainsi que par la Stratégie adoptée par ses États membres en juin 2016 en réponse aux Orientations de Samoa. Il mettra l'accent sur la mise en place d'actions menées par les PEID eux-mêmes, portant sur les systèmes d'alertes rapides aux risques côtiers, le développement de leurs capacités dans le domaine des sciences et des technologies océanographiques, et le renforcement de la coopération en matière d'évaluation des effets de l'acidification des océans.

35. Le Cadre d'action de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe 2015-2030 insiste sur la coopération internationale, régionale, sous-régionale et transfrontalière et préconise une approche préventive plus large privilégiant davantage la dimension humaine. Il fixe sept objectifs mondiaux, parmi lesquels la nécessité de considérablement accroître l'aide aux pays en développement afin de compléter l'action que ceux-ci mènent à l'échelle nationale et de leur garantir l'accès aux dispositifs d'alerte rapide multirisque et aux informations et évaluations relatives au risque de catastrophe d'ici à 2030. Le système d'alerte aux aléas de la COI répond parfaitement aux exigences du Cadre d'action de Sendai et s'avère particulièrement utile dans le cas des PEID et des pays côtiers de basse altitude.

VI.IV LA JEUNESSE – UN ACTEUR À PART ENTIÈRE POUR COMPRENDRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE ET Y FAIRE FACE

36. Les effets du changement climatique concernent de nombreux secteurs et affectent l'ensemble des populations dans leurs vies de tous les jours, en particulier les jeunes. Les conséquences environnementales, sociales et économiques de ce phénomène ont des répercussions sur l'accès de ces derniers à une eau douce et à une alimentation saine et en quantité suffisante, ainsi que sur leur éducation, leur santé, leurs logements, leur travail et leur niveau de vie en général. Le changement climatique accroît également la pauvreté et les phénomènes migratoires, entraînant des difficultés d'inclusion sociale pour les jeunes migrants.

37. La jeunesse incarne le présent et le futur de notre planète. On compte actuellement 1,8 milliard de jeunes âgés entre 10 et 24 ans dans le monde. Jamais les jeunes n'ont été aussi nombreux et, dans de nombreux pays, ils composent la majorité de la population. La jeunesse d'aujourd'hui n'a jamais été aussi instruite et sensibilisée aux questions sociales et environnementales. Elle a le pouvoir de changer les sociétés pour les acheminer vers un avenir résilient au changement climatique. La jeunesse doit donc jouer un rôle de premier plan dans la compréhension du changement climatique et dans l'élaboration de solutions pour y faire face.

38. Conformément à sa Stratégie opérationnelle pour la jeunesse 2014-2021, l'UNESCO affirmera le rôle des jeunes dans la conduite du changement, mettant à profit leur énergie et leurs idées pour

répondre à la crise climatique. L'UNESCO mobilisera ses réseaux de jeunesse, et notamment de jeunes scientifiques, pour promouvoir l'adaptation au changement climatique et l'atténuation de ses effets en favorisant leur participation – en tant que détenteurs de savoirs, innovateurs et leaders – aux processus d'élaboration des politiques ainsi qu'aux campagnes d'éducation et de sensibilisation du public. La priorité sera particulièrement accordée au renforcement des capacités des jeunes, afin d'en faire les forces vives actuelles et futures du développement durable et de l'économie et de la croissance vertes. Ces orientations permettront non seulement de faire face au changement climatique sur le long terme, mais aussi de répondre aux principales préoccupations concernant l'employabilité des jeunes et leurs moyens de subsistance, et renforceront leur inclusion et leur prise en compte en tant qu'acteurs clé du développement de nos sociétés.

VII. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

39. La Stratégie sera mise en œuvre au travers d'actions entreprises dans le cadre des grands programmes de l'Organisation et de coopérations intersectorielles et entre programmes, qui mobiliseront le Siège et les Bureaux hors Siège de l'UNESCO et seront organisées par l'Équipe spéciale intersectorielle de l'UNESCO sur le changement climatique. À cette fin, les sites désignés par l'UNESCO (réserves de biosphère, géoparcs mondiaux UNESCO et sites du patrimoine mondial) seront largement mis à profit.

A. Programmes, réseaux et partenaires internationaux et intergouvernementaux de l'UNESCO

40. Les programmes scientifiques internationaux et intergouvernementaux (MAB, PHI, PICG, LINKS et MOST) ainsi que la COI participeront pleinement à la mise en œuvre de la Stratégie, notamment au moyen d'activités conjointes spécialisées, dûment reflétées dans le 39 C/5. Au travers de ces programmes, l'UNESCO mobilisera également la communauté universitaire internationale autour d'actions communes portant sur le changement climatique.

B. Coopération avec les organismes des Nations Unies, notamment avec les pays hôtes de la COP

41. La Stratégie sera mise en œuvre en synergie avec les organisations partenaires des Nations Unies, en évitant les risques de chevauchement et en conformité avec les principes fondamentaux communs pour une approche à l'échelle des Nations Unies en matière d'action climatique¹⁵. L'UNESCO devra également mettre à profit les éventuelles opportunités de partenariats avec le Secrétariat de la CCNUCC, en vue d'actions d'intérêt commun dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie.

42. Après les premiers succès engrangés dans le cadre de la COP-20 et de la COP-21, et sa collaboration en cours en vue de la COP-22, l'UNESCO – au travers de l'Initiative de partenariat de l'UNESCO pour la COP – poursuivra sa coopération avec les pays hôtes de la COP en faveur de la mobilisation et de la participation des milieux scientifiques et éducatifs, des médias, du secteur privé et du grand public, afin de renforcer la sensibilisation au changement climatique et les actions entreprises dans ce domaine en prévision, au cours et à la suite des COP à la CCNUCC.

C. Sites désignés par l'UNESCO (Patrimoine mondial, réserves de biosphère, géoparcs mondiaux UNESCO)

43. De par leur valeur emblématique, les sites classés au patrimoine mondial de l'UNESCO, les réserves de biosphère désignées par l'UNESCO et les géoparcs mondiaux UNESCO constituent une plate-forme d'une très grande utilité pour la mise en œuvre de la Stratégie. Ils permettent en

¹⁵ Les principes fondamentaux communs pour une approche à l'échelle des Nations Unies en matière d'action climatique figurent dans le Rapport du Comité de haut niveau sur les programmes (HLCP), présenté au Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), à sa trente et unième session (document CEB/2016/4).

effet l'échange d'informations portant sur les processus de suivi, d'atténuation et d'adaptation en cours d'utilisation et d'expérimentation, et contribuent à la sensibilisation du public aux effets du changement climatique sur les sociétés humaines et la diversité culturelle, sur la biodiversité et les services écosystémiques et sur le patrimoine mondial naturel et culturel. Répartis dans différentes régions, zones climatiques et écosystèmes à travers le monde, les sites désignés par l'UNESCO font office, à l'échelle mondiale, d'observatoires de terrain des effets du changement climatique, et permettent la collecte et la diffusion d'informations en la matière. Des études sont actuellement menées dans plusieurs d'entre eux, dont les résultats sont exploités pour concevoir des mesures appropriées d'adaptation et d'atténuation, parmi lesquelles figure la promotion d'applications durables des technologies relatives aux énergies renouvelables, de l'efficacité énergétique et du partage des bonnes pratiques associées.

44. L'UNESCO aide ses États membres – en tant que dépositaires souverains de ces sites – dans leurs efforts pour concevoir des solutions de développement durable grâce au renforcement de leurs capacités ; formuler des réponses aux nouveaux défis de conservation posés par le changement climatique ; élaborer des politiques innovantes ; mettre au point des stratégies de gestion adaptées ; et reconnaître l'importance des communautés résilientes et des systèmes de zones protégées qui contribuent à la sauvegarde de l'environnement mondial et des sociétés humaines menacés par le changement climatique.

45. Enfin, en contribuant à unir de façon efficace les efforts menés dans le cadre de l'Accord de Paris et de l'Agenda 2030, et en établissant des synergies entre ces derniers ainsi qu'avec d'autres conventions de l'UNESCO relatives à la culture, les sites désignés par l'UNESCO offrent à l'Organisation un net avantage comparatif au sein du système des Nations Unies.

D. Centres et chaires UNESCO

46. Toutes les chaires UNESCO [UNESCOTERM] et tous les centres UNESCO de catégories 1 et 2 concernés par le changement climatique seront encouragés à participer à la mise en œuvre de la Stratégie.

E. Commissions nationales pour l'UNESCO

47. La réussite de la Stratégie dépendra *in fine* de la mobilisation des acteurs et des parties prenantes au niveau national. C'est pourquoi les commissions nationales pour l'UNESCO et les comités nationaux en lien avec les programmes intergouvernementaux de l'Organisation ont un rôle important à jouer dans la mise en œuvre de la Stratégie, notamment au travers de projets financés dans le cadre du Programme de participation de l'UNESCO.

F. Autorités municipales et régionales

48. Les autorités municipales et régionales entreprennent de plus en plus d'initiatives innovantes dans le domaine du changement climatique et de la durabilité. Dans le cadre de la Stratégie, l'UNESCO développera prochainement des mécanismes destinés à établir des partenariats efficaces avec plusieurs de ces autorités.

G. ONG, Jeunesse et réSEAU

49. L'UNESCO, par le biais de son Comité de liaison ONG-UNESCO, de ses réseaux de jeunesse et de son Réseau du système des écoles associées de l'UNESCO (réSEAU), ouvrira le dialogue avec la communauté mondiale des ONG, de la jeunesse et des établissements scolaires autour de questions d'intérêt commun en lien avec les actions de promotion de la mise en œuvre de la Stratégie.

H. Secteur privé

50. Compte tenu du rôle absolument déterminant du secteur privé face aux défis actuels et futurs en matière de changement climatique et de développement durable, l'UNESCO cherchera à nouer des partenariats avec des acteurs du secteur privé ainsi qu'avec des organisations interprofessionnelles des secteurs de l'industrie, du commerce et de la finance concernés par ces questions et reconnus pour leurs actions dans ce domaine.

I. Équipe spéciale intersectorielle de l'UNESCO sur le changement climatique

51. L'Équipe spéciale de l'UNESCO sur le changement climatique a été créée en 2015 par la Directrice générale pour servir de plate-forme de partage d'information, de conception de projets d'action, d'élaboration de politiques, de collecte de fonds et de coopération interinstitutions. Elle se compose de représentants issus de tous les secteurs et services centraux ainsi que des points focaux hors Siège concernés et contribuera, sous l'impulsion de la Sous-Directrice générale pour les sciences exactes et naturelles, à la mise en œuvre coordonnée et effective de la Stratégie. Le Secteur des sciences exactes et naturelles et celui des sciences sociales et humaines en coprésident le Comité exécutif.

VIII. ENVELOPPE BUDGÉTAIRE

52. Les ressources financières requises pour la mise en œuvre de la Stratégie seront estimées et incluses dans le 39 C/5. La mise en œuvre effective de la Stratégie actualisée devrait dépendre en grande partie de la disponibilité de ressources extrabudgétaires. Par conséquent, la Stratégie choisit de systématiquement mettre l'accent sur les activités pouvant être intensifiées, afin de pouvoir associer ressources ordinaires et extrabudgétaires de façon suivie, cohérente et structurée. L'Organisation redoublera d'efforts pour accroître le nombre de donateurs et développer de nouveaux partenariats stratégiques. À ce titre, des efforts sont actuellement menés pour renouveler l'accréditation de l'Organisation auprès du Fonds pour l'adaptation et du Fonds vert pour le climat. Étant donné que, parmi les États membres, de nombreux pays en développement, et tout particulièrement les plus vulnérables d'entre eux, auront besoin de financements conséquents pour mener à bien leurs efforts d'atténuation du changement climatique et d'adaptation aux effets de celui-ci, l'UNESCO s'attachera à servir d'intermédiaire désintéressé afin d'aider les États membres à obtenir des financements, tels que ceux offerts par le biais du Fonds pour l'adaptation et du Fonds vert pour le climat évoqués plus haut.

IX. COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

53. Les actions entreprises pour mettre en œuvre la Stratégie devront comporter des éléments de communication et de sensibilisation. Ces éléments devront être pleinement conformes à l'énoncé de mission de la Stratégie, intitulé Changeons les esprits, pas le climat, ainsi qu'à ses objectifs. Les médias sociaux de l'UNESCO seront mis à contribution pour appuyer la Stratégie, notamment par le biais de la préparation d'un ensemble de messages fondamentaux et de ressources graphiques, qui seront mis à disposition des États membres et des partenaires de l'Organisation dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie. Une brochure spécialement consacrée aux actions de l'UNESCO dans le domaine du changement climatique et destinée au grand public sera élaborée.

X. SUIVI ET ÉVALUATION

54. S'inscrivant pleinement dans le cadre des rapports périodiques du 39 C/5, la mise en œuvre de la Stratégie fera l'objet d'un suivi et de rapports réguliers. Une évaluation de la mise en œuvre de la Stratégie sera réalisée, en coopération avec le Service d'évaluation et d'audit (IOS).



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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie I (D)

PARIS, le 30 août 2016
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE I

QUESTIONS RELATIVES AU PROGRAMME

Résumé

D. Rapport sur l'état d'avancement de la promotion de la Charte internationale révisée de l'éducation physique, de l'activité physique et du sport, et du suivi de sa mise en œuvre

Par sa résolution 38 C/43, la Conférence générale a adopté la Charte internationale révisée de l'éducation physique, de l'activité physique et du sport, et a notamment approuvé l'élaboration d'un cadre commun pour le suivi de la Charte, ainsi que de la Déclaration de Berlin adoptée par la cinquième Conférence internationale des ministres et hauts fonctionnaires responsables de l'éducation physique et du sport (MINEPS V). Le présent rapport expose brièvement les mesures prises pour promouvoir la Charte et assurer le suivi de sa mise en œuvre.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 6.



D. Rapport sur l'état d'avancement de la promotion de la Charte internationale révisée de l'éducation physique, de l'activité physique et du sport, et du suivi de sa mise en œuvre
(Suivi de la résolution 38 C/43)

1. La Charte internationale révisée de l'éducation physique, de l'activité physique et du sport a été lancée le 19 novembre 2015. Afin d'en assurer la promotion, une page Web du site de l'UNESCO lui a spécialement été consacrée (<http://en.unesco.org/SportCharter>) et des exemplaires papier ont été distribués.

2. La page Web comprend :

- (i) une version aisément imprimable de la Charte, dans les six langues officielles de l'Organisation et en portugais ;
- (ii) une présentation détaillée du processus de révision, y compris tous les documents correspondants et les décisions des organes directeurs ;
- (iii) un ensemble d'outils destinés aux médias pour la promotion de la Charte par les différents partenaires et réseaux de l'UNESCO ;
- (iv) des messages de soutien de la part des principales parties prenantes, notamment des ministres des sports, des organismes des Nations Unies concernés et des acteurs du mouvement sportif.

3. Le lancement de la page Web a largement été relayé sur les comptes des réseaux sociaux de l'UNESCO et de ses partenaires dans les domaines de l'éducation physique et du sport.

4. L'appui financier apporté par Monaco a également permis de produire des exemplaires papier de la Charte, dans les six langues officielles, pour distribution lors de grandes manifestations internationales. Une cérémonie de lancement de la Charte révisée a été organisée à Paris (France) le 6 décembre 2015 par l'Institut de relations internationales et stratégiques (IRIS), en présence d'une centaine d'experts.

5. Le suivi de la mise en œuvre de la Charte révisée sera examiné par la sixième Conférence internationale des ministres et hauts fonctionnaires responsables de l'éducation physique et du sport (MINEPS VI), qui se tiendra à Kazan (Fédération de Russie), du 5 au 7 juillet 2017, comme indiqué dans le document 199 EX/21. Un cadre commun pour le suivi de la Déclaration de Berlin, adoptée par MINEPS V en 2013, ainsi que de la Charte, tiendra notamment compte de la nécessité d'intégrer des principes directeurs et des outils de suivi pertinents dans le cadre plus général que constituent le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et ses objectifs.

Décision proposée

6. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

- 1. Ayant examiné le document 200 EX/5 Partie I (D),
- 2. Rappelant la résolution 38 C/43, par laquelle la Conférence générale a adopté la Charte internationale révisée de l'éducation physique, de l'activité physique et du sport,
- 3. Prend note des efforts déployés par le Secrétariat afin de promouvoir la Charte ;

4. Note que le suivi de la mise en œuvre de la Charte s'effectuera dans un cadre qui sera soumis à l'approbation de la sixième Conférence internationale des ministres et hauts fonctionnaires responsables de l'éducation physique et du sport (MINEPS VI) ;
5. Prie instamment les États membres, les organisations de la société civile et les institutions éducatives de promouvoir la Charte aussi largement que possible, de sorte que ces principes deviennent une réalité pour l'ensemble des êtres humains ;
6. Invite la Directrice générale à soumettre à la Conférence générale, à sa 39^e session, un rapport sur la promotion de la Charte et les conclusions de MINEPS VI.



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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie I (E)

PARIS, le 30 août 2016
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE I

QUESTIONS RELATIVES AU PROGRAMME

Résumé

E. Institutions culturelles et éducatives en Iraq

Le présent document fait suite à la décision 197 EX/5 (I, B). Il contient un rapport sur l'assistance que l'UNESCO a apportée à l'Iraq de juillet 2015 à juin 2016.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 27.



E. Institutions culturelles et éducatives en Iraq

(Suivi de la décision 197 EX/5 (I, B))

1. Le présent document rend compte de l'assistance que l'UNESCO a apportée à l'Iraq de juillet 2015 à juin 2016, période qui a continué à être marquée par une importante instabilité politique, sécuritaire, sociale et économique du pays. Tandis que les forces armées irakiennes sont parvenues à reprendre des territoires à l'organisation dite État islamique en Irak et au Levant (EIL), en particulier dans le Gouvernorat d'Anbar, l'Iraq a continué de connaître d'énormes souffrances humaines, y compris les besoins humanitaires croissants des populations déplacées. Les violations généralisées des droits humains, l'« épuration culturelle » et la destruction délibérée du patrimoine culturel ont continué d'être utilisés comme tactique de guerre et ont de graves répercussions sur la vie de millions d'Iraqiens.

2. Dans ce contexte, l'UNESCO a fourni une assistance à l'Iraq en mettant l'accent, d'une part, sur les besoins humanitaires des segments les plus vulnérables de la population, en particulier les populations déplacées et les réfugiés syriens, ainsi que sur l'atténuation des risques afférents au patrimoine culturel. D'autre part, l'UNESCO a continué d'appuyer le programme de réforme socioéconomique du gouvernement en développant les capacités institutionnelles dans ses domaines de compétence.

ÉDUCATION

3. En réponse à la grave crise humanitaire, l'UNESCO a intensifié son soutien éducatif à des milliers d'adolescents et de jeunes adultes irakiens et syriens réfugiés et déplacés.

4. Dans le cadre du projet destiné à combler d'urgence les lacunes de l'enseignement secondaire pour les communautés déplacées d'Iraq, projet financé par le Japon (budget : 2 millions de dollars des États-Unis), du matériel et des fournitures scolaires ont été fournis à 18 écoles secondaires, desservant plus de 5 000 étudiants. Une aide a été fournie pour financer les dépenses d'exploitation des écoles, ainsi que les mesures d'incitation prises au bénéfice de 150 enseignants. Grâce à cela, 1 500 élèves des 9^e et 12^e classes ont suivi des cours de préparation aux examens, tandis que 800 d'entre eux ont également reçu une aide au transport. Trois écoles ont été construites, quatre ont été rénovées et toutes ont été entièrement meublées et équipées. Ces écoles fonctionneront à pleine capacité pendant la prochaine année scolaire.

5. Dans le cadre du projet d'amélioration de l'accès à l'enseignement secondaire pour les réfugiés syriens du Kurdistan irakien, projet financé par le Japon (budget : 1 million de dollars), l'UNESCO a ouvert quatre écoles. Deux ont été construites et les deux autres rénovées. Enfin, 75 enseignants ont reçu des incitations financières, des manuels et des articles de papeterie.

6. Parallèlement à son intervention d'urgence, l'UNESCO a continué de renforcer le système éducatif irakien, offrant ses compétences techniques et renforçant les capacités dans les principaux domaines de réforme.

7. Dans le cadre du projet d'élaboration de nouveaux programmes irakiens (budget : 4,9 millions de dollars), que finance l'initiative qatarienne Education Above All (EAA), l'UNESCO a organisé plusieurs ateliers de formation destinés à renforcer les capacités du personnel du Centre national irakien pour les programmes et l'évaluation, nouvellement créé, dans des domaines clés tels que l'évaluation des manuels scolaires, l'élaboration et la gestion de programmes et le pilotage d'évaluations en classe. Des experts de l'UNESCO ont également aidé le personnel du Centre à élaborer un Cadre national pour l'évaluation et les examens. Deux centres (un à Bagdad et un à Erbil) seront en outre dotés de moyens et d'équipements éducatifs. Enfin, l'UNESCO a, avec des spécialistes du Ministère de l'éducation, finalisé les supports d'enseignement des mathématiques et des sciences pour les élèves des 4^e à 6^e classes, et achevé tout le matériel d'enseignement du niveau primaire (livre de l'élève, guide de l'enseignant et livre d'activité).

8. Dans le cadre du Programme de formation d'enseignants du primaire et du secondaire (budget : 4 millions de dollars), que finance l'initiative EAA, l'UNESCO a continué d'aider à renforcer les capacités de conception de programmes de formation d'enseignants de mathématiques, de chimie, de biologie et de physique pour les 7^e à 12^e classes. Quelque 120 superviseurs du Ministère de l'éducation du Gouvernement de la Région du Kurdistan ont été formés à l'utilisation de méthodes d'apprentissage actif en classe. Enfin, l'UNESCO appuie la création de 14 centres de formation d'enseignants en Iraq par la fourniture de mobilier et de matériel.

9. On a continué d'appuyer le système d'enseignement supérieur iraquien dans le cadre d'un projet de relèvement que finance l'initiative EAA (budget : 5 millions de dollars) et qui vise à renforcer les capacités institutionnelles et humaines du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique et des institutions d'enseignement supérieur. On a achevé le suivi et l'évaluation des progrès accomplis dans la mise en œuvre de plans d'amélioration de la qualité dans 24 universités publiques pilotes. En outre, il a été élaboré un cadre national d'assurance de la qualité et organisé une formation technique pour 40 membres des conseils d'amélioration de la qualité créés à cet effet. Lors de cette formation, il a été présenté aux membres des conseils les aspects fondamentaux du cadre et les critères à respecter pour examiner les programmes qui le composent. Le cadre vise à institutionnaliser l'assurance de la qualité dans toutes les universités publiques iraqiennes en instituant officiellement un système correspondant. Pour améliorer les résultats des institutions d'enseignement supérieur en vue d'une meilleure gouvernance, 55 administrateurs supplémentaires chargés de l'assurance de la qualité dans des universités publiques ont été formés à la gestion de la qualité et au leadership dans ce domaine.

10. Le projet de modernisation du secteur public iraquien (Fonds-en-dépôt de l'Iraq au titre du PNUAD ; 2,5 millions de dollars) a continué d'aider le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique et le Ministère de l'éducation à créer des structures organisationnelles appropriées à une meilleure prestation de services. Suite à l'initiative qu'elle avait prise d'aider à créer un système d'information sur la gestion de l'éducation pour l'Iraq, l'UNESCO a finalisé la migration de cette application, développée en 2014, vers un serveur d'hébergement temporaire et achevé les didacticiels en ligne destinés aux administrateurs et aux utilisateurs du logiciel.

11. En outre, dans le cadre du projet de réforme de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) en Iraq, projet financé par l'Union européenne (budget : 12,3 millions d'euros), l'UNESCO a continué d'aider les autorités iraqiennes à réformer ce sous-secteur pour faire de l'enseignement et de la formation professionnels un moteur essentiel du développement économique. Plus de 600 000 jeunes se sont inscrits dans des établissements d'EFTP et 20 000 employeurs qui ont besoin de main-d'œuvre aux compétences particulières bénéficieront de ce projet. Pendant la période considérée, l'UNESCO a lancé une analyse du marché du travail afin de mieux évaluer les besoins actuels et futurs de ce marché en vue de l'élaboration de nouveaux programmes. L'UNESCO a également commencé à concevoir un cadre de qualification professionnelle en organisant un atelier de lancement avec des hauts fonctionnaires et en créant un groupe de travail interministériel. Enfin, on a commencé à actualiser et à moderniser les programmes du Ministère du travail et du développement social dans trois spécialisations en formant, en juin 2016, des concepteurs de programmes.

12. Dans le cadre du projet d'autonomisation socioéconomique des femmes rurales de la région du Kurdistan iraquien, projet financé par le Gouvernement de la Région du Kurdistan (budget : 500 000 dollars), l'UNESCO a créé, entre juillet 2015 et février 2016, 10 centres d'apprentissage communautaires dans les sous-districts et villages des gouvernorats d'Erbil, de Suleimanyia et de Duhok. Dans ces centres, 600 femmes et jeunes filles se sont, après avoir suivi des cours d'alphabétisation et de compétences pratiques, transformées en ouvrières agricoles capables de diffuser des informations et de transmettre à de nouvelles apprenantes des compétences personnelles et professionnelles qui leur permettent d'accroître leur productivité et leurs revenus. En outre, des groupes de production agricole ont été mis en place avec les femmes et les jeunes filles sélectionnées afin de créer un réseau de femmes rurales bénévoles capable de mener des

activités locales de mobilisation. Ces groupes sensibiliseront les femmes et les jeunes filles de leur communauté à leurs droits, à leur santé génésique et aux questions de violence fondées sur le sexe.

CULTURE

13. L'UNESCO a continué de se concentrer sur la protection et la conservation du patrimoine culturel de l'Iraq, élément clé de l'identité culturelle du pays et moteur du développement socioéconomique.

14. Dans le climat actuel de destruction délibérée du patrimoine culturel de l'Iraq, l'UNESCO a entrepris plusieurs interventions conformément au Plan d'intervention d'urgence pour la sauvegarde du patrimoine culturel iraquien.

15. En étroite coopération avec les autorités iraqiennes, les services spécialisés et des partenaires institutionnels, l'UNESCO a continué de surveiller la situation du patrimoine culturel iraquien en danger. Face au ciblage délibéré et répété du patrimoine culturel et religieux, ainsi qu'à la persécution de personnes pour des raisons culturelles et religieuses, la Directrice générale a publié plusieurs déclarations condamnant l'épuration culturelle menée dans le pays. Le 21 janvier 2016, elle a exprimé sa préoccupation après la destruction du monastère Saint-Élie à Mossoul et, les 14 avril et 11 juin 2016, condamné les destructions perpétrées dans la ville antique de Ninive et au Temple de Nabû, à Nimroud, respectivement. Dans le cadre général de la campagne #Unite4Heritage (#UnisPourLePatrimoine), un colloque sur les menaces qui pèsent sur la diversité des expressions culturelles et les moyens d'assurer sa protection et sa promotion a été organisé le 30 novembre 2015 à Erbil, en partenariat avec le Ministère iraquien de la culture.

16. Deux ateliers de formation axés sur l'inventaire et la préparation, au niveau local, de dossiers de candidature à l'inscription au patrimoine culturel immatériel ont été organisés à Amman (Jordanie) en décembre 2015 ; ils faisaient partie intégrante du programme de renforcement des moyens de protection et de promotion de ce patrimoine. Pendant les événements, l'urgence de sauvegarder le patrimoine culturel immatériel iraquien en danger a été largement évoquée.

17. Conformément aux résolutions 1483 et 2199 du Conseil de sécurité et pour renforcer l'action menée dans le monde pour combattre le trafic illicite de biens culturels iraqiens et interdire son commerce transfrontières, l'UNESCO a produit divers supports de sensibilisation, y compris de brefs spots télévisés et des imprimés à paraître prochainement, grâce à un financement de la Norvège (budget : 154 176 dollars).

18. Dans le cadre du projet de conservation préventive des collections des musées d'Iraq et des sites du patrimoine culturel en danger imminent, projet financé par le Japon (budget : 1,5 million de dollars), l'UNESCO a acheté du matériel essentiel à la documentation des collections des musées et des sites, qu'elle a remis au Conseil national iraquien des antiquités et du patrimoine ainsi qu'au Musée national de Bagdad.

19. Aux fins du projet de documentation, d'études et de planification pour la stabilisation et la conservation du Minaret Al-Hadba de Mossoul, projet que finance le Gouvernorat de Ninive (budget : 1,4 million de dollars), l'UNESCO a réalisé une étude de l'état de conservation du minaret. Ce document a été examiné lors d'un séminaire d'une journée au cours duquel les principales parties prenantes ont proposé des feuilles de route qui pourraient être mises en œuvre dès que la situation sécuritaire le permettrait. Enfin, il a été organisé, en septembre 2015, en Italie, une formation de deux semaines à la conservation architecturale, à laquelle ont participé huit ingénieurs iraqiens.

20. Dans le cadre de la phase II du projet de revitalisation de la Citadelle d'Erbil, projet que finance le Gouvernement de la Région du Kurdistan (budget : 12,8 millions de dollars), l'UNESCO s'est employée à planifier les visites du site, à mettre à jour la base de données des bâtiments historiques

de la Citadelle et à mener des activités de renforcement des capacités. La création du Centre d'interprétation de la Citadelle d'Erbil est entrée dans sa phase finale.

21. Dans le cadre du projet de préservation du patrimoine culturel de Najaf et de promotion de sa visibilité à l'échelle internationale, projet que finance le Ministère iraquien de la culture (budget : 1,1 million de dollars), l'UNESCO finalise actuellement, en anglais et en français, une publication qui présentera l'état des recherches universitaires menées sur l'histoire et l'évolution contemporaine de la ville de Najaf.

22. Dans le cadre du projet de renforcement des capacités de documentation et de conservation des édifices religieux historiques et de rénovation des mosquées contemporaines dans des contextes historiques, projet que finance la Fondation sunnite iraquienne (budget : 1,6 million de dollars), on a acheté des scanners laser 3D et formé à leur utilisation dans les relevés. Enfin, en janvier 2016, 12 experts ont été formés à la conservation architecturale.

SCIENCES EXACTES ET NATURELLES

23. L'UNESCO a intensifié son activité dans le domaine des sciences exactes et naturelles dans le cadre du projet d'étude approfondie des ressources hydrogéologiques d'Iraq, que finance l'Union européenne (budget : 5 millions d'euros). Il a été acquis des données de télédétection et des images numériques qui couvrent, des points de vue géologique, hydrogéologique et physiographique, l'ensemble du pays. En parallèle, l'analyse, l'interprétation et la compilation des données ont fourni d'importantes informations nouvelles sur les ressources en eaux souterraines. Des versions provisoires des produits cartographiques ont été présentées au Ministère des ressources en eau, à Bagdad, et au Ministère de l'agriculture et des ressources en eau du Gouvernement de la Région du Kurdistan, à Erbil, ainsi qu'à l'Union européenne et aux partenaires respectifs.

24. On a commencé à rédiger un manuel de forage et élaboré le premier cursus de la composante de renforcement des capacités conformément à un programme de formation approuvé par les bénéficiaires. Les travaux techniques et géoscientifiques relatifs au traitement et à la compilation des données afférentes aux eaux souterraines sont presque tous achevés. Les ensembles de données respectifs sont actuellement organisés pour être intégrés dans le nouveau répertoire de données/système d'information en ligne pour la gestion durable des ressources en eaux souterraines d'Iraq.

25. Il est essentiel de renforcer la capacité des fonctionnaires dans le domaine de la gestion des eaux souterraines. En février 2016, l'UNESCO a organisé une tournée d'étude de dix jours en Italie pour des fonctionnaires du Ministère des ressources en eau de Bagdad et du Ministère de l'agriculture et des ressources en eau du Gouvernement de la Région du Kurdistan à Erbil. Ce voyage a été l'occasion, pour les participants, d'acquérir les connaissances, les compétences et la formation requises pour améliorer l'aptitude desdits gouvernements à gérer et à maintenir les ressources hydrogéologiques d'Iraq, y compris de la région du Kurdistan iraquien.

COMMUNICATION ET INFORMATION

26. Avec la montée des tensions et des violences sectaires, la sécurité des professionnels des médias irakiens est de plus en plus menacée. Or, leur professionnalisme exige de gagner la confiance du public dans les médias comme source fiable d'information propre à faciliter la prise de décisions, ce qui est un défi permanent pour les journalistes irakiens. Pendant la période considérée, l'UNESCO a surveillé la situation et lancé un travail de recherche préliminaire qui aboutira à une évaluation de la sécurité des journalistes en Iraq fondée sur les indicateurs de l'UNESCO.

Décision proposée

27. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant sa décision 197 EX/5 (I, B),
2. Ayant examiné le document 200 EX/5 Partie I (E),
3. Prend note avec satisfaction des résultats obtenus dans la mise en œuvre des programmes relevant des domaines de compétence de l'UNESCO, notamment par des activités de renforcement des capacités et en répondant aux besoins humanitaires les plus urgents des populations touchées ;
4. Remercie tous les donateurs et partenaires multilatéraux et du secteur privé pour l'importante contribution qu'ils apportent à l'action que mène l'UNESCO en faveur du peuple iraquien, et les engage à continuer d'appuyer l'UNESCO dans ses efforts, en particulier pour promouvoir la reconstruction, le dialogue et la sauvegarde du patrimoine culturel en Iraq ;
5. Invite la Directrice générale à lui présenter un rapport intérimaire à sa 202^e session.



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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie I (F)

PARIS, le 30 août 2016
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE I

QUESTIONS RELATIVES AU PROGRAMME

Résumé

F. Rapport sur l'action de l'UNESCO en matière de protection de la culture et de promotion du pluralisme culturel en cas de conflit armé

Le présent document est soumis à l'examen du Conseil exécutif en application de la résolution 38 C/48, par laquelle la Stratégie de renforcement de l'action de l'UNESCO en matière de protection de la culture et de promotion du pluralisme culturel en cas de conflit armé a été adoptée, ainsi que de la décision 199 EX/5 (I, D) relative au « Rapport sur l'action de l'UNESCO en matière de protection de la culture et de promotion du pluralisme culturel en cas de conflit armé ».

Le document présente un rapport sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la Stratégie depuis la 199^e session du Conseil exécutif. Le document 200 EX/5 Partie I Addendum contient un projet de plan d'action pour la mise en œuvre de la Stratégie, ainsi qu'une proposition concernant les modalités pratiques de la mise en œuvre d'un mécanisme d'intervention et de mobilisation rapides d'experts nationaux.

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



F. Rapport sur l'action de l'UNESCO en matière de protection de la culture et de promotion du pluralisme culturel en cas de conflit armé

(Suivi de la décision 197 EX/10, de la résolution 38 C/48, et de la décision 199 EX/5 (I, D))

I. Contexte

1. À sa 38^e session, la Conférence générale a adopté la résolution 38 C/48 concernant une Stratégie de renforcement de l'action de l'UNESCO en matière de protection du patrimoine culturel et de promotion du pluralisme culturel en cas de conflit armé, qui lui avait été soumise par le Conseil exécutif à sa 197^e session.

2. Cette résolution invitait la Directrice générale à œuvrer en coordination avec les États membres et les acteurs concernés pour élaborer un plan d'action afin d'affiner davantage la Stratégie et de la mettre en œuvre conformément au mandat de l'UNESCO (paragraphe 2) ; elle invitait les États membres à soutenir l'élaboration du plan d'action pour la mise en œuvre de la Stratégie, par l'élaboration de mécanismes de réponse et de mobilisation rapides d'experts nationaux, et par des contributions au Fonds d'urgence pour le patrimoine (paragraphe 3) ; elle invitait également la Directrice générale à étudier, en collaboration avec les États membres, les modalités pratiques de la mise en œuvre d'un tel mécanisme d'intervention et de mobilisation rapides d'experts nationaux (paragraphe 4).

3. Dans sa décision 199 EX/5 (I, D), le Conseil exécutif a invité la Directrice générale à poursuivre les consultations nécessaires avec les États membres, les institutions du système des Nations Unies et d'autres organisations internationales compétentes, le cas échéant, en vue de l'élaboration du plan d'action (paragraphe 7) et prié la Directrice générale de resserrer encore la coopération entre l'UNESCO, les partenaires compétents au sein du système des Nations Unies et les autres acteurs institutionnels concernés, en vue de la mise en œuvre de la Stratégie, ainsi que du plan d'action, et de lui présenter un rapport à ce sujet à sa 200^e session (paragraphe 10).

4. Conformément à la demande de la Conférence générale, un plan d'action a été élaboré. Il indique les activités spécifiques qui devront être mises en œuvre dans le cadre global de la Stratégie et dans le respect de ses deux objectifs. En outre, une proposition concernant les modalités pratiques de la mise en œuvre du mécanisme d'intervention et de mobilisation rapides d'experts nationaux a été mise au point. Les informations préliminaires ont été communiquées et des consultations informelles tenues avec les États membres sur ces éléments dans le contexte de trois réunions successives du groupe ouvert « Les amis de la campagne #Unite4Heritage », entre avril et juin 2016. Les conclusions de ce groupe ont été régulièrement transmises à chaque groupe régional.

5. Pour garantir la consultation de la totalité des États membres, le projet de plan d'action et la proposition de mécanisme de réponse rapide, accompagnés d'un questionnaire, ont été mis à la disposition des États membres par le biais d'une plate-forme en ligne. Les conclusions des consultations, qui ont duré un mois et pris fin le 18 juillet 2016, et toute révision du plan d'action et de la proposition de mécanisme de réponse rapide qui en découlerait, seront présentées dans le document 200 EX/5 Partie I Addendum. De ce fait, le présent document contient uniquement un rapport d'étape sur les activités entreprises depuis la 199^e session du Conseil exécutif. L'UNESCO reçoit régulièrement des propositions d'experts du monde entier et doit développer ses capacités internes pour traiter et trier ces manifestations d'intérêt et mettre en place un fichier central. En conséquence, des fonds pourraient être alloués pour la mise en place d'un tel mécanisme.

II. Rapport sur les progrès accomplis

6. Des efforts importants ont été déployés pour poursuivre et intensifier la réponse de l'UNESCO face aux conflits en Iraq, en Libye, en Syrie, au Mali et au Yémen au niveau national, au Siège et dans le cadre d'actions de sensibilisation internationales. Les activités entreprises, aux côtés de divers partenaires, sont conformes aux deux principaux objectifs de la Stratégie, comme suit

II.A Renforcer la capacité des États membres à prévenir, atténuer et surmonter la perte de patrimoine et de diversités culturelles faisant suite au conflit

7. Patrimoine culturel en Syrie : l'UNESCO a mené une mission d'évaluation des dommages causés aux sites du patrimoine mondial de Damas et du Crac des Chevaliers les 9 et 10 avril 2016, ainsi qu'une mission d'évaluation rapide sur le site du patrimoine mondial de Palmyre du 24 au 26 avril 2016. Les données recueillies ont servi de contribution à une réunion de suivi de la mise en œuvre du Plan d'action de l'UNESCO pour la Sauvegarde d'urgence du patrimoine culturel syrien, qui avait été organisée conjointement par l'UNESCO et le Ministère allemand des affaires étrangères du 2 au 4 juin 2016 à Berlin. La réunion a porté sur les questions du patrimoine bâti, mobilier et immatériel et mis l'accent sur les communautés locales. Elle visait à faire le point sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre du Plan d'action de 2014 pour la Syrie, à repérer les lacunes, à coordonner les activités de documentation, d'évaluation des dommages et de renforcement des capacités actuellement menées aux niveaux national et international, ainsi qu'à planifier les prochaines opérations. Cette réunion a constitué une étape importante dans la campagne et les efforts menés par l'UNESCO pour faire participer des individus issus de différents milieux à un dialogue et les faire étudier des questions techniques et scientifiques. À l'occasion de la réunion de Berlin, un mémorandum d'accord a été signé entre l'UNESCO et l'Institut archéologique allemand (DAI) au sujet de la coopération pour la protection et la préservation du patrimoine culturel et archéologique. En outre, une réunion sur l'amélioration des inventaires du patrimoine bâti et du patrimoine culturel mobilier a été organisée à Beyrouth le 6 mai 2016. Dans ce contexte, deux scanners spéciaux ont été achetés pour la numérisation de manuscrits anciens et d'autres biens du patrimoine documentaire. En outre, l'UNESCO a organisé une deuxième formation en partenariat avec l'ONG CyArk du 26 juin au 1^{er} juillet 2016 sur la documentation en 3D des sites du patrimoine culturel. Par ailleurs, une réunion d'aide aux interventions d'urgence consacrée au patrimoine culturel immatériel s'est tenue au Siège de l'UNESCO le 13 mai 2016 dans le but d'améliorer la sauvegarde de divers types de musique traditionnelle syrienne. Enfin, le Bureau de l'UNESCO à Beyrouth produit actuellement des clips vidéo de sensibilisation aux dangers du trafic illicite des biens culturels syriens et de la destruction et de la perte du patrimoine culturel.

8. Patrimoine culturel en Libye : avec l'aide de l'Ambassade des États-Unis en Libye et conjointement avec le Département libyen des antiquités et d'autres institutions nationales compétentes, l'UNESCO et le Centre international d'études pour la conservation et la restauration des biens culturels (ICCROM) ont tenu une réunion internationale d'experts à Tunis du 9 au 11 mai 2016. La réunion a servi à élaborer une vision commune de questions couvrant plusieurs aspects de la préservation du patrimoine culturel en Libye, notamment du patrimoine bâti, mobilier et immatériel, et à entreprendre la conception d'un plan d'action prioritaire complet prévoyant des interventions d'urgence et à court terme aux fins de la sauvegarde du patrimoine culturel libyen. Cette réunion a aussi été l'occasion d'examiner toutes les possibilités qu'offre la culture à l'appui des interventions humanitaires, de la réconciliation, de la cohésion sociale et du dialogue dans le pays. Sur le plan opérationnel, 14 ensembles de systèmes anti-intrusion et de matériels de sécurité ont été achetés pour le Département libyen des antiquités, et une formation à leur utilisation a été menée à Tunis pour le personnel technique du Département et de la police touristique les 28 et 29 mai 2016. En outre, en coopération avec le Programme d'applications satellitaires opérationnelles de l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNOSAT/UNITAR), l'UNESCO continuera de surveiller cinq sites pilotes grâce à l'imagerie satellite, développant l'analyse des images pour évaluer l'empiètement urbain et agricole et l'érosion des sites côtiers. Enfin, l'UNESCO a contribué aux travaux de remise en état du Musée Bani Walid, qui avait été le plus endommagé depuis les troubles de 2011, en procédant aux réparations d'urgence des fenêtres et des portes.

9. Patrimoine culturel au Yémen : en avril 2016, le Bureau de l'UNESCO à Doha s'est associé avec l'Organisation générale pour la préservation des villes historiques du Yémen (GOPHCY) pour effectuer une étude et une analyse structurelle des bâtiments endommagés du quartier d'Al Qassimi en vue de leur reconstruction. Ces bâtiments de la vieille ville de Sanaa, site du patrimoine mondial, avaient été détruits en juin 2015. En outre, l'UNESCO continue d'aider les experts yéménites de

l'Organisation générale des antiquités et des musées (GOAM) à procéder à l'évaluation et à la documentation rapides des sites archéologiques et des collections de musée endommagés dans le pays, notamment le musée de Dhamar, qui a été entièrement détruit lors de frappes aériennes en mai 2015, et le musée de Mukalah. Les experts sur le terrain utilisent l'application mobile d'évaluation rapide qui a été développée par le Bureau de l'UNESCO à Doha en coopération avec le Centre régional de conservation du patrimoine matériel architectural et archéologique dans la région arabe (ICCROM-ATHAR).

10. Patrimoine culturel au Mali : le Secrétariat a fourni un soutien technique aux autorités maliennes aux fins de la préparation d'une demande d'octroi de la protection renforcée au Comité pour la protection des biens culturels en cas de conflit armé pour le site du patrimoine mondial du Tombeau des Askia. La demande sera examinée lors de la prochaine réunion du Comité en décembre 2016. Un soutien technique a également été fourni pour la soumission de la demande malienne d'octroi d'une assistance internationale, d'un montant de 40 000 dollars des États-Unis, par le Fonds pour la protection des biens culturels en cas de conflit armé établi par le Second protocole. L'objectif est de réviser la planification des mesures d'urgence pour la protection des biens contre les risques d'incendie ou d'écroulement des bâtiments, d'adopter une législation pénale nationale adaptée et d'assurer des formations militaires appropriées des forces armées maliennes dans le domaine de la protection du patrimoine culturel. La demande sera également examinée lors de la réunion du Comité en décembre 2016.

11. Patrimoine culturel en Iraq : dans le cadre du projet financé par le Japon pour la conservation préventive des collections de musée et des sites du patrimoine culturel de l'Iraq exposés à un risque imminent, l'UNESCO a procédé à l'achat de l'équipement nécessaire à la documentation des collections de musées et des sites, ainsi qu'à l'organisation d'ateliers de formation destinés aux musées sur l'évaluation des risques et la préparation aux risques, et à la documentation des sites menacés. En outre, dans le cadre global de la Campagne #Unite4Heritage, et dans le but de sensibiliser à la protection du patrimoine et de lutter contre le trafic illicite de biens culturels, des matériels de sensibilisation ont été élaborés, notamment de brefs messages télévisés et des documents imprimés grâce au financement du Ministère norvégien des affaires étrangères. Par ailleurs, une évaluation préliminaire des conséquences possibles pour la diversité culturelle de l'Iraq de la crise et du nettoyage culturel en cours a été préparée dans le but d'élaborer des mesures concrètes à mettre en œuvre.

12. En étroite collaboration avec l'ICCROM, l'UNESCO élabore une directive opérationnelle intitulée « Le patrimoine menacé : évacuation en urgence des collections », laquelle cible les professionnels des musées et les communautés locales des régions où des conflits, des catastrophes naturelles et d'autres menaces imprévisibles pourraient affecter les collections du patrimoine dans les musées et les réserves archéologiques. La directive sera publiée en anglais et en arabe, et peut-être dans d'autres langues, en 2016.

13. La Directrice générale de l'UNESCO a envoyé une lettre circulaire datée du 18 mai 2016 à tous les États membres afin de réunir des informations sur les objets saisis sur leur territoire et venant de pays en conflit tels que l'Iraq, la Syrie, la Libye et le Yémen, dans l'esprit des résolutions 2199 et 2253 du Conseil de sécurité de l'ONU. Ces informations permettront à l'UNESCO d'établir une liste récapitulative des objets culturels exportés illicitement après avoir été pillés dans ces pays, l'objectif étant de faciliter leur restitution, en bon état, à leur pays d'origine.

II.B Intégrer la protection de la culture dans l'action humanitaire, les stratégies de sécurité et les processus de construction de la paix

14. Pour mobiliser les parties concernées en dehors du domaine culturel, l'UNESCO a mené à bien de nouvelles consultations avec des organismes des Nations Unies et d'autres acteurs de l'aide humanitaire et de la construction de la paix, notamment à Oslo et à Genève. Cela a permis d'identifier de nouvelles possibilités de coopération et de synergie qui ont été incorporées dans le plan d'action pour la mise en œuvre de la Stratégie. En particulier, les modalités pratiques concrètes

de la mise en œuvre du mécanisme de réponse rapide ont été définies (voir document 200 EX/5 Partie I Addendum).

15. Le 19 avril 2016, l'UNESCO a organisé des discussions avec des représentants du Grand quartier général des Puissances alliées en Europe de l'OTAN à Mons (Belgique) pour faire suite aux précédentes consultations tenues sur d'éventuels domaines de coopération. Compte tenu du vif intérêt manifesté par les représentants de l'OTAN à l'égard de la protection des biens culturels, le Secrétariat étudie avec l'OTAN les domaines de coopération possibles entre les deux organisations, relevant essentiellement de la Convention de 1954 et de ses deux Protocoles, tels que la formation et la sensibilisation du personnel militaire aux principes de la protection des biens culturels. Toute proposition d'arrangement ou d'accord officiel entre l'UNESCO et l'OTAN sera soumise au Conseil exécutif de l'UNESCO, conformément aux procédures en vigueur.

16. En ce qui concerne la lutte contre le trafic illicite des biens culturels, et le suivi de l'adoption des résolutions 2199 et 2253 du Conseil de sécurité de l'ONU, les participants à une journée de tables-rondes (30 mars 2016) sont convenus du fait que l'ensemble des acteurs du marché international de l'art avaient la responsabilité éthique de garantir que leurs actions en tant que vendeurs et acheteurs ne contribuent pas à un commerce illégal privant de leur patrimoine des populations de différentes régions du monde. Cette journée, qui était organisée conjointement par l'UNESCO et le Conseil des ventes volontaires, organe français de régulation des ventes aux enchères publiques, a réuni des représentants du marché de l'art, de musées et d'organisations telles qu'INTERPOL, l'Organisation mondiale des douanes, l'Équipe de surveillance du Conseil de sécurité de l'ONU et l'Institut international pour l'unification du droit privé (UNIDROIT), ainsi que des représentants des gouvernements, des spécialistes du patrimoine culturel et des experts juridiques.

17. Pour améliorer la prise en compte de la culture et du patrimoine dans les cadres d'orientation en matière d'aide humanitaire, de droits de l'homme et d'édification et de maintien de la paix, l'UNESCO a organisé un événement de haut niveau avec l'aide du Gouvernement flamand et du Service européen pour l'action extérieure (SEAE) de l'Union européenne, puis une conférence technique intitulée « #UnisPourLePatrimoine. La diversité culturelle prise pour cible – protéger la culture pour la paix », à Bruxelles les 9 et 10 juin 2016. La conférence technique était articulée autour de plusieurs thèmes auxquels la prise en compte de la culture pourrait contribuer, tels que le règlement des conflits, le dialogue, la stabilisation, l'application des lois, les droits culturels et les déplacements. Le débat de haut niveau s'est déroulé en présence de la Directrice générale, de partenaires de longue date tels que l'Organisation mondiale des douanes et l'Union européenne, ainsi que de la Rapporteuse spéciale de l'ONU dans le domaine des droits culturels, Mme Karima Bennouna. D'autre part, l'UNESCO a participé à une réunion d'experts convoquée par Mme Bennouna à Genève (juin 2016) pour servir de base à son prochain rapport au Conseil des droits de l'homme et à l'Assemblée générale des Nations Unies, qui est prévu pour septembre 2016.

II.C Sensibilisation et information

18. Un certain nombre d'activités ont été menées sur le terrain et au Siège de l'UNESCO dans le cadre de la Campagne #Unite4Heritage afin de mieux sensibiliser les esprits à la protection du patrimoine culturel en temps de guerre. Concernant le Yémen, l'UNESCO a lancé la « Semaine du patrimoine yéménite – les musées unis pour le Yémen » avec dix grands musées du monde. Cette initiative, qui s'est déroulée du 24 au 30 avril 2016, visait à faire connaître la richesse de la culture et de l'histoire du Yémen par le biais d'expositions temporaires de collections yéménites, de visites commentées, de visites organisées pour les journalistes et de conférences de presse, d'une vidéoconférence, d'une présentation du patrimoine yéménite sur les médias sociaux et dans des vidéos, d'une diffusion vidéo en continu et en direct sur le patrimoine yéménite, et de la publication d'articles. Par ailleurs, les musées ont produit des brochures et des livrets, ainsi que des pages Web dédiées. La campagne a bénéficié d'une large couverture dans les médias sociaux et a suscité un véritable intérêt auprès du grand public.

19. Également dans le cadre de la Campagne #Unite4Heritage et des conventions de l'UNESCO de 2003 et 2005, le Bureau de l'UNESCO au Caire a lancé une initiative pilote sur la communication et les musées (19-22 mai 2016) dans le but de produire un kit sur la résilience culturelle et la communication pour les enfants, tenant compte des réfugiés syriens présents dans les communautés bénéficiaires. Le projet de kit, qui s'appuie sur les collections historiques des musées pour expliquer la diversité culturelle, a été élaboré en concertation avec des opérateurs culturels intervenant dans le domaine du patrimoine, le Ministère des antiquités, des associations œuvrant pour l'éducation et les arts et des associations humanitaires, puis testé par l'intermédiaire d'une activité pilote auprès de 50 enfants.

20. En coopération avec les gouvernements italien et jordanien, et en collaboration avec INTERPOL et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC), l'UNESCO a contribué à une initiative de sensibilisation au trafic illicite des biens culturels entreprise au Siège des Nations Unies à New York. Suite au lancement de cette initiative à l'automne 2015, trois autres événements ont été organisés entre mars et mai 2016 pour appeler l'attention sur les aspects concernant les pays de destination et le marché de l'art, les pays de passage et de transfert des biens culturels transportés clandestinement, ainsi que les pays d'origine dont le patrimoine culturel est détruit. En septembre 2016, un événement de haut niveau clôturera cette série et des recommandations concrètes devraient être adoptées et publiées.

21. Le Bureau de l'UNESCO au Caire a continué d'aider la Ligue des États arabes à renforcer la protection et la sauvegarde du patrimoine culturel dans la région arabe. Depuis l'automne 2015, un soutien technique a été fourni par le biais de trois réunions de coordination du « Comité international pour la protection du patrimoine culturel arabe », en vue de prôner l'application dans la région arabe de la résolution 2199 du Conseil de sécurité de l'ONU aux fins d'une amélioration de la protection du patrimoine culturel, ainsi que de la ratification et de la mise en œuvre des conventions culturelles de l'UNESCO pertinentes.

22. Afin de renforcer davantage l'action de sensibilisation internationale menée par l'UNESCO pour la protection du patrimoine culturel en cas de conflit armé, la Directrice générale a participé à la table-ronde « Palmyra Talks » organisée par le Ministère autrichien de la culture à l'occasion de la présentation par le Conseil international des musées (ICOM) de la Liste Rouge d'urgence des biens culturels libyens en péril en allemand (27 avril 2016, Vienne). La Directrice générale a continué de condamner les destructions du patrimoine culturel dans un certain nombre de déclarations publiques et a demandé qu'il y soit mis fin en Iraq (18 avril et 11 juin 2016), en Syrie (4 avril, 18 et 24 mai 2016) et au Yémen (19 février 2016).

23. Conformément à son Cadre d'action intégré pour l'autonomisation des jeunes au service de l'édification de la paix, l'UNESCO a mis en œuvre le Programme d'éducation au patrimoine mondial en coordination avec le Réseau du système des écoles associées de l'UNESCO (réSEAU) et en étroite coopération avec les commissions nationales pour l'UNESCO et les ONG partenaires afin de doter les jeunes des compétences, valeurs et connaissances nécessaires pour les faire participer à la protection et à la promotion de la diversité culturelle et prévenir l'extrémisme violent.

III. Décision proposée

24. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant la résolution 38 C/48, ainsi que sa décision 199 EX/5 (I, D),
2. Ayant examiné le document 200 EX/5 Partie I (F),

3. Se félicite des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la Stratégie de renforcement de l'action de l'UNESCO en matière de protection de la culture et de promotion du pluralisme culturel en cas de conflit armé ;
4. Réitère l'appel qu'il a lancé à tous les États membres pour qu'ils partagent des informations sur les objets provenant de pays en conflit saisis sur leur territoire, afin de permettre à l'UNESCO d'en assurer la restitution, en bon état, à leur pays d'origine, comme indiqué dans la résolution 2199 du Conseil de sécurité de l'Organisation des Nations Unies ;
5. Appelle tous les États membres à verser, à titre volontaire, des contributions additionnelles au Fonds d'urgence UNESCO pour le patrimoine aux fins de la mise en œuvre de cette Stratégie, notamment des fonds destinés à renforcer la capacité du Secrétariat de traiter et trier les manifestations d'intérêt des experts, ainsi qu'à mettre en place un fichier d'experts.



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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie I (G)

PARIS, le 30 août 2016
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE I

QUESTIONS RELATIVES AU PROGRAMME

Résumé

- G. Proposition de stratégie et de plan d'action pour protéger et renforcer la reconnaissance de la marque des réserves de biosphère, des sites du patrimoine mondial et des géoparcs mondiaux UNESCO**

.....

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



G. Rapport consolidé et proposition de stratégie et de plan d'action pour protéger et renforcer la reconnaissance de la marque des réserves de biosphère, des biens du patrimoine mondial et des géoparcs mondiaux UNESCO proposés
(Suivi de la décision 196 EX/5 (II, A))

1. Le 17 novembre 2015, lors de la 38^e session de la Conférence générale de l'UNESCO, les 195 États membres de l'Organisation ont ratifié la création d'un nouveau label, celui des géoparcs mondiaux UNESCO. Les États membres ont ainsi indiqué qu'ils reconnaissent l'importance d'une gestion globale des sites géologiques et des paysages d'intérêt mondial.
2. Néanmoins, des États membres ont fait part de leur inquiétude quant à l'ajout d'un label de conservation UNESCO supplémentaire aux labels existants du patrimoine mondial et du MAB concernant les réserves de biosphère, ainsi qu'à la Convention de Ramsar (relative aux zones humides), qui n'est pas gérée dans le cadre du système des Nations Unies mais qui interagit très naturellement avec les trois instruments de l'UNESCO.
3. Si les quatre types de zone d'importance internationale ont le même objectif global de conservation pour les générations actuelles et futures et sont conformes aux Objectifs de développement durables (en particulier les ODD 11, 13 et 15), chaque instrument de désignation a ses propres buts, profils et critères de gestion, ce qui le distingue à juste titre des trois autres et influe sur les questions liées à la marque.
4. Parmi les sites et aires concernés, on compte 263 territoires dans lesquels différentes zones d'importance internationale se chevauchent entièrement ou partiellement, et bénéficient ainsi de deux, trois, voire quatre désignations internationales. Ces territoires sont appelés zones d'importance internationale multiple aux fins du présent document.
5. Par nature, les sites Ramsar ciblent la conservation et l'utilisation raisonnée des milieux humides, tandis que les géoparcs mondiaux UNESCO mettent en avant la protection du patrimoine géologique. Les biens du patrimoine mondial préservent des sites présentant une valeur universelle exceptionnelle, tandis que les réserves de biosphère visent à harmoniser la gestion et la conservation de la biodiversité avec le développement économique et social dans les écosystèmes représentatifs d'un pays.
6. Protéger et renforcer une marque suppose de reconnaître la valeur spécifique de chacune des zones d'importance internationale et de faire connaître cette valeur à certaines parties prenantes aux niveaux local, national et international. Cela suppose également de reconnaître, dans le cas des zones d'importance internationale multiple, les avantages que des désignations conjointes peuvent apporter à un site ou à une aire, mais aussi les inconvénients qu'entraîne des marques concurrentes, tels que le risque de dérouter les différentes parties prenantes.
7. Cela suppose enfin de placer les valeurs de l'UNESCO au centre de tous les supports de communication impliquant des parties prenantes. Les valeurs de chaque instrument sont indissociables du mandat et des valeurs de l'UNESCO et doivent clairement viser la réalisation des Objectifs de développement durable.
8. Dans le document 196 EX/5 Partie II, le Secrétariat a fait référence à un document d'orientation qui devait être publié par l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN) au sujet de l'harmonisation de la gestion des zones d'importance internationale multiple, c'est-à-dire des sites Ramsar, des sites du patrimoine mondial, des réserves de biosphère et des géoparcs mondiaux UNESCO (suite à la résolution WCC-2012-052 adoptée par le Congrès mondial de la nature de l'UICN).
9. Bien que les recherches de l'UICN portent principalement sur les questions de gestion, un grand nombre d'entre elles abordent les sujets liés à la communication et à la marque, car les difficultés ont souvent les mêmes origines. Les difficultés surgissent régulièrement lorsque

différentes autorités nationales sont en charge de la même zone d'importance internationale multiple, et qu'il n'existe pas de cadre juridique ou administratif harmonisé, encore moins de mécanisme de coordination ajustant les politiques et les interventions des diverses institutions responsables.

10. Le fait que les désignations internationales accentuent l'intérêt d'une zone pour la sensibilisation du public et aident à promouvoir le partage de connaissances et les programmes de partenariats à l'échelle mondiale est important pour la question de la marque. À un autre niveau, elles contribuent à accroître la visibilité nationale et le prestige mondial du site, ce qui, en retour, a tendance à renforcer la base économique de la zone par le tourisme et la commercialisation de produits locaux.

11. L'étude indépendante de l'UICN et les recommandations qu'elle propose seront examinées par les organes directeurs respectifs et appliqués le cas échéant. Plus important encore, des mesures devraient être prises aux fins de l'élaboration de stratégies harmonisées en matière de marque et de communication ; de l'amélioration de la coordination et de l'échange d'informations parmi les organes chargés de la désignation ; de l'organisation régulière de réunions entre les secrétariats ; ainsi que de la mise en place d'activités conjointes de renforcement des capacités concernant les opérations de chaque désignation.

12. Depuis 2008, des mesures ont été mises en place dans l'ensemble du Secrétariat pour renforcer une utilisation cohérente du nom et de l'emblème de l'UNESCO dans différents médias, notamment sur Internet, dans les publications et dans le cadre d'autres activités de relations publiques et de partenariats. Les directives opérationnelles de différents programmes et conventions ont dû être réécrites pour inclure la bonne utilisation de l'emblème.

13. En outre, les organes directeurs concernés (Comité du patrimoine mondial, Conseil international de coordination du MAB, Programme international pour les géosciences et les géoparcs) ont déjà pris en considération la protection des marques et la communication à leur sujet dans le cadre de leurs stratégie et directives opérationnelles respectives :

- **Comité du patrimoine mondial** : Plan d'action stratégique pour la mise en œuvre de la Convention du patrimoine mondial 2012-2022, notamment l'objectif n° 4 : Le patrimoine mondial maintient et améliore la qualité de sa « marque de fabrique ». Et orientations au sujet de l'emblème : *Chapitre VIII des Orientations devant guider la mise en œuvre de la Convention du patrimoine mondial*.
- **CIC du Programme sur l'Homme et la biosphère** : l'article C.7.1 du Plan d'action de Lima 2016-2025 du MAB traite du renforcement de la marque « réserve de biosphère » au niveau mondial et à la production d'orientations à cette fin en 2017.
- **Géoparcs mondiaux UNESCO** : l'alinéa (iv) de l'article 3 des directives opérationnelles indique que si le territoire d'un site candidat empiète sur un autre site désigné par l'UNESCO, la proposition de désignation démontre la valeur ajoutée qu'apporterait le statut de géoparc mondial UNESCO, à la fois label indépendant tout en étant en synergie avec les autres désignations.

14. En 2016, dans le cadre de la protection des trois marques UNESCO et de la coordination des nouvelles candidatures soumises aux différents instruments, un petit groupe de liaison technique a été créé pour faciliter les synergies et la coopération entre le Comité du patrimoine mondial, le Programme MAB et les géoparcs.

Décision proposée

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

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant la résolution 36 C/31 relative à la coopération entre l'UNESCO et le Réseau mondial des géoparcs (GGN), ainsi que ses décisions 190 EX/5 (I), 191 EX/5 (III), 195 EX/5 (I, A) et 196 EX/5 (II, A),
2. Ayant examiné le document 200 EX/5 Partie I (G),
3. Prend note des progrès accomplis ainsi que des efforts en cours concernant la reconnaissance de la marque des réserves de biosphère, des biens du patrimoine mondial et des géoparcs mondiaux UNESCO.



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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie I (H)

PARIS, le 31 août 2016
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉSOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE A LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE I

QUESTIONS RELATIVES AU PROGRAMME

Résumé

H. Suivi de la situation en République autonome de Crimée (Ukraine)

Les présentes informations sont communiquées en vertu de la décision 199 EX/5.I.E relative au suivi que l'UNESCO assure, dans ses domaines de compétence, de la situation qui prévaut en République autonome de Crimée (Ukraine). Y figurent notamment un examen des mesures que l'UNESCO prend et prévoit de prendre dans ses domaines de compétence ; les informations que la délégation permanente de l'Ukraine a fournies le 11 juillet 2016, ainsi que le 8 août 2016, au Secrétariat sur les derniers événements survenus en République autonome de Crimée et dans la ville de Sébastopol (Ukraine) dans les domaines de compétence de l'UNESCO ; et les informations fournies par les partenaires institutionnels de l'UNESCO, à savoir le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, le Bureau du Commissaire du Conseil de l'Europe aux droits de l'homme, l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe par le biais de sa Représentante pour la liberté des médias, le Conseil international des monuments et des sites et Amnesty International.

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



H. Suivi de la situation en République autonome de Crimée (Ukraine)

I. CONTEXTE

1. Conformément à la décision 199 EX/5.I.E relative au suivi que l'UNESCO assure de la situation qui prévaut en République autonome de Crimée (Ukraine), la Directrice générale a continué de recueillir, auprès d'organisations internationales, tant au sein qu'hors du système des Nations Unies, ainsi qu'auprès d'organisations non gouvernementales (ONG) qui disposent d'informations récentes sur ladite situation, des informations qui relèvent de ses domaines de compétence.

2. Pour appliquer cette décision, le Secrétariat a passé en revue les mesures que l'UNESCO prend et prévoit de prendre dans ses domaines de compétence. En outre, la Directrice générale a adressé à la délégation permanente de l'Ukraine une lettre lui demandant de fournir, s'agissant des domaines de compétence de l'UNESCO, des renseignements sur l'évolution récente de la situation qui prévaut en République autonome de Crimée et dans la ville de Sébastopol (Ukraine), à laquelle la délégation a répondu en plusieurs occasions, comme détaillé ci-après.

3. Du fait de leur rapport avec les domaines de compétence de l'UNESCO et des relations de partenariat qu'elles entretiennent avec l'Organisation, la Directrice générale a prié certaines organisations de lui fournir, sur la situation qui prévaut en République autonome de Crimée (Ukraine), des informations récentes relevant desdits domaines. Ces organisations étaient le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, le Bureau du Commissaire du Conseil de l'Europe aux droits de l'homme, l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe par le biais de sa Représentante pour la liberté des médias, le Conseil international des monuments et des sites (ICOMOS) et Amnesty International (partenaire officiel de l'UNESCO doté du statut d'association).

4. La Directrice générale a régulièrement consulté le Président du Conseil exécutif sur la suite à donner à la décision du Conseil. Parallèlement, elle a tenu et continuera de tenir des consultations avec les États membres. Des consultations régulières ont également eu lieu entre le Sous-Directeur général pour les relations extérieures et l'information du public et l'Ambassadeur et Délégué permanent de l'Ukraine. En outre, la Directrice générale a écrit aux secrétariats des Conventions pertinentes de l'UNESCO pour les saisir de la décision du Conseil exécutif afin que leurs organes directeurs respectifs l'examinent en tant qu'organes souverains distinctifs présidés par des États membres.

5. Le 28 juin 2016, le Président du Conseil exécutif a transmis à la Directrice générale un document officiel rédigé par la délégation permanente de l'Ukraine sur la mise en œuvre des décisions 197 EX/5.II et 199 EX/5.I.E relatives au suivi de la situation en République autonome de Crimée (Ukraine). Le Président a également informé la Directrice générale du fait que des consultations se tenaient entre les États membres.

6. À l'avenir, la Directrice générale continuera de renforcer le partage et l'échange d'informations avec les institutions partenaires de l'UNESCO afin d'assurer un suivi régulier des événements qui relèvent des domaines de compétence de l'Organisation. Cela inclura l'organisation, au Siège de l'UNESCO, avant la 200^e session du Conseil exécutif, d'une réunion d'information avec les États membres sur l'évolution de la situation en République autonome de Crimée (Ukraine) dans les domaines de compétence de l'Organisation. Y seront invités les partenaires de l'UNESCO dont les activités ont un rapport avec les domaines de compétence de l'Organisation et qui ont des relations de partenariat avec cette dernière.

II. COMPTE RENDU DES MESURES PRISES OU QU'IL EST PRÉVU DE PRENDRE EN CE QUI CONCERNE LA RÉPUBLIQUE AUTONOME DE CRIMÉE (UKRAINE)

7. Toutes les actions de l'UNESCO ont été guidées par la résolution relative à l'intégrité territoriale de l'Ukraine, que l'Assemblée générale des Nations Unies a adoptée le 27 mars 2014 et dans laquelle elle « affirme son attachement à la souveraineté, à l'indépendance politique, à l'unité et à l'intégrité territoriale de l'Ukraine à l'intérieur de ses frontières internationalement reconnues ».

8. Comme cela a été signalé dans le document 199 EX/5 (I) au titre du grand programme I, quatre écoles et établissements appartenant au Réseau du système des écoles associées de l'UNESCO (réSEAU) sont situés en République autonome de Crimée (Ukraine) : le Gymnasium n° 9 de la Municipalité de Simferopol (République autonome de Crimée (Ukraine)) ; l'école secondaire n° 14 délivrant les diplômes I à III, Simferopol (République autonome de Crimée (Ukraine)) ; l'école secondaire Alexandre Pouchkine de Hourzouf (République autonome de Crimée (Ukraine)) ; et le Lycée n° 1 de Sébastopol (République autonome de Crimée (Ukraine)). Le Secrétariat n'a pas reçu, du Coordinateur national, de rapports d'activité récents pour ces écoles et établissements, qui n'ont pas été actifs dans le cadre du Réseau.

9. Le 19 décembre 1962, l'Ukraine a ratifié la Convention de 1960 concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement. Elle n'a, lors des trois dernières consultations, tenues entre 1995 et 2013, pas présenté de rapport sur les mesures prises pour la mettre en œuvre.

10. Au titre du grand programme II, le Programme international de géosciences compte un projet qui se rapporte à la République autonome de Crimée (Ukraine). Intitulé *De la mer Caspienne à la mer Méditerranée : changement environnemental et réponse humaine pendant le quaternaire*, ce projet (lancé en 2013, fin prévue en 2017) est mené par le Chef du Département de géologie physique et marine de l'Université nationale I.I. Mechnikov d'Odessa avec des responsables de la même université ainsi que de Roumanie, de Turquie et de Russie. Comme cela a été signalé précédemment, ce projet cherche à établir une corrélation interdisciplinaire et interrégionale entre des données géologiques, archéologiques, environnementales et anthropologiques afin d'étudier les liens qui ont existé entre le changement environnemental et l'adaptation humaine pendant le quaternaire, de créer une structure de travail en réseau et de développement des capacités aux fins de l'élaboration de nouvelles initiatives de recherche interdisciplinaire, et de donner aux professionnels du patrimoine, aux responsables politiques et au public des conseils sur l'intérêt d'étudier le corridor Caspienne-mer Noire-Méditerranée pour une meilleure compréhension de l'histoire eurasienne, des changements environnementaux et de leurs futurs impacts possibles sur les humains. Le projet prévoit d'organiser une conférence plénière en Géorgie du 2 au 9 octobre 2016 sous l'égide de l'Académie géorgienne des sciences (Département des sciences de la Terre), de l'Université d'État Ilia (Faculté des sciences naturelles et d'ingénierie) et de l'Avalon Institute of Applied science (Canada).

11. Comme cela a été signalé dans le document 199 EX/5 (I) au titre du grand programme III, le Centre international pour l'enfance (ARTEK), situé à Hourzouf, en République autonome de Crimée (Ukraine), est devenu un centre de catégorie 2 placé sous l'égide de l'UNESCO en juillet 2007. Le Centre avait pour but de promouvoir, chez les jeunes, l'apprentissage de la vie en communauté, la tolérance, la compréhension et la connaissance des différents peuples, cultures, coutumes et traditions à travers l'éducation artistique et la créativité. L'accord avec l'UNESCO a pris fin en juillet 2013 et peut être renouvelé conformément à la Stratégie globale intégrée concernant les instituts et centres de catégorie 2 placés sous l'égide de l'Organisation. Aucune mesure n'a été prise.

12. Au titre du grand programme IV, le Centre du patrimoine mondial continue de surveiller l'état de conservation du bien du patrimoine mondial que constituent la Cité antique de Chersonèse Taurique et sa chôra, situées en République autonome de Crimée (Ukraine). Ce bien n'est l'objet, de la part de partenaires de l'UNESCO, d'organisations non gouvernementales ou d'autres organisations intergouvernementales concernées, dont l'ICOMOS et l'ICCROM, d'aucun rapport faisant état de menaces pesant sur sa valeur universelle exceptionnelle. Plusieurs questions spécifiques de conservation avaient déjà été recensées et étudiées lorsque le bien avait été évalué et inscrit sur la Liste du patrimoine mondial en 2013. Suite aux préoccupations exprimées par les autorités ukrainiennes en ce qui concernait l'état de conservation de ce bien du patrimoine mondial et aux décisions passées du Conseil exécutif qui invitaient les organes directeurs de l'UNESCO à évaluer la situation qui prévalait en Ukraine dans les domaines de compétence de l'Organisation, un rapport sur l'état de conservation a été examiné par le Comité du patrimoine mondial à sa 40^e session, tenue à Istanbul du 10 au 20 juillet 2016. Le Comité, dans sa décision 40 COM 7B.62, a exhorté toutes les parties actuellement concernées par l'état de conservation du bien à s'abstenir de toute action qui pourrait l'endommager et à remplir leurs obligations issues du droit international en prenant toutes les mesures possibles pour le protéger. Il a en outre prié l'État partie d'inviter, dès que la situation le permettrait, une mission conjointe de suivi réactif du Centre du patrimoine mondial et des organes directeurs à visiter le bien pour en évaluer l'état de conservation.

13. Les préoccupations exprimées par les autorités ukrainiennes à propos des dommages causés par une tempête à l'état de conservation de l'ensemble des monuments de la forteresse de Soudak datant du VI^e au XVI^e siècle, site inscrit sur la Liste indicative de l'Ukraine en 2007, font l'objet d'un suivi du Secrétariat, en concertation avec l'ICOMOS. Le Centre du patrimoine mondial n'a reçu aucune information spécifique au sujet des menaces qui pourraient peser sur d'autres sites inscrits sur la Liste indicative de l'Ukraine situés en Crimée (Ukraine) (à savoir le palais des Khans de Crimée à Bakhtchysaraï ; les postes de commerce et les fortifications sur les routes commerciales génoises, de la mer Méditerranée à la mer Noire ; le paysage culturel des « villes troglodytes » de la Gothie criméenne ; et les environs historiques de Bakhtchysaraï, capitale des Khans de Crimée).

14. En ce qui concerne le patrimoine culturel en général, le Secrétariat n'a reçu aucune information selon laquelle des biens culturels immobiliers et meubles de Crimée (Ukraine) auraient subi des dommages ou des destructions, contrevenant aux dispositions de la Convention de La Haye de 1954 pour la protection des biens culturels en cas de conflit armé et de son Premier (1954) Protocole. La situation à cet égard continue d'être surveillée par le Secrétariat en coopération avec ses partenaires que sont, en particulier, le Comité international du Bouclier bleu et ses membres, INTERPOL, l'Organisation mondiale des douanes et l'ICOM.

15. En ce qui concerne de possibles pillages, fouilles illégales et trafic illicite de biens culturels, y compris par l'exportation frauduleuse, il n'a été signalé, par les institutions spécialisées avec lesquelles l'UNESCO coopère dans ce domaine, notamment INTERPOL et l'Organisation mondiale des douanes, aucun cas constaté de commerce illicite d'objets culturels provenant de Crimée (Ukraine). Toutefois, suite à la lettre du 8 août 2016 de la délégation permanente de l'Ukraine concernant les tableaux exposés à la Galerie d'État Tretiakov à Moscou (Fédération de Russie), le Secrétariat a officiellement saisi l'ICOM et l'Organisation mondiale des douanes d'une demande de renseignements et attend une réponse.

16. Le Secteur de la culture et les secrétariats des Conventions culturelles maintiennent des contacts avec leurs organisations partenaires, leur adressant de fréquentes demandes d'informations actualisées.

17. Au titre du grand programme V, le Secrétariat a continué d'entretenir des contacts avec des organisations gouvernementales internationales telles que l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, ainsi qu'avec des organisations non gouvernementales internationales en lien avec les questions relatives à la liberté d'expression et à la sécurité des journalistes en Ukraine et dans la région. Des contacts ont été maintenus avec la Fédération internationale des journalistes et la Fédération européenne des journalistes, ainsi qu'avec les syndicats nationaux de journalistes de la région. La situation qui prévaut en République autonome de Crimée (Ukraine) a été examinée à la manifestation parallèle intitulée *Deux pays, une profession : dialogue entre journalistes ukrainiens et russes*, tenue à Helsinki lors de la commémoration de la Journée mondiale 2016 de la liberté de la presse, organisée en coopération avec IREX Europe, l'Union des journalistes de Russie et l'Union nationale des journalistes d'Ukraine.

III. INFORMATIONS FOURNIES PAR LA DÉLÉGATION PERMANENTE DE L'UKRAINE SUR LES DERNIERS ÉVÉNEMENTS SURVENUS DANS LES DOMAINES DE COMPÉTENCE DE L'UNESCO

Suivi de la situation en République autonome de Crimée (Ukraine) (Suivi des décisions 194 EX/32, 195 EX/5 (II) E, 196 EX/5 (II) B, 197 EX/5 (II) et 199 EX/5 (I.E))

Les informations ci-après sont présentées telles qu'elles ont été fournies par la délégation permanente de l'Ukraine dans sa lettre en date du 11 juillet 2016 adressée à la Directrice générale.

Les présentes informations, ainsi que les fiches d'information fournies précédemment par l'Ukraine à la demande de la Directrice générale et de sa propre initiative de 2014 à 2016, font partie intégrante de la base de données constamment mise à jour sur la situation qui prévaut en République autonome de Crimée et dans la ville de Sébastopol (Ukraine), données recueillies par des institutions publiques et non gouvernementales ukrainiennes en collaboration avec les entités et missions internationales de suivi.

Informations sur les dernières évolutions de la situation en République autonome de Crimée (Ukraine)

Conformément aux décisions relatives au suivi de la situation en République autonome de Crimée (Ukraine) adoptées par le Conseil exécutif de l'UNESCO à ses 194^e à 199^e sessions

L'occupation temporaire de la Crimée par la Russie s'est traduite par des violations massives et systématiques des droits de l'homme dans la péninsule. Les groupes les plus vulnérables sont les Ukrainiens et les Tatars de Crimée. L'une des principales raisons de cette situation déplorable est l'absence de contrôle international de la situation qui prévaut en Crimée, l'imposition forcée, sur le territoire occupé temporairement, des prescriptions du cadre juridique actuel de la Fédération de Russie, ainsi que la politique d'intolérance et de discrimination menée par les autorités sur des critères d'origine ethnique et de religion. La population de Crimée connaît de nombreux problèmes humanitaires. Des milliers de personnes se sont retrouvées déplacées du fait de la discrimination et des persécutions exercées par les autorités d'occupation. De nombreux Ukrainiens et Tatars ont dû quitter leurs maisons en Crimée et fuir vers la partie continentale de l'Ukraine. Ceux qui restent ont vu leurs droits considérablement restreints, surtout ceux qui relèvent du mandat de l'UNESCO.

Les minorités nationales de Crimée font l'objet de violations systématiques de leurs droits depuis l'occupation et l'annexion de la Crimée par la Russie le 18 mars 2014. Des violations documentées ont été commises dans les domaines de la liberté d'expression, de conscience et de religion ; du droit de réunion pacifique et d'association ; de la liberté des médias et de l'accès à l'information ; du droit à un procès équitable et à un recours effectif ; du droit à l'éducation dans sa langue maternelle ; et des droits linguistiques et culturels. En Crimée, les autorités d'occupation négligent constamment

d'enquêter sur les cas de violations graves des droits à la vie, à la liberté, à la sécurité et à l'intégrité physique des personnes appartenant à des groupes minoritaires.

Avec l'annexion de la Crimée et de la ville de Sébastopol, l'Ukraine a perdu le site du patrimoine mondial que constituent la Cité antique de Chersonèse Taurique et sa chôra ; trois sites proposés à l'inscription sur la Liste indicative du patrimoine mondial ; plus de 15 000 monuments et sites historiques et architecturaux d'importance nationale ; plus de 100 musées ; trois réserves de biosphère ; le Jardin botanique Nikitsky, créé il y a 204 ans près de Yalta, où est établie une base de recherche ; 22 centres uniques de l'Académie ukrainienne des sciences (y compris des centres qui participent activement à des programmes et activités de recherche menés par l'UNESCO), qui disposaient de matériel scientifique hors pair tel que le navire de recherche Professeur Vodianytsk, trois observatoires astronomiques (Nauchny, Katsiveli et Eupatoria) et des archives scientifiques inestimables.

La communauté internationale a pris, en réponse à l'annexion, une série de mesures, adoptant une politique de non-reconnaissance et imposant des restrictions. Cela n'a pas empêché, cependant, la situation de se détériorer fortement, en Crimée, en ce qui concerne le respect des droits de l'homme, en particulier de ceux des Tatars.

Droits des minorités relevant du mandat de l'UNESCO

En Crimée, la situation des minorités doit se voir dans le contexte plus large de la situation des droits de l'homme dans la péninsule occupée. Depuis l'occupation et l'annexion de la Crimée par la Russie, les droits de l'homme et les libertés fondamentales ont été fortement restreints.

D'une part, la législation restrictive (en particulier par rapport à celle de l'Ukraine) russe qui régit les droits civils et politiques a été étendue à la Crimée, restreignant les libertés fondamentales de réunion, d'expression, d'association, d'accès à l'information et de religion. Cela a eu un impact négatif sur les droits de tous les Criméens, en particulier de ceux qui s'opposent et résistent à l'occupation.

D'autre part, les autorités d'occupation ont appliqué les nouvelles règles d'une manière qui est particulièrement répressive à l'égard de certains groupes, à savoir les groupes de défense des droits de l'homme et les organisations de la société civile, les journalistes, les militants et les représentants des groupes ethniques non russes, ainsi que les Russes qui se sont opposés à l'annexion.

L'écrasante majorité des Tatars de Crimée, population autochtone de la péninsule, s'est opposée à l'occupation, organisant des actions civiles pour sauvegarder ses droits et son identité nationale. Cela lui a valu des représailles régulières des autorités d'occupation ainsi que des formations dites d'autodéfense de Crimée et d'autres groupes paramilitaires, en sus d'un accroissement de leur discrimination et des violations de leurs droits collectifs et individuels.

La Fédération de Russie, après avoir occupé la République autonome de Crimée et la ville de Sébastopol (Ukraine), s'emploie à « évincer » de la péninsule toute personne qui condamne publiquement les actions illégales du Kremlin, rejette l'adoption forcée du passeport russe et tente de préserver sa langue et son identité religieuse et culturelle. Du fait des politiques mises en œuvre par les autorités d'occupation russes, plus de 20 000 Tatars de Crimée ont fui leur maison et se sont installés dans la partie continentale de l'Ukraine à la recherche de sécurité et de meilleures conditions de vie.

Quant aux Ukrainiens de souche, ils font l'objet de discrimination et de persécution politique surtout lorsqu'ils expriment explicitement des vues favorables à l'Ukraine ou leur identité ukrainienne (parlant ukrainien, célébrant des fêtes ukrainiennes ou portant des symboles ukrainiens). Les défenseurs des droits de l'homme ont également enregistré une répression systématique des « Ukrainiens politiques », qui s'identifient à l'État ukrainien indépendamment de leur origine ethnique.

En Crimée, les autorités d'occupation utilisent de multiples prétextes pour employer la persécution et la discrimination contre ceux qui s'opposent à l'annexion. La religion, la position politique et l'identité sont les prétextes les plus fréquemment utilisés. Les Tatars de Crimée voient souvent leurs droits violés en tant que musulmans et opposants à l'occupation. Les autorités russes utilisent largement la législation relative à l'extrémisme et au terrorisme ainsi que le Code pénal pour faire taire la dissidence des Criméens qui s'opposent à l'annexion, ciblant les groupes religieux et ethniques non russes, en particulier les musulmans de Crimée, dont la plupart sont des Tatars. Même les Tatars politiquement inactifs ou ceux qui ne font pas partie de mouvements islamistes interdits par la Russie tels que le Hizb-ut-Tahrir peuvent faire l'objet de perquisitions, d'interrogatoires, d'intimidations et d'arrestations. Enfin, en violation du droit international humanitaire et des droits fondamentaux de l'homme, la législation pénale russe a été utilisée rétroactivement pour persécuter des militants de la société civile et des membres du Mejlis.

Sur fond de violations flagrantes des droits de l'homme en Crimée, les autorités d'occupation suscitent l'animosité interethnique en généralisant le recours à un langage intolérant et haineux, y compris à travers les médias pro-russes et dans le discours des fonctionnaires. Certains individus et groupes qui représentent des minorités sont également souvent étiquetés, dans les médias, comme étant « déloyaux » à la Russie.

Les groupes les plus vulnérables sont notamment les journalistes, les militants de la société civile et les représentants des minorités nationales. Les membres les plus actifs de la société civile criméenne font l'objet d'enlèvements, de détentions illégales et d'intimidations, et beaucoup ont quitté la péninsule ou ont été expulsés ou interdits d'entrée, comme les dirigeants du Mejlis des Tatars de Crimée.

Chronologie de la répression exercée contre les Tatars de Crimée par les autorités d'occupation (avril-juin 2016)

18 avril, 12 mai	La « police » a arrêté deux Tatars de Crimée à Krasnokamianka le 18 avril et quatre à Bakhtchysaraï le 12 mai. Ils ont été illégalement inculpés d'appartenance présumée à l'organisation Hizb-ut-Tahrir. 14 personnes au total, Tatars de Crimée pour la plupart, sont actuellement en détention en Crimée en attente de jugement dans des affaires montées de toutes pièces pour leur appartenance à ladite organisation. Quatre ont été arrêtées en 2015 et, à ce jour, 10 ont été arrêtées en 2016.
19 avril	Perquisition du domicile des journalistes criméennes Ruslana Liumanova et Liniara Abibulaieva. Plus tard, elles ont été emmenées pour interrogatoire. Le même jour, la maison du journaliste criméen Zair Akadyrov a été perquisitionnée en son absence. À la suite de cela, le FSB l'a convoqué pour interrogatoire.
22 avril	Descente de police dans une mosquée de Sébastopol. La mosquée a été encerclée par les forces de police pour vérifier sans fondement les papiers et téléphones portables de toutes les personnes qui assistaient à une prière.
26 avril	La « Cour suprême de Crimée » a interdit le Mejlis des Tatars de Crimée, organe exécutif représentatif suprême de ce peuple, accusé à tort d'être une organisation extrémiste. À l'audience, la « procureure » de Crimée, N. Poklonskaya, qui a engagé la procédure, a affirmé que « les membres du Mejlis sont des marionnettes manipulées par de grands marionnettistes occidentaux ».
29 avril	La même « Cour suprême » a prolongé la détention du Vice-Président du Mejlis des Tatars de Crimée, Akhtem Chyigoz, ainsi que de Mustafa Degermendzhy et d'Ali Asanov, dans le cadre de l'« affaire du 26 février », tristement notoire

	pour ses accusations d'incitation aux troubles à l'ordre public contre des personnes qui avaient participé à une manifestation pacifique.
6 mai	Un groupe armé a fait irruption dans une mosquée de Molodizhne, dans la région de Simferopol, après la prière traditionnelle du vendredi. Il a ensuite mis les personnes – plus de 100 – qui y priaient, dont l'imam de la mosquée, dans plusieurs véhicules avant de les emmener dans une direction inconnue. Plus tard, le représentant des autorités d'occupation a relâché toutes les personnes arrêtées avec obligation de se présenter au poste de police.
7 mai	25 Tatars de Crimée ont été arrêtés au marché central de Simferopol et interrogés par la police. Leurs empreintes digitales ont été recueillies. Il n'a été donné aucune explication quant à la raison pour laquelle des résidents musulmans avaient été ciblés.
10 mai	Un groupe armé a fait une descente dans l'aire de loisirs située au sommet du mont Ai-Petri pour vérifier les papiers et recueillir les empreintes digitales.
12 mai	Ilmi Umerov, l'un des trois vice-présidents du Mejlis, a été arrêté par le FSB et interrogé. Il répond d'accusations d'appels à la violation de l'intégrité territoriale de la Fédération de Russie pour avoir affirmé en public que la Crimée fait partie intégrante de l'Ukraine. Il a été relâché le même jour, mais n'a pas le droit de quitter la Crimée. Deux semaines plus tard, le FSB a interrogé sa femme et l'un de ses fils, et classé son dossier. Des personnes masquées et armées ont effectué des perquisitions massives de domiciles et de petites entreprises de Tatars de Crimée à Bakhtchysaraï. Quatre personnes ont été arrêtées.
18 mai	Des amendes administratives ont été infligées aux personnes qui avaient participé à des réunions organisées à Sudak et à Kirovs'ke à la mémoire des victimes de la déportation de 1944. Ces personnes avaient traversé les villes dans leurs véhicules en arborant le drapeau des Tatars de Crimée. À Kirovs'ke, elles se sont arrêtées près du monument aux victimes de la déportation pour allumer des bougies. À ce moment, quatre personnes ont été arrêtées et interrogées par la police. Un tribunal leur a infligé 20 heures de travail obligatoire. Le lendemain, à Sudak, la police a harcelé les participants chez eux, leur ordonnant de se présenter au poste pour établir un procès-verbal d'infraction administrative. Trois personnes ont été arrêtées après une commémoration similaire célébrée à Bakhtchysaraï.

24 mai	<p>Ervin Ibragimov, membre du Congrès mondial des Tatars de Crimée et du Mejlis, a été enlevé dans la nuit par des inconnus portant l'uniforme de la police de la route.</p> <p>Après sa disparition, sa voiture a été retrouvée les clés sur le contact, ouverte, mais pas volée.</p> <p>Des images vidéo prises par une caméra de sécurité montrent un groupe d'hommes arrêtant sa voiture, le poursuivant alors qu'il tente de s'échapper, puis le forçant à entrer dans leur véhicule.</p> <p>Son sort demeure inconnu. À ce jour, aucune information officielle n'a été reçue des services de police de la puissance occupante.</p>
26 mai	<p>À Bakhtchysaraï, Simferopol et Alupka, des maisons et points de vente de Tatars de Crimée ont été perquisitionnés. Il s'en est suivi des interrogatoires au poste de police (dit « Centre de lutte contre l'extrémisme »).</p> <p>Trois membres de la minorité tatar de Crimée ont été détenus 19 heures et leurs empreintes digitales recueillies. On leur a refusé le concours d'un avocat.</p>

L'affaire du Mejlis

Le Mejlis est l'organe représentatif du peuple tatar de Crimée ; il définit l'orientation de sa politique ethnique et culturelle. L'écrasante majorité des institutions internationales qui traitent des questions relatives aux droits de l'homme, y compris au sein du système des Nations Unies, ainsi que l'OSCE, l'Union européenne, le Conseil de l'Europe, plusieurs gouvernements et des organisations de défense des droits de l'homme (y compris en Russie même) ont élevé la voix pour défendre le Mejlis. Il est assez triste que l'UNESCO n'ait aucunement réagi à cette violation flagrante des principes et des documents sur lesquels l'Organisation se fonde, même malgré les demandes directes de réaction publique appropriée adressées au nom de l'Ukraine à la Directrice générale (en particulier les lettres 2031/29-194/087-67 du 14 avril 2016, relative à la décision d'interdire le Mejlis prise par la « procureure générale » de Crimée, et 2031/29-194/087-79 du 27 avril 2016, relative à la décision similaire prise par la « Cour suprême » de Crimée).

Il est à noter que le Haut-Commissariat aux droits de l'homme estime que la décision d'interdire le Mejlis confirme les importantes restrictions déjà imposées par les autorités de fait à cette institution depuis mars 2014. Le « jugement » renvoie à la législation anti-extrémisme russe de 2002, qui autorise une interprétation large de ce qui peut constituer de l'extrémisme et restreint indûment le droit internationalement reconnu à la liberté de parole. En outre, il semble se fonder sur des préjugés et risque d'être perçu comme une punition collective des Tatars de Crimée. Le Parlement européen, qui a également immédiatement condamné l'interdiction du Mejlis, a exigé l'annulation immédiate de cette décision, qui constitue une « persécution systématique et ciblée des Tatars de Crimée » et « est une tentative de les expulser de Crimée, qui est leur patrie historique ».

Compte tenu de cette énorme pression mise sur la communauté tatar de Crimée par les autorités d'occupation, le Président du Mejlis, Refat Chubarov, a déclaré publiquement qu'avant l'interdiction du Mejlis, le 19 février, une majorité de ses membres (23 sur 33) lui avait accordé le pouvoir de prendre des décisions au nom de cette institution si des « circonstances insurmontables » l'empêchaient de fonctionner normalement. Utilisant cette autorité, M. Chubarov a mis en place, le 26 avril, un « conseil spécial » de neuf membres autorisé à prendre des décisions, qui assume les fonctions du Mejlis. Ce conseil est basé à Kiev.

Liberté des médias et sécurité des journalistes

Dès les premiers jours, les autorités d'occupation ont interdit les stations ukrainiennes de radiotélédiffusion et lancé des attaques contre les journalistes indépendants et les stations locales de radiotélédiffusion qui émettaient des voix dissidentes. La chaîne de télévision et de radio « Chernomorskaya », le Centre des journalistes indépendants, la principale chaîne de télévision

tatare, ATR, le journal du Mejlis, Avdet, et l'Agence de presse criméenne ont fait l'objet, de la part des forces dites d'autodéfense et des autorités d'occupation, d'attaques contre des journalistes, d'intimidations, de perquisitions, de saisies, d'arrestations et de fermetures. Après l'annexion de la Crimée, les autorités d'occupation ont poursuivi les médias indépendants, les journalistes, les blogueurs, et même les résidents ordinaires qui s'exprimaient sur différents réseaux sociaux.

Un autre obstacle sérieux à l'activité des médias indépendants a été délibérément créé par l'introduction de l'obligation, pour les opérateurs de médias de la péninsule, de se réenregistrer. À ce jour, seuls quelque 230 opérateurs de Crimée et de Sébastopol ont franchi la procédure que les autorités d'occupation ont imposée selon leurs propres règles, soit 8 % des 3 121 médias auparavant enregistrés dans la péninsule selon la législation ukrainienne. Cela signifie que tous les autres ont dû cesser leurs activités, jugées non conformes à la procédure édictée par les autorités russes, faute de quoi ils pourraient être poursuivis en justice. L'accréditation n'est accordée par le « Parlement » de Crimée qu'aux journalistes qui possèdent un passeport russe. En outre, les autorités n'expliquent généralement pas les motifs de refus de réenregistrement, se référant aux dispositions relatives à la protection de la vie privée et des données personnelles. La sécurité des médias et des journalistes qui n'ont pas reçu l'approbation des autorités d'occupation n'est aucunement garantie.

En refusant de réenregistrer des médias tatars aussi populaires que les chaînes de télévision ATR et Lale, les stations de radio Meydan et Leader, l'Agence de presse criméenne, le journal Avdet et le site Internet « 15 minutes », les autorités d'occupation ont non seulement restreint la liberté des médias et l'accès à l'information, mais aussi privé la communauté tatare de Crimée de sources indispensables d'information objective.

Les Ukrainiens de Crimée ne peuvent regarder la télévision ukrainienne que par satellite. Il n'existe, en ukrainien, qu'un programme de 13 minutes diffusé deux fois par semaine sur la télévision gérée par les autorités locales. Le seul journal en ukrainien, Krymská Svitlytsia, financé par le Gouvernement ukrainien, a été fermé.

Il n'existe, en Crimée, pas une seule station de radio qui soit libre de diffuser sous la même forme qu'avant l'annexion de la péninsule. La même situation de « point zéro » persiste dans le domaine de la presse écrite. Aucun journal ou magazine ukrainien n'est autorisé en Crimée. Dans le même temps, selon les mêmes sources, les médias d'État ou pro-gouvernementaux russes (principalement Crimskiy izvestiya et Crimskaya pravda, financés par le « Conseil d'État de Crimée ») n'ont de problèmes ni de réenregistrement, ni d'accès à l'information.

Les restrictions drastiques imposées aux médias, ainsi que les violations flagrantes des droits des journalistes, leur harcèlement et les arrestations illégales sont devenues une pratique courante des autorités russes dans la péninsule de Crimée. L'endommagement et la confiscation de matériel, l'utilisation de la force et la détention illégale par les forces dites d'autodéfense, les licenciements illégaux, les interrogatoires par des agents du FSB en rapport avec des accusations fabriquées d'« extrémisme », l'interdiction d'entrée en Crimée, les poursuites infondées, les saisies de biens et autres mesures sont autant de brimades infligées aux journalistes. Nombre d'entre eux ont été contraints de cesser leur activité professionnelle ou de fuir la péninsule pour éviter des ennuis.

Les actions des unités paramilitaires dites d'autodéfense sont utilisées pour intimider les « dissidents » et sont l'une des principales sources de violation des droits de l'homme en Crimée. Ces groupes accompagnent souvent leurs actions d'insultes et de menaces, mais aussi de détentions arbitraires et de passages à tabac des « indésirables », y compris les représentants des médias. La légalisation de leurs activités par la loi fédérale russe intitulée De la milice nationale, armée territoriale du peuple de la République de Crimée n'a fait qu'aggraver la situation.

Dans ces circonstances, la diffusion de produits d'information ukrainiens dans la péninsule n'est possible que par le satellite et l'Internet. Dans le même temps, et bien qu'officiellement, le réseau Internet de la péninsule ne soit soumis à aucune interdiction ou restriction, le matériel est

entièrement remplacé par des moyens de communication fournis et contrôlés par la Russie. Suite aux instructions données par le Premier Ministre russe, D. Medvedev, de placer l'Internet de Crimée sous le contrôle de l'État et sur décision du Ministère des Communications, l'entreprise d'État Rostelecom a entrepris de construire, à travers le détroit de Kertch, une ligne à fibre optique qui remplacera la connexion fournie par l'Ukraine continentale et créera toutes les conditions techniques d'un contrôle illimité du contenu des communications Internet.

Le 19 avril 2016, le « parquet de Crimée » a présenté une demande officielle de blocage du site Krym.Realii (projet de Radio Liberté) au motif qu'il était un « organe destructeur, dont les publications justifient les actes de sabotage et l'extrémisme et discréditent à l'infini les autorités de Crimée, incitant à la haine ethnique ». Plus tard, la « procureure générale de Crimée », N. Poklonskaya, a annoncé son intention de surveiller le contenu des programmes de radio diffusés sur le territoire de la péninsule depuis la partie continentale de l'Ukraine afin de « vérifier la présence éventuelle, dans les émissions, d'expressions de nature extrémiste », expliquant que « les documents justifiant le blocage ser[ai]ent envoyés à Roskomnadzor pour fermeture complète du service d'information Krym.Realii ».

Le 12 mai 2016, le « parquet de Crimée » a annoncé officiellement le blocage du site Krym.Realii. « Sur la base des éléments recueillis par le parquet, Roskomnadzor bloque actuellement l'accès au site », a déclaré la « procureure générale de Crimée ».

Par la suite, le FSB a engagé des poursuites pénales contre le journaliste du site. Son nom n'a pas été divulgué officiellement, mais Krym.Realii a expliqué qu'il s'agissait de son journaliste vedette Nikolai Semyonov. D'après le site, le journaliste a été accusé à tort en vertu de la partie 2 de l'article 280-1 du Code pénal russe (incitation à violer l'intégrité territoriale de la Russie avec l'aide des médias). Son domicile a été perquisitionné et lui-même a été relâché provisoirement sous caution.

Plus tard, grâce à la pression internationale, le site a été débloqué sans qu'il soit, toutefois, demandé des comptes aux agents qui avaient sans fondement poursuivi le média.

Le 30 mai 2016, les services de police des autorités d'occupation ont remis à la journaliste tatar L. Budzhurova un « avertissement concernant l'inviolabilité des lois fédérales relatives à la lutte contre les activités extrémistes et aux médias ». Cette action visait bien évidemment à menacer cette journaliste locale, bien connue pour ses prises de position pro-ukrainiennes.

Depuis le début de l'occupation de la Crimée par la Russie, les services de police et de justice ukrainiens enquêtent sur 27 cas de violation des droits des journalistes, dont 10 cas d'obstruction d'activités journalistiques.

Éducation

Pendant toute la période de l'occupation de la Crimée, le Service fédéral de supervision de l'éducation et de la science de la Fédération de Russie (Rosobrnadzor) a exercé un contrôle scrupuleux sur les programmes d'étude et les plans dans les écoles à tous les niveaux, en particulier en ce qui concerne l'enseignement en ukrainien et en tatar criméen, ainsi que les changements dans les programmes d'étude et dans l'évaluation du système d'enseignement.

À ce jour, le système éducatif en Crimée est passé entièrement en langue russe. L'enseignement en ukrainien n'a cessé de perdre du terrain depuis le début de l'année 2016 jusqu'à aujourd'hui.

Sur les sept écoles qui assuraient un enseignement entièrement en ukrainien avant l'occupation en Crimée, une seule est toujours opérationnelle. Le nombre de cours d'ukrainien dans les écoles a été réduit à un pour six par rapport à la quantité enregistrée avant l'occupation. Les programmes scolaires sont rédigés d'une manière qui force les élèves criméens à sauter les cours d'ukrainien en raison du fait qu'ils se superposent aux cours dans les matières obligatoires.

Actuellement, en Crimée, les enfants du primaire et du niveau intermédiaire du secondaire qui étudient le russe représentent 96,7 % du total des élèves. 2,76 % des élèves apprennent le tatar criméen, tandis que seuls 0,5 % des enfants ont aujourd'hui la possibilité d'apprendre l'ukrainien. Conformément à la législation russe imposée de force dans l'éducation, aux grades supérieurs de l'enseignement secondaire, l'ukrainien et le tatar criméen ne sont pas du tout enseignés.

La plupart des écoles et des cours dont la langue d'enseignement était auparavant l'ukrainien ont été recyclés en langue russe. À cet égard, le Ministère de l'éducation et de la science de la Fédération de Russie a entrepris un programme massif et obligatoire de « recyclage des enseignants en langue et littérature ukrainiennes » en faveur de l'enseignement du russe.

En mars 2016, la Douma d'État de la Fédération de Russie a mis en place un groupe de travail spécial pour la réintégration de la Crimée dans le système éducatif russe. La signification du mot « réintégration » est illustrée avec force par les actions concrètes des autorités d'occupation dans le domaine de l'éducation.

Le programme d'histoire est un autre exemple éloquent de l'approche intolérante des autorités d'occupation vis-à-vis des questions d'éducation. Conformément aux « Directives sur les spécificités de l'enseignement de l'histoire et des études sociales en 2015-2016 et critères d'évaluation » élaborés par l'Institut d'enseignement supérieur de la République de Crimée sous l'occupation, les nouveaux manuels d'histoire qui sont introduits obligatoirement dans les programmes scolaires du secondaire sont basés sur un concept largement politisé de l'enseignement de l'histoire mis au point par la Société historique russe. Ce concept considère notamment que le cours « Histoire de la Russie » devrait occuper au moins 60-70 % du cours d'histoire du monde tout au long du cycle du secondaire. Les cours d'histoire de l'Ukraine ont sans doute disparu.

Science

Avec l'occupation de la Crimée par la Fédération de Russie, l'Ukraine a perdu plusieurs centres scientifiques uniques en Crimée. Parmi eux figurent notamment l'Institut hydrophysique marin (MHI), de renommée mondiale, l'Institut A.O. Kovalevsky de biologie des mers du sud (IBSS) et le Centre de recherche sous-marine de la mer Noire, situés tous les trois à Sébastopol. Les deux premiers instituts comptaient plus de 150 scientifiques qui travaillaient localement dans les installations de recherche ; ils disposaient chacun de deux navires de recherche (dont le navire de recherche spécialisé « Professor Vodyanytsky », qui appartenait à l'Académie nationale des sciences d'Ukraine), ainsi que de laboratoires, de formations et de bibliothèques qui comptaient chacune plus de 100 000 pièces, y compris des éditions imprimées de la fin du XVIII^e et du début du XIX^e siècle. Tous trois participaient activement aux programmes et aux conférences de l'UNESCO. L'Institut hydrophysique marin participait au Programme régional pour la mer Noire dans le domaine des sciences de la mer et des services océaniques, ainsi qu'au Projet international d'archéologie et de sauvegarde des données océanographiques, tous deux mis en œuvre dans le cadre de la Commission océanographique intergouvernementale. Le Centre de recherche sous-marine de la mer Noire, qui a toujours pris une part active à la mise en œuvre de la Convention sur la protection du patrimoine culturel subaquatique, a dû évacuer ses scientifiques et installations de Crimée vers la ville de Mykolaïv et relancer ses activités, ce qui a pris beaucoup de temps et d'argent.

La situation de l'Institut A.O. Kovalevsky de biologie des mers du sud est bien pire. Ses installations n'ont pas été transférées vers la partie continentale de l'Ukraine et seuls quelques membres du personnel, y compris son directeur, V. Yeremeev, ont pu rejoindre Kiev sans les documents et le matériel nécessaires à la poursuite de leurs travaux scientifiques. Cela a notamment empêché V. Yeremeev de participer aux deux dernières assemblées de la Commission océanographique intergouvernementale (COI) en 2015 et 2016, bien qu'il reste le représentant officiel de l'Ukraine à son Conseil exécutif et qu'il ait, ces 10 dernières années, pris une part active aux activités de la Commission.

L'Ukraine a également été privée de ses installations uniques d'astrophysique et de spatologie situées dans la péninsule. L'Académie ukrainienne des sciences a perdu plusieurs équipements inestimables avec l'annexion de la Crimée. On citera, notamment, l'Observatoire laser de Crimée, l'Observatoire d'astrophysique de Crimée, qui possède un radiotélescope unique, un puissant télescope réflecteur et un grand télescope solaire. Le Centre national de contrôle et d'essai des systèmes spatiaux, qui possède, à Eupatoria, un centre de contrôle des vol de satellites et l'un des radiotélescopes les plus puissants au monde, ainsi que le Centre de surveillance de l'espace situé au cap Chersonèse, ont non seulement été enlevés par la force à l'Ukraine, mais ensuite immédiatement remis au Commandement de la défense spatiale du Ministère russe de la défense.

L'Ukraine a désespérément besoin d'une installation nationale de ce type afin de poursuivre son programme de satellites (en particulier l'exploitation de son satellite de télécommunication moderne « Lybid », qui doit permettre au système national de communication par satellite de fonctionner). Elle fait de son mieux pour relancer le Centre national de contrôle et d'essai des systèmes spatiaux à un nouvel endroit, mais cela exige des efforts financiers et logistiques soutenus.

En raison de l'occupation de la Crimée et de la dépossession des locaux et des équipements, l'Académie nationale des sciences d'Ukraine a pour le moment abandonné certains domaines de recherche, y compris ceux qui relèvent des programmes de l'UNESCO. Sont principalement concernés une étude globale sur les processus fondamentaux de l'évolution actuelle des écosystèmes de la mer Noire et de la mer d'Azov et d'autres régions océaniques ; la physique fondamentale et appliquée et la recherche sur le climat en milieu marin ; l'élaboration d'instruments et de méthodes d'océanographie opérationnelle ; l'application des technologies et systèmes d'information modernes pour la collecte, le traitement, l'analyse et l'utilisation des données océanographiques ; l'étude géomécanique des contraintes/déformations et de l'état de la dynamique des gaz des massifs rocheux pour assurer l'exploitation efficace et sûre des gisements de minerais ; la recherche sur les massifs rocheux et la surface terrestre et sur l'impact des activités minières sur les installations de traitement des eaux souterraines et des eaux de surface, et l'élaboration de mesures visant à les protéger ; les études dans le domaine de l'histoire et de la culture de la Crimée, de l'antiquité à nos jours, y compris les fouilles archéologiques ; les activités expérimentales en radioastronomie centimétrique et millimétrique ; la recherche sur la télémétrie laser sur satellites pour résoudre les problèmes de géodynamique spatiale ; le développement et la modernisation des méthodes et des technologies de géolocalisation laser.

Compte tenu de l'absence totale de contrôle international sur les activités archéologiques menées dans la péninsule occupée, et la Russie n'étant pas liée par la Convention de l'UNESCO de 2001 sur la protection du patrimoine culturel subaquatique, la situation dans ce domaine n'est pas transparente et soulève de grandes inquiétudes quant aux risques de pillage du patrimoine subaquatique et de trafic illicite des biens culturels submergés.

Sports

La Russie a exproprié plusieurs installations sportives ukrainiennes situées dans la République autonome de Crimée et dans la ville de Sébastopol (Ukraine), privant ainsi les sportifs ukrainiens de la possibilité de les utiliser pour se former et se préparer aux compétitions internationales et aux Jeux olympiques, paralympiques et olympiques des sourds :

- Centre sportif olympique « Spartak » d'Alushta (Fédération des syndicats d'Ukraine).
- Centre national de formation aux Jeux paralympiques et olympiques des sourds et de réadaptation des personnes handicapées, Eupatoria (Comité national des sports pour personnes handicapées).
- Centre de formation « Dynamo » de Feodosia (Conseil central de la préparation physique).

- Centre de préparation olympique « AVANGARD », Sébastopol (Fédération des syndicats d'Ukraine).
- Centre de formation de la réserve olympique « Parus », Sébastopol (Ukraine).
- Complexe récréatif et sportif municipal « 200 ans de Sébastopol », Sébastopol (Ukraine).

Patrimoine culturel

La situation dans le domaine de la culture reste alarmante, en particulier en ce qui concerne les biens du patrimoine culturel ukrainien, ainsi que les objets culturels conservés dans les musées sur le territoire de la péninsule.

Il est important de souligner que toute action menée par la Fédération de Russie sur le territoire ukrainien temporairement occupé, visant à modifier la juridiction concernant les sites du patrimoine culturel, industriel et technique de l'Ukraine, est une violation directe des droits souverains de l'Ukraine et des normes et principes universellement reconnus du droit international humanitaire, y compris des dispositions de la Convention pour la protection du patrimoine mondial, culturel et naturel (1972), de la Convention pour la protection des biens culturels en cas de conflit armé (1954), de la Convention concernant les mesures à prendre pour interdire et empêcher l'importation, l'exportation et le transfert de propriété illicites des biens culturels (1970) et de la Convention d'UNIDROIT sur les biens culturels volés ou illicitement exportés (1995).

Les services de répression ukrainiens enquêtent actuellement sur le transfert illicite des biens culturels ukrainiens des musées de Crimée. La Direction générale de la police nationale ukrainienne pour la Crimée et la ville de Sébastopol poursuit notamment l'enquête préliminaire dans le cadre des procédures pénales engagées le 11 novembre 2015 pour transfert illicite de pièces de musées situés sur le territoire temporairement occupé de la Crimée, en particulier des tableaux d'Aivazovsky, qui constituent des objets précieux du patrimoine culturel de l'Ukraine. Ces poursuites ont été engagées au motif d'une infraction pénale en vertu de l'article 356 du Code pénal ukrainien. Dans le cadre de l'enquête préliminaire concernant lesdites procédures pénales, les services de répression vérifient les informations relatives au transfert illicite des tableaux d'Aivazovsky du Musée de Féodosie vers la Russie.

La déclaration de M. Piotrovsky, Directeur du musée d'État de l'Ermitage (Saint-Pétersbourg, Fédération de Russie), lors de la 386^e réunion du Conseil de la Fédération de Russie, sur l'enrichissement récent du musée avec de nouvelles expositions de la péninsule de Crimée, prouve que les recherches archéologiques illégales ainsi que le transfert illicite des biens culturels provenant du territoire de l'Ukraine temporairement occupé sont déjà devenues des pratiques courantes et consacrées au plus haut niveau de l'État en Russie.

Selon les médias, en mars 2016, huit tableaux ont été déplacés de la Galerie d'art nationale Aivazovsky vers les musées de la région de Moscou pour l'exposition. En outre, T. Hayduk, le Directeur de la Galerie d'art de Féodosie, a annoncé publiquement que les tableaux d'Aivazovsky les plus célèbres allaient être transférés pour l'exposition à la Galerie nationale Tretyakov, à Moscou, en juillet 2016.

Ces transferts de biens culturels précieux sont très préoccupants, parce qu'ils sont entrepris sans le consentement de l'Ukraine qui est la seule propriétaire légitime de ces objets, et que leur retour sur le territoire ukrainien n'est pas garanti.

Les récents développements concernant l'état de conservation des biens culturels, notamment du Palais des Khans à Bakhtchysaraï, soumis pour inscription sur la Liste indicative du patrimoine mondial par l'Ukraine en 2005, démontrent la négligence des autorités d'occupation vis-à-vis de la préservation du patrimoine culturel en Crimée. Dernièrement, selon de nombreuses sources, l'état de conservation du bien s'est considérablement dégradé. En particulier, la mosquée des Khans a

été en partie détruite, le toit du palais a été démoli, et de nombreuses fissures sont apparues à la fois sur le toit et sur les murs. En outre, ces deux dernières années, les directeurs du Palais de Bakhtchysaraï ont été remplacés à trois reprises, ce qui a empêché tout contrôle efficace sur le site.

On peut s'inquiéter également de l'état de conservation de la citadelle génoise à Féodosie, où les autorités d'occupation ont établi une base militaire.

En ce qui concerne l'état de conservation du bien du patrimoine mondial « Cité antique de Chersonèse Taurique et sa chôra », les médias locaux ont constaté un certain nombre d'exemples de violations du régime d'utilisation des aires protégées et de leurs zones interdites (tampons) au sein de l'ancienne chôra de Chersonèse, ainsi que la construction illégale d'un bâtiment à cet endroit (Rubizhna str. près de la baie de Kazan, dans les cuvettes de Sarandinakiniy, Ushakov et Quarantine), et la destruction de l'ancienne route entre les baies de Kamyshovaya et d'Omega.

En matière de gestion des biens, une autre question sensible a trait au fonctionnement de la cathédrale Saint-Vladimir au sein de l'aire protégée de l'ancienne colonie de Chersonèse. Les activités quotidiennes de la paroisse de cette église menacent l'état de conservation du bien. La destruction barbare illégale de l'« agora de Chersonèse », aux abords de la cathédrale, a également été constatée.

En mars 2016, suite à la mauvaise gestion de ce site du patrimoine mondial, le bien a été laissé sans protection adéquate : des fouilles illicites ont été effectuées et des déchets ont été brûlés à proximité immédiate de la ville antique.

Outre les risques qui sont mentionnés dans le dossier et le plan de gestion, de nouveaux risques imprévus sont apparus, en particulier la militarisation de l'environnement ayant une valeur historique exceptionnelle, où l'ancienne chôra est en partie utilisée par les forces militaires. En particulier, la restauration de l'aérodrome militaire en 2015 et la construction du camp militaire qui l'accompagne ont été entreprises au sein de la zone ayant le plus de valeur, sans évaluation archéologique ni surveillance adéquate, ce qui a conduit à la destruction de villas antiques et d'anciens murs de plantation sur l'un de ses sites les plus précieux – la péninsule de Mayachnyi près de la « Chersonèse de Strabon ».

De nombreuses institutions culturelles des Tatars de Crimée fonctionnaient en Crimée avant l'occupation de la péninsule. Depuis les premiers jours jusqu'à aujourd'hui, malgré les nombreuses promesses des autorités d'occupation, aucune nouvelle institution culturelle n'a été construite.

Résumé

Sous l'occupation illégale de la Crimée par la Fédération de Russie, la situation sur la péninsule continue de se dégrader, entraînant des violations graves et systématiques des droits de l'homme et des libertés fondamentales, comme l'ont signalé des organismes internationaux de défense des droits de l'homme, l'ONU, l'OSCE, le Conseil de l'Europe, ainsi que des organisations non gouvernementales mondiales, régionales et ukrainiennes.

En vertu du droit international, la Fédération de Russie porte l'entière responsabilité des violations des droits de l'homme dans la République autonome de Crimée et la ville de Sébastopol, du fait de son rôle de puissance occupante exerçant un contrôle effectif sur la péninsule de Crimée, et est tenue de respecter, de protéger et d'assurer les droits de l'homme et les libertés fondamentales en Crimée, conformément aux traités internationaux dont elle est partie, ainsi qu'à ses engagements en matière de défense de ces droits et libertés en tant qu'État membre de l'UNESCO.

Les violations des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans la péninsule de Crimée sont marquées en particulier par l'augmentation des répressions, de la violence et des discriminations contre le peuple autochtone des Tatars de Crimée et les Ukrainiens de souche, qui

comprennent des enlèvements, des exécutions, des actes de torture et des mauvais traitements, des disparitions forcées et du harcèlement, des arrestations arbitraires, des détentions ou des incarcérations.

Les représailles menées par les autorités d'occupation contre le Majlis (Assemblée) des Tatars de Crimée et ses dirigeants, ainsi que les graves restrictions imposées à la liberté de réunion et d'association pacifique, y compris aux manifestations traditionnelles de commémoration de l'anniversaire de la déportation des Tatars de Crimée en 1944, reconnue par le Parlement ukrainien en tant que génocide des Tatars de Crimée, sont une preuve de la répression ciblée contre la communauté autochtone qui s'oppose à l'occupation.

L'enseignement de la langue ukrainienne et en ukrainien est en train de disparaître en Crimée, à cause de la pression exercée sur les établissements scolaires, les enseignants, les parents et les enfants pour le supprimer, ce qui réduit encore la présence de la langue et de la culture ukrainiennes dans la péninsule.

Les autorités d'occupation continuent d'utiliser activement les ressources administratives afin de transférer au gouvernement fédéral russe et redistribuer, très souvent de manière peu transparente, les biens culturels qui appartiennent à l'Ukraine. En l'absence de contrôle et de surveillance externe, le transfert illicite des biens culturels ukrainiens des musées de Crimée pour des expositions a pris beaucoup d'ampleur.

De sévères restrictions sont imposées par les autorités d'occupation à la liberté des médias et à la liberté d'expression en Crimée, où les chaînes de télévision ukrainiennes ont cessé d'émettre et ont été remplacées par des chaînes diffusées depuis la Fédération de Russie, les organismes de médias tatars ont été contraints de cesser leurs activités, et les journalistes sont menacés, intimidés et persécutés.

La présente liste de violations des droits humains fondamentaux commises sur la péninsule de Crimée dans les domaines de compétence de l'UNESCO est certainement incomplète. La raison en est l'absence de surveillance sérieuse, permanente et indépendante de la situation sur le terrain, et l'absence totale de transparence de la Crimée sous l'occupation russe.

C'est pourquoi il importe tant de continuer à recueillir et analyser les informations de toutes les sources disponibles, en exploitant de façon appropriée les rapports présentés par les organes intergouvernementaux et non gouvernementaux engagés dans la collecte d'informations concernant les développements en Crimée qui relèvent du mandat de l'UNESCO. Dans le même temps, il devient encore plus évident que la majeure partie des violations des droits de l'homme en Crimée relevant directement des domaines de compétence de l'UNESCO ne sont pas couvertes par les activités de suivi des autres institutions, qu'elles soient intergouvernementales ou non gouvernementales, du fait de la spécificité de leurs mandats. Le suivi direct par l'UNESCO de la situation dans la péninsule est la seule réponse viable à ce problème, et il n'existe aucune alternative.

Les violations des documents fondamentaux de l'ONU et de l'UNESCO en Crimée continuent de s'accroître à un rythme alarmant, dans le contexte d'impunité totale. Les décisions adoptées aux 196^e et 199^e sessions du Conseil exécutif de l'UNESCO donnent à l'Organisation des orientations concernant la création d'un mécanisme global de suivi direct, qui devrait devenir un outil puissant pour régler ces problèmes. Malheureusement, à ce jour, les possibilités présentées par ces orientations n'ont pas encore été pleinement exploitées.

Compte tenu de ce qui précède, l'Ukraine attend la mise en œuvre complète et efficace des décisions du Conseil exécutif concernant le suivi de la situation en République autonome de Crimée (Ukraine) visant à créer un mécanisme de suivi axé sur les résultats, qui permettra de lutter efficacement contre les violations des droits de l'homme en Crimée occupée dans les domaines de compétence de l'UNESCO.

**Délégation permanente de l'Ukraine
auprès de l'UNESCO**

1, rue Miollis, 75732 Paris Cedex 15 (France)
Tél./fax : (+33) 1 45 68 26 61
Courrier électronique : dl.ukraine@unesco-delegations.org

Paris, le 8 août 2016

N°2031/29-194/087-147

Madame la Directrice générale,

Je vous écris au sujet de la situation du trafic illicite des biens culturels ukrainiens à partir du territoire temporairement occupé de la République autonome de Crimée (Ukraine).

Comme je vous l'ai déjà indiqué dans ma lettre n° 2031/194-087-132 du 11 juillet 2016 concernant les informations sur les derniers événements survenus en Crimée et dans la ville de Sébastopol (Ukraine) dans les domaines de compétence de l'UNESCO, le Directeur de la Galerie d'art de Théodosie, T. Hayduk, a annoncé publiquement que les tableaux les plus célèbres d'Ivan Aïvazovski seraient transférés de Théodosie à Moscou pour être exposés à la Galerie d'État Tretiakov en juillet 2016.

L'exécution de cette décision a été confirmée dans une rubrique de « Deutsche Welle » du 2 août 2016.

<http://www.dw.com/uk/%D0%BA%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B8-%D0%B0%D0%B9%D0%B2%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%B7-%D1%84%D0%B5%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%96%D1%97-%D0%B2-%D0%BC%D0%BE%D1%81%D0%BA%D0%B2%D1%96-%D0%BD%D0%B5%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9-%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%86%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82/a-19442005?maca=ukr-rss-ukrnet-ukr-all-3816-xml>

Ainsi, selon les médias, malgré la protestation officielle de l'Ukraine (la déclaration idoine du Ministère ukrainien de la culture est jointe à la présente) et compte tenu de l'absence de réaction de l'UNESCO face à cette violation flagrante de ses principes fondamentaux, 10 peintures et 28 dessins d'Ivan Aïvazovski ont été transférés de la Galerie d'art de Théodosie à la Galerie d'État Tretiakov.

À cet égard, je tiens à souligner que l'Ukraine considère ces actes commis par la Fédération de Russie sur le territoire temporairement occupé de la République autonome de Crimée comme une violation directe des droits souverains de l'Ukraine et des normes et principes universellement reconnus du droit international, en particulier des dispositions de la Convention de La Haye de 1954 pour la protection des biens culturels en cas de conflit armé, de la Convention concernant les mesures à prendre pour interdire et empêcher l'importation, l'exportation et le transfert de propriété illicites des biens culturels (1970), ainsi que de la Convention d'UNIDROIT sur les biens culturels volés ou illicitement exportés (1995).

De plus, je vous informe que nous avons également transmis à M. Francesco Bandarin, Sous-Directeur général pour la culture p.i., ainsi qu'à Mme Mechtild Rössler, Directrice du Centre du patrimoine mondial et Secrétaire de la Convention concernant les mesures à prendre pour interdire et empêcher l'importation, l'exportation et le transfert de propriété illicites des biens culturels (1970), les informations susmentionnées et que nous avons demandé que ce point figure à l'ordre du jour

provisoire des prochaines réunions de la 20^e session du PRBC et de la 4^e session du Comité subsidiaire de la Réunion des États parties à la Convention de 1970 concernant les mesures à prendre pour interdire et empêcher l'importation, l'exportation et le transfert de propriété illicites des biens culturels (septembre 2016). De notre point de vue, ces discussions devraient aboutir à l'élaboration de recommandations concrètes pour l'application éventuelle des mécanismes de protection prévus par les conventions de l'UNESCO à ce cas d'espèce sans délai indu.

Compte tenu de ce qui précède, j'attends une réaction publique de l'UNESCO au sujet de cette violation flagrante par la Russie des normes et principes du droit international.

Étant donné l'importance de cette affaire, les autorités ukrainiennes jugent important d'ajouter les informations figurant dans la présente à votre rapport à la 200^e session du Conseil exécutif de l'UNESCO visé par la décision pertinente de la 199^e session du Conseil.

Je vous prie de croire, Madame la Directrice générale, à l'assurance de ma très haute considération.

[Signature]
Oleh Shamshur
Ambassadeur, Délégué
permanent

P.J. : 1 page

S. E. Mme Irina Bokova
Directrice générale
UNESCO

Déclaration du Ministère ukrainien de la culture au sujet de l'exposition des œuvres d'Ivan Aïvazovski, provenant de la collection de la Galerie d'art de Théodosie, à la Galerie d'État Tretyakov, pour le 200^e anniversaire de la naissance de l'artiste

En raison de la violation flagrante, par la Fédération de Russie, de toutes les normes du droit international, notamment du fait de l'occupation d'une partie du territoire de l'Ukraine, notre pays n'a aucun moyen de contrôler l'état de préservation des biens culturels situés dans les territoires temporairement occupés, en particulier ceux qui appartiennent au fonds muséal de l'Ukraine.

Nous tenons une fois de plus à souligner qu'en vertu de l'article 5 de la Convention de La Haye de 1954, la Puissance occupante doit prendre toutes les mesures nécessaires pour aider les autorités nationales compétentes du pays occupé à sauvegarder et préserver ses biens culturels.

En conséquence, l'Ukraine invite la communauté internationale, les institutions compétentes des États étrangers et les États membres des organisations internationales à suspendre leur coopération avec les institutions culturelles russes qui reçoivent des biens culturels mobiliers illégalement transférés depuis le territoire de la République autonome de Crimée et la ville de Sébastopol, et à suspendre également l'exposition dans ces musées et galeries russes de pièces des musées russes à l'étranger.

IV. INFORMATIONS FOURNIES PAR LES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME
Palais des Nations – 1211 Geneva 10 (Suisse)
www.ohchr.org – Tél. : +41.22.917.9000 – Fax : +41.22.917.9008
Courrier électronique : registry@ohchr.org

4 juillet 2016

Madame Bokova,

Je vous remercie pour votre lettre du 20 mai 2016, dans laquelle vous demandiez des informations sur les dernières évolutions de la situation « en République autonome de Crimée et dans la ville de Sébastopol (Ukraine) » dans les domaines de compétence de l'UNESCO.

J'ai l'honneur de vous faire parvenir une série d'extraits actualisés de nos rapports sur la situation des droits de l'homme en Ukraine (mai 2014 – mai 2016), présentés en application de la résolution 68/262 de l'Assemblée générale des Nations Unies sur l'intégrité territoriale de l'Ukraine. J'espère que vous trouverez ces informations utiles, et c'est avec plaisir que je m'entretiendrai avec vous de cette question à la prochaine occasion.

Cordialement,

[Signature]
Zeid Ra'ad Al Hussein
Haut-Commissaire aux droits de l'homme

Mme Irina Bokova
Directrice générale
UNESCO
Paris

**Compilation des 14 rapports publics de la Mission de surveillance
des droits de l'homme en Ukraine (HRMMU)**

Publiés du 15 mai 2014 au 15 mai 2016

**Contribution sur la situation relative aux droits culturels en Crimée
pour l'UNESCO**

Il y a deux ans, la Fédération de Russie a pris le contrôle de la Crimée après l'organisation dans la péninsule d'un « référendum » non autorisé par l'Ukraine et n'ayant « aucune validité » selon la résolution 68/262 de l'Assemblée générale des Nations Unies. Depuis lors, les résidents de Crimée ont assisté à une brutale détérioration de la situation relative aux droits de l'homme, avec l'imposition d'un nouveau cadre légal restreignant les libertés civiles, des enlèvements et disparitions, la fermeture des antennes des médias d'opposition et la réduction au silence des protestations par le biais de mesures de répression, notamment des procédures criminelles abusives, ciblant principalement des activistes pro-ukrainiens et des institutions des Tatars de Crimée.

Depuis mars 2014, les résidents de Crimée ont été confrontés à de sérieuses difficultés dans l'exercice de leurs droits tels que définis par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ICESCR). Ces difficultés peuvent être en partie attribuées à la complexité de la transition entre deux systèmes juridiques différents, mais elle est également liée à l'absence de réactions appropriées de la part des autorités de Crimée face aux violations des droits de l'homme visant certaines communautés. Cela concerne en particulier les communautés ukrainienne et tatare de Crimée, qui font l'objet de harcèlement, d'agressions et de persécutions liées à l'utilisation des langues ukrainienne et tatare dans des lieux publics ou à l'utilisation de symboles nationaux. Ces conditions sont également reflétées par le tarissement des possibilités d'éducation dans d'autres langues que le russe, particulièrement en Ukraine.

Langue et éducation

Il n'existe que deux écoles ukrainiennes en Crimée, à Yalta et Simferopol. Selon le chef du Département de l'éducation à Simferopol, la langue russe est désormais utilisée dans trois classes sur quatre au collège de Simferopol. Cet état de fait est motivé par la décision de 86 % des parents qui auraient opté en faveur d'un enseignement en langue russe. Le directeur du collège aurait quant à lui été forcé à démissionner. Selon certaines informations, les autorités locales de Sébastopol envisageraient la fermeture de l'unique pensionnat/orphelinat ukrainien.

Le 14 mai 2014, le service de presse du Ministère de l'éducation et des sciences de la Fédération de Russie a fait savoir que les enseignants de langue et littérature ukrainiennes exerçant dans des établissements d'enseignement général pourraient suivre des formations afin d'enseigner la langue et la littérature russes. Le Conseil présidentiel de la Fédération de Russie pour le développement de la société civile et les droits de l'homme a recommandé que l'enseignement en langue ukrainienne soit maintenu dans le collège ukrainien de Simferopol et que la Faculté de philologie ukrainienne et tatare de Crimée de l'Université nationale Tavrida puisse reprendre ses travaux.

Selon les informations préliminaires obtenues à Yalta, le russe est la seule langue d'enseignement dans la ville. C'est également le cas dans le collège ukrainien de Yalta, qui utilisait l'ukrainien comme langue d'enseignement jusqu'au « référendum » de mars. La langue ukrainienne peut encore être enseignée en tant qu'option deux fois par semaine, bien que cet enseignement optionnel constitue toujours une violation du droit des Ukrainiens à recevoir une éducation dans leur langue maternelle. La directrice de l'établissement a été démise de ses fonctions le 9 septembre 2014.

Depuis mars 2014, sur les 600 collèges de la péninsule, seules 20 enseignent la langue et la littérature ukrainiennes trois heures par semaine. Les enseignants de langue et littérature ukrainiennes ont été contraints à suivre d'eux-mêmes des formations ou à démissionner. Au cours des six derniers mois, le nombre de lycées enseignant la langue ukrainienne est tombé de 96 à 12.

Selon Mme Popovich, cela s'explique par l'arrêt du financement des écoles refusant de se joindre à l'Université fédérale de Crimée nouvellement créée.

Le 1^{er} septembre 2015 a marqué le début de la nouvelle année scolaire en Crimée là où le cursus scolaire de la Fédération de Russie continue à être appliqué. Les informations communiquées par le « Ministère de l'éducation » criméen relatives à la langue d'enseignement confirme la tendance déjà observée l'année dernière selon laquelle la grande majorité des enfants (96,4 %) utilisent le russe à l'école.

L'enseignement en langue ukrainienne a connu une baisse significative durant les deux dernières années. En 2013, lorsque le cursus ukrainien a été utilisé pour la dernière fois, le nombre d'enfants suivant leurs cours en ukrainien était de 12 694 ; en 2014, il était de 2 154, et en 2015, de 949. Vingt-deux écoles dans l'ensemble de la péninsule proposent actuellement des enseignements en ukrainien, mais seules deux – à Alouchta et Théodosie – proposent un cursus primaire et secondaire complet (du CP à la 3^e) dans cette langue. Le nombre d'enfants suivant leurs cours en langue tatare est resté relativement stable. En 2015, le tatar de Crimée était la langue d'enseignement de 5 334 enfants. En 2014, ce nombre était de 5 146, et en 2013, de 5 551. Actuellement, le tatar de Crimée est la langue d'enseignement exclusive dans 15 écoles criméennes.

Certains parents ukrainiens et tatars de Crimée ont déclaré à la HRMMU que les autorités *de facto* décourageaient l'utilisation des langues minoritaires, principalement en empêchant de regrouper les enfants par préférence de langue et en les mettant dans des classes dont les cours sont dispensés en russe. Ces déclarations ont été contestées par les autorités *de facto*. Le « Ministre de l'éducation, des sciences et de la jeunesse » de Crimée a déclaré en septembre que des classes distinctes étaient ouvertes pour l'enseignement en langues minoritaires si au moins sept parents en faisaient la demande.

À la lumière de l'article 27 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), la HRMMU rappelle que l'ensemble des communautés nationales de Crimée doivent bénéficier d'un soutien afin de préserver, développer et promouvoir leur identité, leur langue et leur culture, et pour leur donner la possibilité d'utiliser leur langue maternelle au cours de leur scolarité et dans leur vie quotidienne.

Violations du droit à la liberté d'opinion et d'expression

En avril 2014, certaines antennes de médias en Crimée ont déplacé leurs bureaux de rédaction en Ukraine continentale en raison de craintes pour leur sécurité personnelle et des obstacles rencontrés dans l'exercice de leurs fonctions.

On peut citer comme exemple de ces déplacements les cas du portail Internet « Blackseanews », de la chaîne de télévision « Chornomorka » et du portail Internet « Events of Crimea ».

La diffusion des chaînes de télévision ukrainiennes en Crimée a été interrompue dès le début du mois de mars 2014 et celles-ci ne sont accessibles que via satellite.

Le 15 mai 2014, le photographe de presse Maksim Vasilenko du journal « Crimean telegraph » a été brièvement détenu et maltraité par des membres des « forces d'autodéfense de Crimée » à Simferopol alors qu'il préparait un reportage sur l'entraînement des forces spéciales de police avant la commémoration du 70^e anniversaire de la déportation des Tatars de Crimée. Un caméraman de la chaîne de télévision « FM » a également été agressé, son téléphone lui a été pris et son équipement endommagé.

Le 18 mai 2014, Osman Pashayev, éditeur en chef du projet internet « Open Crimean Channel », et son équipe (correspondant, caméraman et conducteur) ont été arrêtés par des membres des « forces d'autodéfense de Crimée » au cours des manifestations de deuil liées à l'anniversaire de la déportation des Tatars de Crimée. Leur équipement, leurs téléphones et leurs effets personnels leur

ont été confisqués et ils ont été soumis à des pressions physiques et psychologiques pendant quatre heures. Aucune raison n'a été donnée pour justifier leur détention. Après avoir été amenés au poste de police central du district de Simferopol, ils ont pu voir leurs avocats et ont été relâchés. Leur argent et leurs effets personnels ne leur ont pas été rendus.

Le 2 juin 2014, Sergey Mokrushyn, rédacteur au « Crimean Centre for Investigative Journalism », et son caméraman Vladlen Melnikov ont été attaqués par les membres des « forces d'autodéfense de Crimée » à Simferopol, emmenés dans leur quartier général (Kirova 26) et battus. Ils ont finalement été transférés au poste de police pour y être interrogés, puis ont été relâchés sans qu'aucune explication sur leur détention ou sur une quelconque procédure de détention mise en place par la police leur soit fournie.

La HRMMU rappelle que les actes d'agression, de menace et d'intimidation à l'encontre des journalistes doivent faire l'objet d'une enquête et leurs auteurs doivent être poursuivis en justice et punis, et les victimes doivent bénéficier d'une prise en charge appropriée.

Plusieurs antennes de médias ukrainiens et tatars sont menacées de fermeture. Les bureaux de la rédaction de « Krymskaya Svetlitsa », seul journal criméen rédigé en langue ukrainienne, ont reçu l'ordre des autorités de Crimée de quitter les lieux dont ils étaient locataires depuis des années. Le réseau de distribution refuse de distribuer le journal dans les kiosques et celui-ci ne figure pas dans le catalogue de souscription.

Le rédacteur en chef du journal tatar *Avdet* a été convoqué le 24 juillet 2014 par le FSB criméen et prévenu qu'une plainte avait été déposée contre le journal par un organisme de surveillance des médias, le Service fédéral russe de surveillance des communications, des technologies de l'information et des médias de masse (Roskomnadzor). La plainte portait sur la publication d'informations relatives à la décision de l'Assemblée des Tatars de Crimée, le Majlis, de boycotter les élections prévues pour septembre 2014 en Crimée. Une plainte similaire a été déposée à l'encontre d'un autre journal tatar, *Qirim*. Depuis mars 2014, aucune chaîne de télévision ukrainienne n'a été diffusée en Crimée ; la diffusion de ces chaînes a également été interrompue sur le câble criméen à compter du 1^{er} juillet 2014.

Le 17 septembre 2014, Shevket Kaibullayev, rédacteur d'*Avdet*, a reçu une mise en garde officielle du FSB pour des « actions susceptibles d'inciter des activités extrémistes ». Un jour plus tôt, les bureaux du journal à Simferopol ont été perquisitionnés et, le 18 septembre, le FSB a contraint tous les occupants du bâtiment, y compris le personnel d'*Avdet*, à vider les lieux.

Le 12 septembre 2014, le « Centre de diffusion de Crimée » a refusé de rendre à l'entreprise de télévision Chornomorska ses équipements, qui avaient été confisqués en dépit de la décision du tribunal de commerce de Crimée. La confiscation de ces équipements avait rendu impossible la poursuite des activités de la chaîne.

Le 1^{er} octobre 2014, six rédacteurs et journalistes travaillant sur des programmes tatars à la télévision publique criméenne et à la radio Krym ont été démis de leurs fonctions en raison d'une « restructuration ». Selon l'ancien rédacteur en chef, les autorités de Crimée ont nommé un nouveau rédacteur, qui a annoncé le recrutement de nouveaux employés dans le but de renouveler le contenu des programmes tatars.

Le 26 janvier 2015, des hommes masqués et armés ont fait une descente dans les locaux de la chaîne de télévision tatar ATR. Les équipements ont été confisqués et certains membres du personnel ont été détenus pendant plusieurs heures. Selon le bureau du procureur de Crimée, la chaîne avait été mise en garde contre les violations de la loi sur les activités extrémistes en vigueur dans la Fédération de Russie.

Le délai pour le ré-enregistrement des antennes de médias criméens selon la législation russe expirait le 1^{er} avril 2015. L'agence d'enregistrement des médias de la Fédération de Russie, *Roskomnadzor*,

en a répertorié 232. La HRMMU a analysé la situation des médias tatars et a identifié au moins sept antennes de médias à qui l'on a refusé le ré-enregistrement. Celles-ci incluent les chaînes de télévision *ATR* et *Lale*, les stations de radio *Meydan* et *Lider*, l'agence de presse *QHA*, le journal *Avdet* et le site internet *15minut*. Roskomnadzor a cité comme principales raisons du refus des violations de procédures. Certains médias se sont vu opposer un refus malgré plusieurs tentatives. Les 30 et 31 mars 2015, des dizaines de personnes se sont rassemblées devant les studios d'ATR et plusieurs ont été brièvement détenues après avoir tenté de tourner un clip vidéo en soutien à la chaîne.

La HRMMU note que, bien que certaines antennes de médias aient soi-disant continué à opérer en langue tatare de Crimée, la chaîne de télévision la plus regardée par la communauté tatare de Crimée, ATR, et le journal le plus lu, *Avdet*, se sont vu refuser l'autorisation de continuer leurs activités. La HRMMU rappelle que les restrictions sans fondement du droit de chercher, recevoir et diffuser des informations et des idées de toutes sortes portent une grave atteinte au pluralisme médiatique et constituent une violation de la liberté d'expression, qui est protégée par l'article 19 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et l'article 19 du PIDCP.

Violations du droit à la liberté de religion et de culte

Le 25 avril 2014, l'Église orthodoxe d'Ukraine-Patriarcat de Kiev (UOC-KP) a exprimé sa profonde inquiétude concernant le non-respect des accords écrits garantissant la sécurité du diocèse de Crimée par les autorités de Crimée. À Sébastopol, l'Église orthodoxe d'Ukraine-Patriarcat de Kiev a pratiquement été dépossédée du Temple du Martyr Clément de Rome, situé sur le territoire de l'unité de formation de la marine ukrainienne. L'archimandrite Macarius (Russe ethnique) et les paroissiens se sont vu refuser l'accès à l'église par les militaires russes qui gardent le territoire. Les tentatives des diocèses de Crimée pour rencontrer les représentants des autorités actuelles de la ville de Sébastopol afin d'aborder ce sujet, entre autres, se sont soldées par un échec. Une situation similaire s'est produite au Temple de l'Intercession de la Mère de Dieu (Protection de la Vierge Marie) dans le village de Perevalne. Le prêtre et les paroissiens ont déclaré se faire harceler par les représentants de l'Église orthodoxe d'Ukraine-Patriarcat de Moscou (UOC-MP). Par exemple, le 13 avril 2014, au cours des célébrations du Dimanche des rameaux, quelques personnes non identifiées ont tenté d'empêcher les membres de la congrégation d'entrer dans l'église et ont essayé de provoquer une altercation.

Le 21 juillet 2014, une maison du village de Mramornoye (près de Simferopol), propriété de l'UOC-KP, a été détruite par les flammes. Une église et des bâtiments appartenant également à l'UOC-KP et situés sur le même terrain n'ont pas été endommagés. En juin, cette église avait été pillée. Quatre des douze églises de l'UOC-KP ont fermé leurs portes¹⁶ depuis le « référendum » de mars et six prêtres de l'Église orthodoxe-Patriarcat de Kiev sur quinze ont quitté la péninsule.

Le 12 septembre 2014, le métropolite Kliment de l'Église orthodoxe d'Ukraine-Patriarcat de Kiev a déclaré que le FSB exerçait une coercition morale contre ses prêtres restés en Crimée. Ces derniers auraient été forcés à signer des documents de coopération avec le FSB et incités à faire des rapports sur diverses actions anti-russes ainsi que tous les éléments en lien avec le métropolite Kliment lui-même.

Le 22 avril 2014, le responsable adjoint de la communauté juive « Hesed-Shahar », Borys Helman, a rapporté qu'un Mémorial aux victimes de l'Holocauste à Sébastopol avait été vandalisé par des inconnus. Des inscriptions étaient peintes en rouge sur le mémorial ainsi que des signes relatifs à l'URSS et des symboles soviétiques. Le cas a été signalé à la police et serait en cours d'investigation.

Un pasteur de l'Église protestante de Simferopol et sa famille ont décidé de quitter la Crimée après que des officiers du FSB lui aient dit qu'il pourrait « disparaître » de la même façon que les trois

¹⁶ Deux églises étaient situées sur le territoire d'unités militaires ukrainiennes et ont été assiégées par des paramilitaires pro-russes, et les deux autres ont été fermées en raison de pressions administratives.

activistes pro-ukrainiens disparus en mai 2014. Selon le pasteur, il était devenu dangereux ne serait-ce que de porter des vêtements cléricaux car les « cosaques russes » et les représentants d'autres groupes « pro-russes » étaient très agressifs. L'évêque de l'Église orthodoxe d'Ukraine-Patriarcat de Kiev en Crimée a fait état de pressions grandissantes sur les croyants et de menaces pesant sur les biens de l'Église.

Un citoyen polonais et le prêtre catholique romain supérieur de la paroisse de Simferopol ont dû partir le 24 octobre car leurs permis de séjour en Ukraine n'ont pas été renouvelés. La plupart des 23 imams et enseignants turcs de la péninsule ont dû partir pour la même raison. L'ensemble des communautés religieuses ont été tenues de se faire enregistrer conformément à la législation russe avant le 1^{er} janvier 2015 afin de pouvoir obtenir un statut légal et de continuer à opérer.

Des pressions croissantes sur les communautés musulmanes ont également été rapportées. Par exemple, le groupe politique islamique Hizb ut-Tahrir a été banni de Crimée en vertu de la loi russe, qui a déclaré le groupe comme étant une organisation extrémiste. Hizb ut-Tahrir opérait en Crimée depuis plus d'une décennie, actif principalement dans les sphères de l'éducation et de la politique. Ses membres auraient pour la plupart fui la Crimée par peur des poursuites susceptibles d'être engagées par la Fédération de Russie pour charges de terrorisme. En outre, de nombreux Tatars de Crimée pratiquant ouvertement l'Islam ont témoigné de leurs craintes que les autorités russes les considèrent membres de ce groupe et engagent des poursuites.

Le 8 mai 2014, la Ligue des femmes musulmanes « Insaf » a informé la HRMMU qu'environ 150 personnes de Kirovskoye et Sary Krym, dont des femmes, avaient été convoquées pour des interrogatoires. Elles auraient été invitées à se rendre au poste de police local pour « une conversation ». On aurait ensuite pris leurs empreintes digitales avant de les photographier.

Le 20 mai 2014, le responsable de l'Église grecque-catholique ukrainienne a fait une déclaration exprimant ses inquiétudes pour la sécurité des prêtres grecs-catholiques restés en Crimée. Il a rapporté que l'ensemble des cinq paroisses criméennes avaient subi des pressions, supposément de la part de représentants de l'Église orthodoxe-Patriarcat de Moscou.

Le 1^{er} juin 2014, des hommes portant des uniformes de cosaques russes seraient entrés par effraction dans l'église orthodoxe locale du Patriarcat de Kiev dans le village de Perevalne (Crimée) et auraient crié et terrorisé les paroissiens. La voiture du prêtre aurait été endommagée. Les « cosaques » ont déclaré qu'ils saisissaient le bâtiment au nom du Patriarcat de Moscou. Au bout de trois heures, les « forces d'autodéfense de Crimée » sont arrivées avec des fusils d'assaut et ont prêté main forte aux attaquants. La police a été appelée mais n'aurait pas témoigné d'empressement à enquêter de manière adéquate sur l'incident. Le 2 juin, les autorités locales de la ville d'Evpatoriya ont conduit une vérification administrative et déclaré que l'église était un « bâtiment illégal ». De plus, les autorités de Crimée ont augmenté significativement le loyer de la cathédrale ukrainienne orthodoxe principale de Simferopol. L'augmentation du loyer ne concernait pas les mosquées tatars et les églises orthodoxes russes. Les mosquées et églises russes de la péninsule appartiennent soit à des communautés religieuses pour les premières, soit au Patriarcat de Moscou pour les secondes, ou bien sont louées pour un montant symbolique.

Violations du droit à la liberté de réunion pacifique

Le 16 mai 2014, les autorités de Crimée ont publié un décret interdisant tout rassemblement de masse jusqu'au 6 juin. Une interdiction similaire a été publiée à Sébastopol. Ces décrets ont été justifiés par les développements relatifs à la sécurité dans le sud-est de l'Ukraine et par la nécessité de prévenir des « provocations potentielles de la part des extrémistes susceptibles de pénétrer en République de Crimée ».

La HRMMU rappelle que, selon l'article 4 du PIDCP, des mesures dérogeant au droit à la liberté de réunion et d'association ne peuvent être prises que « dans le cas [d']un danger public » et « dans la

stricte mesure où la situation l'exige » et doivent, par l'entremise du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, être signalées aussitôt aux autres États parties au PIDCP.

Au cours de l'année 2014, les autorités de Simferopol ont rejeté trois propositions soumises par des représentants de la communauté tatare de Crimée concernant le lieu des festivités du Jour du drapeau tatar de Crimée, une fête célébrée depuis 2009. Les autorités ont insisté pour que l'événement ait lieu loin du centre-ville et dans des zones principalement peuplées par des Tatars de Crimée. Les célébrations officielles, qui ont rassemblé environ 500 personnes, ont finalement eu lieu le 26 juin dans le lotissement occupé par les Tatars de Crimée, et non dans le centre de la capitale de la Crimée. Le périmètre du rassemblement était sous le contrôle de la police, qui a fouillé les participants. Plusieurs antennes de médias ukrainiens et tatars sont menacées de fermeture. Les bureaux de la rédaction de « Krymskaya Svetlitsa », seul journal criméen rédigé en langue ukrainienne, ont reçu l'ordre des autorités de Crimée de quitter les lieux dont ils étaient locataires depuis des années. Le réseau de distribution refuse de distribuer le journal dans les kiosques et celui-ci ne figure pas dans le catalogue de souscription.

Les autorités de Simferopol ont refusé d'accorder une autorisation pour le rassemblement de l'Assemblée des Tatars de Crimée prévue par l'ONG Kardashlyk le 23 août 2014, près du mémorial aux victimes de la déportation des Tatars de Crimée lors de la Seconde Guerre mondiale. La raison officielle de ce refus était que les températures extrêmement élevées auraient pu avoir un impact négatif sur la santé des participants. D'autres événements en extérieur ont néanmoins eu lieu comme prévu.

Les 24 et 25 août 2014, les autorités locales criméennes, les forces de l'ordre et le FSB ont pris des mesures visant à la prévention ou la limitation de la participation aux célébrations du Jour de l'indépendance de l'Ukraine et du drapeau ukrainien à Sébastopol et Simferopol. Ces mesures étaient notamment des interdictions de rassemblement, des arrestations et des convocations pour des « discussions préventives ». Le 26 août, la police de Sébastopol a interdit le rassemblement anti-corruption sur la place principale.

Début décembre 2014, la tenue d'un événement relatif au Jour des Droits de l'homme (10 décembre) par le Comité de protection des droits des Tatars de Crimée, une ONG criméenne, a été interdite par les autorités *de facto* de la ville de Simferopol selon le motif que cela bloquerait les transports publics et l'accès aux bâtiments publics et « constituerait une menace réelle pour la vie et la santé de la population ».

Le 11 mars 2015, un « tribunal » de Simferopol a imposé 40 heures de travaux d'intérêt général à 3 activistes criméens et 20 heures à un autre pour avoir déroulé un drapeau ukrainien portant l'inscription « La Crimée, c'est l'Ukraine » au cours d'un rassemblement, qui avait été autorisé par « l'administration de la ville » de Simferopol afin de commémorer le 201^e anniversaire du poète ukrainien Taras Shevchenko le 9 mars 2015. Le « tribunal » a jugé que, en omettant de mentionner l'utilisation de symboles ukrainiens dans le formulaire de demande d'autorisation de l'événement, les activistes avaient enfreint les « dispositions légales encadrant la tenue des rassemblements de masse ». Le 11 mars, l'organisateur de l'événement, Leonid Kuzmin, a été démis de ses fonctions de professeur d'histoire en raison de son comportement « incompatible avec sa position ». Le 17 avril 2015, il a été agressé par un groupe de jeunes hommes, dont l'un de ses anciens étudiants, qui l'aurait accusé d'être membre du parti *Secteur droit* et l'aurait frappé avec une bouteille. M. Kuzmin a rapporté les faits à la « police » criméenne.

Le 18 mai 2015, des commémorations ont eu lieu dans toute l'Ukraine pour marquer le 71^e anniversaire de la déportation des Tatars de Crimée. En Crimée, les autorités *de facto* ont organisé des cérémonies officielles et visité le site de construction du futur mémorial dédié aux victimes de la déportation. Cependant, tous les rassemblements prévus par le Majlis des Tatars de Crimée ont été interdits en vertu de la nécessité d'éviter toute récupération politique de la commémoration. En outre, environ 60 Tatars de Crimée ayant pris part à un cortège d'automobiles

non autorisé à Simferopol ont été arrêtés par la « police » criméenne, interrogés pendant plusieurs heures, puis relâchés après avoir payé une amende.

Des restrictions ont également été appliquées aux commémorations du Jour du drapeau tatar de Crimée le 26 juin 2015. Tandis que les organisations tatars de Crimée loyales aux autorités *de facto* ont pu organiser un rassemblement automobile et déployer un gigantesque drapeau tatar de Crimée, les activistes « pro-unitaires » et les membres du Majlis ont reçu l'interdiction formelle de la part du bureau du procureur de Crimée d'organiser des événements en lien avec les célébrations.

Le 21 mai 2015, quatre activistes criméens et trois journalistes ukrainiens de la chaîne de télévision ukrainienne *Inter* ont été arrêtés en lien avec une mobilisation éclair (*flash mob*) pour le Jour de la broderie ukrainienne dans la ville d'Armiansk, près de l'ABL. Les activistes ont tenté de se photographier en habits traditionnels ukrainiens et de les publier sur les réseaux sociaux. Les équipes de télévision ukrainiennes arrivées pour les filmer étaient dans une autre voiture. La « police » criméenne a commencé à fouiller les véhicules en quête d'« objets interdits ». Ils n'ont rien trouvé mais ont emmené les journalistes et les activistes ukrainiens au poste de police, où ils ont été détenus pendant cinq heures, puis photographiés et libérés après qu'on a pris leurs empreintes. Le procès-verbal rédigé précisait qu'ils avaient été arrêtés pour « établir leur identité ». Cet incident illustre les difficultés que rencontrent certains groupes en Crimée, en particulier les Ukrainiens ethniques, pour préserver leur culture et leur identité.

Le 14 octobre 2015, la « police » de Crimée a empêché le responsable du centre culturel ukrainien non enregistré à Simferopol et deux autres résidents de rendre hommage à Bogdan Khmelnytsky, un dirigeant de l'Ukraine du 17^e siècle. Avant que ces hommes aient pu déposer des fleurs au pied du monument de Simferopol, des « officiers de police » et des hommes en civil les ont approchés et ont demandé à vérifier leurs papiers avant de les emmener au « centre de police chargé de la lutte contre l'extrémisme ». Ils y ont été interrogés pendant deux heures, sous prétexte de la tenue d'un rassemblement non autorisé ; on leur a fait savoir que le centre culturel ukrainien était considéré comme une organisation extrémiste et ils ont été relâchés en l'absence de charges. La HRMMU observe que les actions de la « police » semblent destinées à intimider et décourager ce qui n'était qu'un témoignage public pacifique d'attachement à l'identité nationale.

Droits des minorités et des populations indigènes

Le 9 avril 2014, le mémorial d'Akim Dzhemilev, célèbre chorégraphe tatar de Crimée, dans le village de Malorechenskoye (près d'Alouchta) a été vandalisé.

Le 21 avril 2014, un groupe d'hommes non identifiés, se décrivant comme membres de « l'unité d'autodéfense » ont fait irruption dans le bâtiment du Parlement du peuple tatar de Crimée, y ont ôté le drapeau ukrainien et harcelé verbalement et physiquement les employés.

Le 9 septembre 2014, le collège de Crimée à Tankove (district de Bakhtchissaraï) a été perquisitionné par des personnes en habits civils. Ils ont fouillé la bibliothèque et les salles de classe en quête de « littérature extrémiste ». Deux enseignants de langue turque ont été emmenés pour être interrogés après la découverte de « littérature interdite ». D'autres enseignants ont suggéré que ces livres ne s'étaient jamais trouvés dans la bibliothèque et qu'ils y avaient été placés par le FSB pour constituer de fausses preuves. De manière similaire, le 11 septembre, cinq autres agents du bureau du procureur de Crimée ont fouillé la bibliothèque de l'Université de pédagogie et d'ingénierie de Crimée (CEPU) en quête de littérature interdite.

Les activités du Majlis des Tatars de Crimée ont été interdites après la décision du « tribunal » de déclarer le Majlis comme étant une organisation extrémiste. Ainsi, le 26 avril 2016, la « cour suprême de Crimée » a déclaré que le Majlis, organe autonome du peuple des Tatars de Crimée, constituait une organisation extrémiste et lui a interdit d'opérer en Crimée. Outre l'interdiction de toute activité publique et de l'utilisation de comptes bancaires, la décision signifie que les 2 500 membres estimés

des organes du Majlis au niveau national et local sont désormais passibles de charges criminelles et de sanctions allant jusqu'à huit ans de prison pour appartenance à une organisation reconnue comme étant « extrémiste ».

Plusieurs opérations de « police » ont ciblé des membres de la communauté des Tatars de Crimée. Un responsable adjoint du Majlis a été arrêté. Des procédures judiciaires ont été engagées à l'encontre d'un activiste du Maïdan. La liberté d'expression a continué d'être bafouée avec la mise en accusation d'un journaliste pour séparatisme et la publication d'une décision des autorités de la ville de Simferopol d'interdire tout rassemblement public.

Le 7 mars 2016, le « chef » de l'administration de la ville de Simferopol a interdit par décret tout rassemblement ou autre événement public sur le territoire de la ville, à l'exception de ceux organisés par les autorités locales et *de facto*. Des restrictions portant sur les événements publics ont été appliquées depuis le 22 novembre 2015 en raison de l'état d'urgence proclamé par les autorités *de facto* suite à l'interruption de l'approvisionnement énergétique en provenance de l'Ukraine continentale.

Cette interdiction générale de tout rassemblement public est la dernière d'une série de violations graves de la liberté fondamentale de réunion publique et pacifique. Aucune détérioration récente de l'ordre public à Simferopol ne pourrait justifier une mesure aussi drastique.

Le 1^{er} avril 2016, au cours d'une perquisition au département de la société panukrainienne Shevchenko « Prosvita » (« Lumières ») à Sébastopol, les agents du Service fédéral de sécurité de la Fédération de Russie (FSB) ont saisi plus de 250 livres. Les responsables du FSB ont déclaré que 18 copies de 9 éditions figuraient sur la liste fédérale des ouvrages extrémistes, alléguant que les livres confisqués étaient destinés à propager « le nationalisme ukrainien et les idées séparatistes au sein de la population russe ».

La « police » a arrêté deux Tatars de Crimée à Krasnokamianka le 18 avril 2016 et quatre à Bakhtchissaraï le 12 mai 2016, accusés d'être membres de l'organisation Hizb-ut-Tahrir, un groupe religieux panislamique considéré comme une organisation extrémiste et interdit en Fédération de Russie mais pas en Ukraine. Quatorze personnes en tout, pour la plupart des Tatars de Crimée, sont actuellement détenues en Crimée dans l'attente d'un procès pour appartenance à cette organisation. Quatre ont été arrêtées en 2015, et pour le moment dix en 2016.

Bureau du Commissaire aux droits de l'homme, Conseil de l'Europe

Crimée : Le Commissaire appelle à la levée de l'interdiction du Majlis

Strasbourg, 26/04/2016

Je suis très préoccupé par la décision prise aujourd'hui par la Cour suprême de Crimée d'interdire le Majlis en le qualifiant d'organisation extrémiste. En tant que plus haut organe représentatif des Tatars de Crimée, le Mejlis est indissociable de leurs aspirations à se réinstaller dans la péninsule après avoir connu des décennies d'exil durant l'ère soviétique.

Des inquiétudes ont également été exprimées à propos du fait qu'un très grand nombre de personnes associées aux structures du Mejlis au niveau local pourraient être exposées à d'éventuelles poursuites pénales, car les organes locaux du Mejlis tomberaient eux-mêmes sous le coup de l'interdiction.

Le Mejlis est une structure traditionnelle et sociale importante du peuple tatar de Crimée. Le fait de l'assimiler à une organisation extrémiste ouvre la voie à la stigmatisation et à la discrimination d'une grande partie de la communauté tatare de Crimée, et envoie un message négatif à l'ensemble de cette communauté.

Je demande instamment la levée de cette interdiction, au nom de la protection des droits de l'homme et de la cohésion sociale dans la péninsule.

Nils Muižnieks

Commissaire aux droits de l'homme

Conseil de l'Europe

**La Représentante pour la liberté des médias de l'Organisation pour la sécurité
et la coopération en Europe**

Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe

**La Représentante pour la liberté des médias
Dunja Mijatović**

Vienne, le 3 juin 2016

219/16

Mme Irina Bokova

Directrice générale

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

Madame,

Je vous remercie de votre lettre du 20 mai 2016 (Réf. DG/16/4184), dans laquelle vous sollicitiez un bref résumé des derniers développements survenus en Crimée.

Mes services continuent de suivre de près la situation de la liberté des médias en Ukraine et les signalements de violations graves. Malheureusement, du fait de la crise qui sévit dans le pays et à ses frontières, la situation sécuritaire des journalistes et des médias libres, y compris sur la péninsule de Crimée, reste préoccupante.

Depuis la dernière réunion d'information que l'UNESCO a tenue pour ses États membres le 24 mars, j'ai fait une déclaration publique sur la situation en Crimée.

Le 19 avril, j'ai fait part de mon inquiétude au sujet de l'intimidation du journaliste Nikolay Semena, dont l'appartement à Simferopol a été perquisitionné, et le matériel confisqué. Le journaliste a été détenu et libéré seulement après plusieurs heures d'interrogatoire. Il ferait l'objet d'une interdiction de voyage. Des actes d'intimidation similaires ont été perpétrés le même jour contre un certain nombre d'autres résidents de Crimée, y compris la photographe Lieniara Abibulaeva et Ruslana Lyumanova.

En outre, je voudrais vous informer que le 30 mai, de hauts représentants de syndicats de journalistes russes et ukrainiens, lors d'une réunion au sein de mes services, m'ont demandé conjointement de traiter de toute urgence les questions relatives aux droits des journalistes en Crimée, et d'organiser une mission d'enquête conjointe dans la péninsule. Vous trouverez des informations complémentaires à ce sujet à l'adresse suivante : <http://www.osce.org/fom/243691>.

Cordialement,

Dunja Mijatović

Wallnerstrasse 6-6a

A – 1010 Vienne, Autriche

Téléphone +43-1-514 36 6800

Télécopie +43-1-514 36 6802

Courriel pm-fom@osce.org

Le Conseil international des monuments et des sites (ICOMOS)

Mme Irina Bokova
Directrice générale
UNESCO
7, Place de Fontenoy
75352 Paris 07, SP, France

Notre réf. : ML/GJ/34

Paris, le 27 juin 2016

Madame,

Je vous écris en réponse à votre lettre du 20 mai 2016 (Réf. DG/16/4184) adressée au Président de l'ICOMOS, M. Gustavo Araoz, suite à la participation de l'ICOMOS à la « Réunion d'information sur la situation en République autonome de Crimée (Ukraine) dans les domaines de compétence de l'UNESCO » organisée sous votre égide par l'UNESCO le 24 mars 2016, et pour donner suite aux informations fournies par l'ICOMOS dans sa lettre du 17 février 2016 envoyée à la Directrice du Centre du patrimoine mondial ainsi que dans la lettre qu'il vous avait adressée le 21 mars 2016.

Malgré ses efforts, l'ICOMOS n'a été capable ni de vérifier les informations contenues dans les lettres susmentionnées, ni d'obtenir de nouvelles informations vérifiables.

Soyez assurée que l'ICOMOS continuera de suivre attentivement la situation et que nous ne manquerons pas d'informer l'UNESCO dans le cas où d'autres renseignements nous parviendraient.

Cordialement,

Marie-Laure Lavenir
Directrice générale

Amnesty International (partenaire officiel de l'UNESCO doté du statut d'association)

Réf : TIGO EUR 50/2016.001

Mme Irina Bokova
Directrice générale
Organisation des Nations Unies
pour l'éducation, la science et la culture
7 place de Fontenoy
F-75352 Paris 07 SP



SECRÉTARIAT INTERNATIONAL D'AMNESTY
INTERNATIONAL

Peter Benenson House, 1 Easton Street
London WC1X 0DW, Royaume-Uni

T : +44 (0)20 7413 5500

F : +44 (0)20 7956 1157

E : amnestyis@amnesty.org

W : www.amnesty.org

Le 12 août 2016

Chère Madame Bokova,

Tout d'abord, merci de votre lettre du 5 juillet et de votre attention accrue constamment portée à la situation des droits humains en Crimée, sur des questions qui touchent nos deux organisations. J'aimerais également vous remercier pour votre invitation à assister et intervenir lors de la prochaine Réunion d'information avec les États membres de l'UNESCO du 30 septembre. À mon grand regret, ayant pris d'autres engagements, je ne pourrai y assister moi-même, mais Amnesty International devrait être en mesure de vous proposer un autre intervenant si vous le souhaitez.

Amnesty International apprécie grandement votre intérêt assidu pour son travail en Crimée. Comme vous le savez sans aucun doute, nos activités dans ce domaine rencontrent actuellement des obstacles inédits. Après l'occupation de la péninsule et son annexion illégale par la Russie, les observateurs des droits humains ont eu plus de difficultés à accéder à la Crimée, tandis qu'il est devenu beaucoup plus compliqué de publier des enquêtes indépendantes depuis la région. En effet, les journalistes et autres reporters qui critiquent la situation le font souvent à leurs risques et périls.

Mes collègues envisagent actuellement une nouvelle mission de recherche en Crimée qui devrait nous permettre d'actualiser et d'approfondir notre compréhension de la situation actuelle des droits humains dans la péninsule. En attendant, le rapport d'Amnesty International du 18 mars 2015 basé sur sa dernière mission de recherche en Crimée, intitulé *Ukraine: One Year On: Violations of the Rights to Freedom of Expression, Assembly and Association in Crimea*, (Ukraine. Un an après : atteintes aux droits à la liberté d'expression, de réunion et d'association en Crimée, index AI : EUR 50/1129/2015), est disponible à l'adresse : <https://www.amnesty.org/en/documents/EUR50/1129/2015/en/>

Mes collègues ont depuis suivi le développement des principaux événements identifiés dans ce rapport et nos représentants ont présenté leurs conclusions aux Réunions d'information avec les États membres évoquées dans votre lettre.

Malheureusement, aucune amélioration n'est à noter sur les questions abordées. Vous trouverez ci-joint une synthèse des principales inquiétudes d'Amnesty International sur la situation des droits humains en Crimée, qui vous informera des derniers développements sur des sujets liés au mandat de l'UNESCO, comme la liberté de la presse, l'éducation et la culture.

Mes collègues contacteront votre bureau au sujet de notre participation à la Réunion d'information avec les États membres du 30 septembre. Ils se tiennent à votre disposition pour de nouvelles mises à jour le cas échéant.

Bien à vous,

[Signature]

Salil Shetty
Secrétaire général

**AMNESTY
INTERNATIONAL**



SYNTHÈSE DES INQUIÉTUDES D'AMNESTY INTERNATIONAL SUR LES DROITS HUMAINS EN CRIMÉE

Août 2016

Depuis l'occupation et l'annexion illégale de la République autonome de Crimée en Ukraine par la Russie en février-mars 2014, la situation des droits à la liberté d'expression, de réunion pacifique et d'association s'est progressivement et visiblement détériorée dans la péninsule. Ces violations touchent à un certain nombre de domaines de compétence de l'UNESCO, comme la liberté de la presse, l'éducation et la culture. À moins d'un renversement de situation et d'une intervention efficace contre ces violations passées et toujours présentes, un sombre avenir attend les habitants de la péninsule.

LIBERTÉ D'EXPRESSION

Le droit à la liberté d'expression en particulier a connu de graves atteintes en Crimée, atteintes d'autant plus visibles dans les médias. Avant l'occupation et l'annexion illégale de la péninsule par la Russie, les médias en Crimée jouissaient d'une liberté bien plus large et affichaient un grand pluralisme. Toute trace de ce pluralisme a depuis été éradiquée, notamment avec la fermeture contrainte et forcée de tous les principaux organes de presse de langue tatar de Crimée, y compris celle de la chaîne de télévision ATR.

Les autorités *de facto* en Crimée avaient donné jusqu'au 1^{er} avril 2015 aux organes de presse locaux pour se réenregistrer conformément à la législation russe et ainsi éviter de lourdes amendes et des poursuites judiciaires. C'est à cette date que plusieurs journaux et chaînes ont effectivement été contraints de cesser leurs activités. Avant cette date limite, la chaîne de télévision ATR et d'autres organes de presse de langue tatar de Crimée ont tenté de se réenregistrer dans les temps et déposé les demandes nécessaires sans tarder, voire même à plusieurs reprises. Néanmoins, leurs demandes d'enregistrement ont été refusées de façon arbitraire. L'exemple d'ATR est tout particulièrement parlant. En janvier 2015, les bureaux de la chaîne de télévision ont été perquisitionnés par des membres des forces de police, qui ont saisi certains équipements et archives. Après sa fermeture le 1^{er} avril 2015, elle a déménagé et s'est ré-établie en Ukraine continentale. Aujourd'hui, elle doit se battre pour survivre financièrement, tandis que ses reporters ne peuvent plus travailler ouvertement en Crimée. Les résidents de la péninsule peuvent regarder ses programmes uniquement via le satellite. Depuis le 3 août 2016, il n'est plus non plus possible d'accéder aux supports de la chaîne de télévision ATR sur Internet depuis la Crimée. Dans le cadre de la loi russe qui permet aux autorités de bloquer l'accès à des sites Web spécifiques de façon arbitraire, sans décision de justice préalable, le site de la chaîne a été ajouté au fameux Registre unique des ressources en ligne « contenant des informations dont la diffusion est interdite en Fédération de Russie ». Désormais, les fournisseurs de services Internet sont donc obligés de

restreindre l'accès à son site Web. Les internautes en Crimée ont depuis signalé qu'ils ne peuvent plus y accéder.

D'autres organes de presse de la région ont rencontré les mêmes difficultés et ont été contraints de cesser leurs activités ou de déménager, avec pour conséquence la perte de leur audience dans la péninsule.

En outre, des journalistes indépendants ont fait l'objet d'actes de harcèlement et de persécutions par les autorités *de facto* en Crimée. Par exemple, le 19 avril 2016, des membres du FSB, les services de renseignement russes, ont perquisitionné le domicile du journaliste indépendant Nikolai Semena et saisi son ordinateur. Le journaliste a été placé en détention pendant plusieurs heures avant de se voir interdire de quitter la Crimée. Le jour même et à plusieurs reprises depuis, il a été interrogé en tant que suspect d'un crime.

En effet, il est suspecté d'« appels publics aux atteintes à l'intégrité territoriale de la Fédération de Russie » (article 280.1 du Code pénal de la Fédération de Russie) dans le cadre de ses publications journalistiques. S'il était condamné, il pourrait encourir jusqu'à cinq ans de prison.

LIBERTÉ DE RÉUNION PACIFIQUE

Le droit à la liberté de réunion pacifique a été gravement entravé dans le cadre des manifestations politiques et des événements culturels contraires aux intérêts des autorités *de facto*. La législation russe a rapidement élargi sa juridiction à la Crimée après son annexion illégale. Par la suite, les autorités *de facto* ont su pleinement exploiter ses dispositions extrêmement restrictives dans la péninsule.

En Russie, les rassemblements publics sont effectivement interdits, sauf en cas d'autorisation expresse préalable des autorités locales (quelques exceptions existent mais elles restent insignifiantes en pratique). Ces règles ont très vite été invoquées en Crimée. Cette année, le maire *de facto* de Simferopol, capitale de la République de Crimée, a été encore plus loin lorsque, le 7 mars 2016, il a interdit par décret tout divertissement public, culturel de masse et autre événement qui ne serait pas organisé par les autorités.

Depuis l'occupation et l'annexion illégale de la Crimée par la Russie, les manifestations politiques, culturelles et autres sont interdites par les autorités locales *de facto* en Crimée – des manifestations de rue, mais aussi des commémorations traditionnelles et des événements culturels organisés par les Tatars de Crimée, et des rassemblements destinés à célébrer la culture ukrainienne sont concernés. À de rares exceptions, de tels rassemblements ont été autorisés, sur des sites isolés et à des conditions très strictes. C'est pourquoi, depuis 2014, les réunions publiques se sont progressivement et visiblement raréfiées.

Une fois encore, ces changements ont tout particulièrement touché la communauté des Tatars de Crimée. Par exemple, pendant des années, à chaque 18 mai, ses membres ont tenu des commémorations dans toute la péninsule. C'est à cette date en 1944 que tous les Tatars de Crimée ont été déportés vers des régions isolées de l'URSS, sans pouvoir retourner sur leur terre natale jusqu'à la fin des années 80. En 2014, les membres de cette communauté ont pu se réunir pour les commémorations du 18 mai sur un seul et unique site isolé, et en présence d'un large contingent des forces de police. Cette année, aucun rassemblement n'a été autorisé à cette date.

LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Le droit à la liberté d'association a lui aussi subi un sérieux recul en Crimée depuis son occupation par la Russie. Ce recul ne s'est jamais autant fait ressentir que cette année. En outre, même s'il touche divers groupes en Crimée, comme les communautés religieuses ou encore les défenseurs de la langue et de la culture ukrainiennes, les Tatars de Crimée se trouvent une fois de plus ciblés de façon disproportionnée. Le parfait exemple de cette répression du droit à la liberté d'association

et ses conséquences pour les Tatars : plus tôt dans l'année, le Mejlis du peuple tatar de Crimée a été interdit. Cet organe élu par une assemblée des Tatars de Crimée informelle (Kurultai) a représenté pendant des années ce peuple et joué un rôle central dans la culture, l'éducation et d'autres aspects de la vie de la communauté, depuis sa réinstauration dans la péninsule à la fin des années 1980.

Le 15 février 2016, la procureure *de facto* en Crimée a déposé une demande sans fondement de suspension du Mejlis au motif qu'il s'agissait d'une organisation « extrémiste ». Avant cela, le leader de l'organe représentatif, Refat Tchoubarov, avait été interdit de séjour en Crimée, tout comme son prédécesseur, l'ancien militant et chef de file des Tatars de Crimée Moustafa Djemiliev. Le Mejlis a été expulsé de ses locaux dans la capitale Simferopol et plusieurs de ses membres, tous des dissidents, ont été harcelés par les autorités *de facto*. Certains comme Akhtem Chygoz ont même fait l'objet de poursuites judiciaires, d'arrestations et de procès politiques. Le 17 mars, la Cour suprême de Crimée a commencé l'examen d'une affaire portée devant elle par le Bureau de la procureure *de facto* à l'encontre du Mejlis. Au terme de l'audience, le 26 avril, le Mejlis a été définitivement dissout et interdit. Toutefois, dès le 13 avril, la procureure *de facto* en Crimée avait suspendu ses activités, tandis que le 18 avril le Ministère de la justice russe l'avait ajouté au registre officiel des organisations extrémistes. La fin du Mejlis aura un impact profond et durable sur la communauté tatar de Crimée, sur un certain nombre de questions entrant dans les champs de compétence de l'UNESCO, notamment l'éducation et la culture.

Après son occupation par la Russie, la Crimée a connu beaucoup d'autres cas d'atteintes au droit à la liberté d'association. Suite au harcèlement et à des représailles à l'encontre de leurs membres, de nombreuses ONG indépendantes locales majeures ont dû cesser leurs activités ou quitter la Crimée pour l'Ukraine continentale. Afin de pallier au manque visible de travaux sur les droits humains en Crimée et de données sur le sujet émanant de la péninsule, des ONG russes et ukrainiennes de défense de ces droits ont imaginé une initiative conjointe, baptisée Mission de terrain sur les droits de l'homme en Crimée (CHRFM). Toutefois, au mois de juillet 2015, le Conseil de la Fédération (chambre haute du Parlement de la Fédération de Russie) a adopté la fameuse « liste noire patriotique » – une liste de 10 organisations qui, selon ses partisans, devraient être marquées comme « indésirables » conformément à une nouvelle loi russe, ce qui rendrait leurs opérations courantes, ainsi que toute coopération avec ces organisations, illégales. La CHRFM – bien que pas une organisation en soi, mais l'initiative de plusieurs ONG – figurait sur cette liste soumise au Bureau de la procureure générale. Une réduction considérable des données indépendantes sur les droits humains émanant de la péninsule fait partie des conséquences de cette répression incessante du droit à la liberté d'association.

AUTRES ATTEINTES GRAVES AUX DROITS HUMAINS EN CRIMÉE

Depuis son occupation par la Russie, la Crimée a été le théâtre de beaucoup d'autres atteintes graves aux droits humains. Parmi elles, des poursuites judiciaires à l'encontre de dissidents, ainsi que plusieurs cas d'enlèvements et de disparitions forcées de Tatars de Crimée et d'autres militants. Certains de ceux faisant l'objet de manœuvres de harcèlement, de poursuites judiciaires et de disparitions forcées étaient des figures importantes de la vie culturelle et médiatique de la péninsule, et par la même leurs cas entrent dans les champs de compétence de l'UNESCO. Prenez l'exemple de la disparition forcée la plus récente, celle d'Ervine Ibragimov, un Tatar de Crimée, ancien membre du conseil municipal de Bakhchysarai et membre du Congrès mondial des Tatars de Crimée, une organisation internationale pour la promotion des droits de ce peuple et de son héritage culturel, créée après l'occupation de la péninsule par la Russie en 2014.

Juste avant sa disparition, Ervine Ibragimov a dit à ses amis qu'il avait remarqué une voiture garée devant chez lui le 17 mai, qui l'avait ensuite suivi toute la journée. Il n'a signalé aucun autre incident. Le 25 mai, il devait se rendre à Sudak pour assister à une audience visant à statuer sur le cas d'un groupe de Tatars de Crimée arrêtés par les autorités *de facto* pour avoir organisé un rassemblement « non autorisé » le 18 mai, afin de commémorer le jour de la déportation des Tatars de Crimée. Ervine Ibragimov a parlé à son père au téléphone vers 23 heures le 24 mai pour la dernière fois.

Son père a ensuite trouvé sa voiture abandonnée devant chez eux, avec les portières ouvertes et la clé encore sur le contact. Les images de la caméra de surveillance d'un magasin à proximité montrent un groupe d'hommes en train de stopper la voiture d'Ervin Ibragimov. On le voit s'adresser brièvement aux hommes avant de tenter de s'échapper. Puis, les hommes l'appréhendent et le font entrer de force dans leur fourgon avant de quitter les lieux sur-le-champ. Le 25 mai, le père d'Ervin Ibragimov s'est rendu dans les locaux du FSB (services de renseignement russes) à Simferopol en Crimée afin de porter plainte et de fournir les images de la caméra de surveillance. Les officiers ont refusé de prendre sa plainte et lui ont dit de l'envoyer par la poste. Le même jour, sa famille a également signalé son enlèvement au Bureau de la procureure *de facto* en Crimée. La police de Bakhchysarai a ouvert une enquête sur l'incident et inspecté la voiture. Toutefois, les autorités *de facto* n'ont toujours pas déterminé ou révélé ce qui lui est arrivé et où il se trouve.

Il ne s'agit que du dernier cas d'une longue série de disparitions forcées de Tatars de Crimée depuis l'occupation de la péninsule par la Russie. Aucun de ces cas n'a fait l'objet d'une véritable enquête. Bien que les familles des personnes disparues aient reçu l'assurance des autorités *de facto* que ces disparitions seraient examinées de près, il n'existe aucune preuve dans ce sens.

Ces cas restent donc tous d'actualité.

LISTE DE PUBLICATIONS D'AMNESTY INTERNATIONAL SUR LA CRIMÉE

Pour de plus amples informations sur les problèmes et cas évoqués ci-dessus et bien d'autres encore, nous vous invitons à consulter les publications suivantes :

« Ukraine. Des observateurs des droits humains sont requis en urgence tandis que journalistes et militants sont pris pour cible en Crimée », 7 mars 2014, disponible sur <http://www.amnesty.fr/Presse/Communiqués-de-presse/Ukraine-Des-observateurs-des-droits-humains-sont-requis-en-urgence-tandis-que-journalistes-et-milita-11128>

« Risque d'enlèvement pour des journalistes en Crimée », action urgente, 11 mars 2014, disponible sur <https://www.amnesty.org/fr/documents/eur50/015/2014/fr/>

« Ukraine. Le référendum controversé en Crimée a été précédé d'affrontements et d'enlèvements », 14 mars 2014, disponible sur <https://www.amnesty.org/fr/press-releases/2014/03/ukraine-clashes-and-abductions-ahead-disputed-crimea-vote/>

« Trois nouvelles personnes disparues en Crimée », action urgente, 14 mars 2014, disponible sur <https://www.amnesty.org/fr/documents/eur50/016/2014/fr/>

« Des otages libérés », mise à jour d'action urgente, 20 mars 2014, disponible sur <https://www.amnesty.org/fr/documents/eur50/017/2014/fr/>

« Tatars de Crimée. Une population menacée de persécutions dans la nouvelle Crimée », 23 mai 2014, disponible sur <http://www.amnesty.fr/Presse/Communiqués-de-presse/Tatars-de-Crimee-Une-population-menacee-de-persécutions-dans-la-nouvelle-Crimee-11766>

« Des Ukrainiens détenus illégalement en Russie », action urgente, 30 mai 2014, disponible sur <https://www.amnesty.org/fr/documents/eur50/026/2014/fr/>

« Un dirigeant tatar de Crimée interdit de séjour dans sa patrie : Refat Tchoubarov », action urgente, 9 juillet 2014, disponible sur <https://www.amnesty.org/fr/documents/eur50/035/2014/fr/>

Ukraine: One Year On: Violations of the Rights to Freedom of Expression, Assembly and Association in Crimea (Ukraine. Un an après : atteintes aux droits à la liberté d'expression, de réunion et d'association en Crimée), rapport, 18 mars 2015, disponible sur <https://www.amnesty.org/en/documents/EUR50/1129/2015/en/>

« Crimée. Un an après l'annexion, les détracteurs sont harcelés, agressés et réduits au silence », 18 mars 2015, disponible sur <https://www.amnesty.org/fr/press-releases/2015/03/crimea-annexion-critics-attacked-and-silenced/>

« Crimée. La péninsule de la peur », article de blog de Bogdan Ovcharuk, Crimée, 18 mars 2015, disponible sur <https://www.amnesty.org/fr/latest/news/2015/03/crimea-peninsula-of-fear/>

« Les médias tatars de Crimée vont fermer à l'expiration d'un délai de réinscription arbitraire », 31 mars 2015, disponible sur <http://www.amnesty.fr/CP-Les-medias-tatars-de-Crimee-vont-fermer-expiration-un-delai-de-reinscription-arbitraire-14721>

« Ukraine. Crimée. L'action intentée pour obtenir la fermeture du Mejlis est le point culminant d'une série de mesures répressives visant les Tatars de Crimée », 17 mars 2016, disponible sur <https://www.amnesty.org/fr/documents/eur50/3655/2016/fr/>

« Crimée. L'interdiction de l'assemblée des Tatars de Crimée vise à étouffer la contestation », 13 avril 2016, disponible sur <http://www.amnesty.fr/Presse/Communiqués-de-presse/Crimee-interdiction-de-assemblée-des-Tatars-de-Crimee-vise-etouffer-la-contestation-18140>

« Un militant tatar de Crimée victime d'une disparition forcée : Ervine Ibragimov », action urgente, 26 mai 2016, disponible sur <https://www.amnesty.org/fr/documents/eur50/4121/2016/fr/>

V. PROJET DE DÉCISION PROPOSÉ

18. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter le projet de décision suivant :

Le Conseil exécutif,

1. Ayant examiné le document 200 EX/5 Partie I.H,
2. Prend note des informations qu'il contient ;
3. Invite la Directrice générale à lui faire rapport à ce sujet à sa 201^e session.



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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie I Add.

PARIS, le 26 août 2016
Original anglais/français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE I : QUESTIONS RELATIVES AU PROGRAMME

ADDENDUM

RAPPORT SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE POUR LE RENFORCEMENT DE L'ACTION DE L'UNESCO EN MATIÈRE DE PROTECTION DE LA CULTURE ET DE PROMOTION DU PLURALISME CULTUREL EN CAS DE CONFLIT ARMÉ

Résumé

Le présent document est soumis au Conseil exécutif pour examen en application de la résolution 38 C/48 sur le « Renforcement de l'action de l'UNESCO en matière de protection de la culture et de promotion du pluralisme culturel en cas de conflit armé » et de la décision 199 EX/5 (I, D) sur le « Rapport sur l'action de l'UNESCO en matière de protection de la culture et de promotion du pluralisme culturel en cas de conflit armé ».

Il présente un projet de plan d'action visant à « resserrer encore la coopération entre l'UNESCO, les partenaires compétents au sein du système des Nations Unies et les autres acteurs institutionnels concernés, en vue de la mise en œuvre de la Stratégie » (décision 199 EX/5 (I, D), paragraphe 10), ainsi qu'une proposition concernant « les modalités pratiques de mise en œuvre du mécanisme d'intervention et de mobilisation rapides d'experts nationaux » (résolution 38 C/48, paragraphe 4).

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 10.



I. Contexte

1. À sa 38^e session, la Conférence générale a adopté la résolution 38 C/48 relative à la stratégie pour le renforcement de l'action de l'UNESCO en matière de protection de la culture et de promotion du pluralisme culturel en cas de conflit armé (voir le document 38 C/49).

2. Cette résolution invitait la Directrice générale à œuvrer en coordination avec les États membres et les acteurs concernés pour élaborer un plan d'action afin d'affiner davantage la stratégie et de la mettre en œuvre conformément au mandat de l'UNESCO (paragraphe 2) ; elle invitait les États membres à soutenir l'élaboration du plan d'action pour la mise en œuvre de la stratégie, en définissant des mécanismes de réponse et de mobilisation rapides d'experts nationaux, et en contribuant au Fonds d'urgence pour le patrimoine (paragraphe 3) ; elle invitait aussi la Directrice générale à étudier, en collaboration avec les États membres, les modalités pratiques d'une mise en œuvre effective d'un tel mécanisme d'intervention et de mobilisation rapides d'experts nationaux (paragraphe 4).

3. Dans sa décision 199 EX/5 (I, D), le Conseil exécutif a en outre « [prié] la Directrice générale de renforcer plus avant la coopération entre l'UNESCO, les partenaires des Nations Unies compétents et les autres parties institutionnelles concernées, en vue de la mise en œuvre de la Stratégie, ainsi que du plan d'action, et de lui présenter un rapport à ce sujet à sa 200^e session ». Un processus de consultation ouverte a été engagé, notamment au moyen d'un questionnaire en ligne, en vue d'élaborer le plan d'action présenté dans ce document ainsi qu'une proposition concernant les modalités pratiques de mise en œuvre du mécanisme d'intervention et de mobilisation rapides d'experts nationaux (annexes I et II du présent document). Un rapport sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie depuis la 199^e session du Conseil exécutif est présenté séparément dans le document 200 EX/5 Partie I (F).

4. Le projet de plan d'action a défini les activités spécifiques – dans le cadre général de la stratégie présentée dans le document 38 C/49 – que l'Organisation entend privilégier au cours des six prochaines années, en identifiant en même temps les priorités à court et moyen termes. Ces activités reflètent les deux objectifs principaux et les différents domaines d'action prioritaires énoncés dans la stratégie (paragraphe 16 à 36). Toutes les activités se renforcent mutuellement, car elles doivent être considérées comme faisant partie d'une stratégie intégrée. Un grand nombre d'entre elles comprennent à la fois des composantes locales et mondiales, car il est prévu que la phase de pilotage dans un nombre limité de pays soit suivie par une phase d'expansion à l'échelle mondiale. De nombreuses activités sont spécifiquement liées aux conventions et seront mises en œuvre en consultation avec les organes directeurs compétents et leurs mécanismes associés, dans le cadre des processus statutaires pertinents. De manière générale, la mise en œuvre du plan d'action nécessitera de coopérer avec de nombreux acteurs, en particulier les partenaires institutionnels de l'UNESCO.

5. Les coûts estimatifs indiqués dans le plan d'action pour chaque activité doivent être considérés comme approximatifs et susceptibles d'être affinés en fonction des besoins réels et des conditions spécifiques de la mise en œuvre. Les coûts estimatifs d'un grand nombre d'activités reflètent les besoins pour leur mise en œuvre à court terme, et un budget supplémentaire pour leur maintien sera prévu à moyen et à long termes si jugé nécessaire à l'issue d'une évaluation. Le plan d'action comprend également une composante relative aux ressources humaines, ce qui est essentiel pour garantir la mise en œuvre effective des activités proposées. En ce qui concerne les ressources, le plan d'action précise quelles activités ont obtenu un financement, en totalité ou en partie, en fonction du budget disponible et de l'ordre de priorité initialement défini par le Secrétariat. Il en ressort que la plupart des activités prévues ne disposent pas encore de la totalité des fonds nécessaires. Le coût global du plan d'action (25 millions de dollars des États-Unis) reflète les besoins définis dans la stratégie adoptée par la Conférence générale, et non les ressources réelles disponibles, qui auraient besoin d'être mobilisées. En effet, malgré les contributions initiales versées au Fonds de secours du patrimoine par divers États membres, et notamment par l'État du Qatar, des ressources supplémentaires seront manifestement

nécessaires pour mettre pleinement en œuvre la stratégie adoptée par la Conférence générale. Dans ce contexte, le Secrétariat cherche activement à lever des fonds, ce qui se reflète également dans les propositions préliminaires avancées par la Directrice générale concernant le Projet de programme et de budget 39 C/5. L'objectif principal du plan d'action, à ce stade, est donc de définir un ensemble d'activités convenues et souhaitables qui seraient nécessaires pour mettre en œuvre la stratégie adoptée, et qui guideraient les efforts de l'Organisation dans la mobilisation des ressources et l'exécution de ses activités.

6. En ce qui concerne le mécanisme de mobilisation rapide d'experts nationaux (activité n° 9 du plan d'action), la proposition formulée par le Secrétariat, reproduite à l'annexe II du présent document, reflète les consultations menées avec les différents acteurs concernés, y compris le Département des opérations de maintien de la paix de l'ONU et les partenaires en attente externe potentiels, ainsi que le cadre juridique et administratif régissant le fonctionnement de l'UNESCO. Bien que les modalités d'exécution soient indiquées dans la proposition, il est important de préciser ici que le but et la portée des activités de ce mécanisme d'intervention rapide s'aligneront toujours pleinement sur la mission de l'Organisation telle que définie dans son Acte constitutif et ses sept conventions relatives à la culture, c'est-à-dire l'élévation des défenses de la paix dans l'esprit des hommes et des femmes, en particulier au moyen de la culture, et plus spécifiquement de la sauvegarde et de la promotion du patrimoine culturel.

7. Conformément à la décision de la Conférence générale, le plan d'action devait être élaboré « en coordination avec les États membres et les acteurs concernés ». Pour cette raison, le Secrétariat a présenté les premiers éléments du plan lors de la première réunion d'intersession des membres du Conseil exécutif le 19 février 2016. Les conclusions des débats tenus au cours de cette réunion d'intersession, de la 199^e session du Conseil exécutif et de plusieurs réunions du Groupe des amis de « Unite4Heritage », ainsi que de la consultation en ligne des États membres (qui a eu lieu du 24 juin au 22 juillet 2016), ont présidé à l'élaboration et à l'affinement du plan d'action et de la proposition concernant le mécanisme d'intervention rapide (également présentée lors de la réunion du Groupe des amis du 24 mai 2016), qui sont présentés dans le présent document.

8. Le Secrétariat se félicite de la richesse des suggestions, commentaires et bonnes pratiques échangées à ce jour par 25 États membres au total en ce qui concerne les activités proposées dans le projet de plan d'action et la proposition concernant le mécanisme d'intervention rapide, et soutient la poursuite du processus de consultation à cet égard. Les suggestions concernant d'éventuels partenariats pour la mise en œuvre du plan d'action, y compris avec des organisations de la société civile, et la nécessité d'examiner attentivement les modalités juridiques, administratives et financières de la mise en place du mécanisme d'intervention rapide proposé ont été particulièrement utiles. Il convient de noter que la consultation électronique fait partie d'un processus de consultation en cours plus vaste mis en place dans des cadres formels tels que la session du Conseil exécutif pour permettre aux États membres de discuter de manière plus approfondie et de verser des contributions supplémentaires. Les commentaires ont été pris en compte grâce à des révisions pertinentes du plan d'action et de la proposition concernant le mécanisme d'intervention rapide. Il convient également de noter que, par définition, les détails de la mise en œuvre d'un grand nombre d'activités proposées dépendent de leur faisabilité réelle (par exemple, en ce qui concerne les conditions de sécurité) et des conditions spécifiques. Le texte intégral des commentaires soumis par les États membres dans le cadre de la consultation en ligne¹ est accessible en ligne dans leur langue d'origine.

9. Le Secrétariat accueille favorablement les nouvelles contributions visant à consolider et à actualiser le plan d'action, qui doit être considéré comme un document appelé à évoluer et qui sera ajusté et enrichi au fil du temps, en collaboration avec les États membres, en fonction de l'évolution des besoins, des conditions et de la découverte de nouvelles opportunités et de nouveaux partenaires. À cet égard, le Conseil exécutif souhaitera peut-être approuver le plan

¹ http://en.unesco.org/sites/default/files/results_web-heritage_at_risk.pdf.

d'action et la proposition de mécanisme d'intervention rapide décrits aux annexes I et II du présent document, attendu qu'il examinera périodiquement les progrès accomplis et tout ajustement nécessaire.

II. Décision proposée

10. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant la résolution 38 C/48, ainsi que sa décision 199 EX/5 (I, D),
2. Ayant examiné le document 200 EX/5 Partie I Add. et ses deux annexes,
3. Se félicitant des contributions substantielles apportées par les États membres dans le cadre de la consultation en ligne destinée à enrichir le plan d'action proposé,
4. Reconnaissant que le plan d'action pour la mise en œuvre de la stratégie de renforcement de l'action de l'UNESCO en matière de protection de la culture et de promotion du pluralisme culturel en cas de conflit armé reproduit à l'annexe I au document 200 EX/5 Partie I Add. devrait être considéré comme un document appelé à évoluer et à être ajusté et enrichi au fil du temps, en coordination avec les États membres, en fonction de l'évolution des besoins, des conditions et de l'identification de nouvelles possibilités et de nouveaux partenaires,
5. Approuve le plan d'action et la proposition concernant les modalités pratiques de mise en œuvre d'un mécanisme d'intervention et de mobilisation rapides d'experts nationaux, tels qu'ils figurent à l'annexe II au document 200 EX/5 Partie I Add. ;
6. Se félicite des contributions versées à ce jour par les États membres au Fonds d'urgence pour le patrimoine, ainsi que par le biais d'autres modalités financières, à l'appui de l'action menée par l'UNESCO en matière de préparation et de réponse aux situations d'urgence qui touchent le patrimoine culturel ;
7. Appelle tous les États membres à soutenir la mise en œuvre de la stratégie et de son plan d'action, notamment en versant à titre volontaire des contributions additionnelles au Fonds d'urgence pour le patrimoine, ainsi qu'en fournissant des contributions en nature, le cas échéant ;
8. Prie la Directrice générale de débiter la mise en œuvre des activités proposées dans le plan d'action, y compris la mise en place du mécanisme d'intervention rapide proposé, compte tenu des ressources disponibles, et de lui rendre compte de la mise en œuvre de la stratégie à sa 201^e session.

ANNEXE I

Plan d'action pour la mise en œuvre de la Stratégie pour le renforcement de l'action de l'UNESCO en matière de protection du patrimoine culturel et de promotion de la diversité culturelle en temps de conflit armé							
NOTE : Les activités incluses dans ce Plan d'action font référence aux deux objectifs principaux ainsi qu'à tous les domaines d'action prioritaires de la Stratégie pour le renforcement de l'action de l'UNESCO en matière de protection du patrimoine culturel et de promotion de la diversité culturelle en temps de conflit armé, adoptée par la Conférence générale de l'UNESCO lors de sa 38^e session (résolution 38 C/48). Les activités sont regroupées en fonction de leur priorisation en court terme, moyen terme et long terme – le long terme s'étendant jusqu'à la fin de la durée prévue de la Stratégie (c.a.d. jusqu'à 2022). Les coûts estimés sont approximatifs et devront être confirmés ou adaptés selon les besoins concrets et les conditions spécifiques de mise en œuvre. Il est également précisé en vert, orange ou rouge, si le financement des activités est totalement, partiellement, ou non couvert.							
#	§ dans 38 C/49	Activité	Coûts estimés (\$)	Financement obtenu	Préparation	Réponse	Redressement
Objectif 1 :							
Renforcer la capacité des États membres à prévenir, atténuer et surmonter la perte de patrimoine et de diversité culturels faisant suite aux conflits							
Court terme							
		<p>Développement d'outils de formation et mise en œuvre de formations pilotes concernant la protection des biens culturels et le trafic illicite d'objets culturels pour les organes chargés de l'application des lois, le secteur juridique et les forces armées au niveau national</p> <p>Cette activité sera basée sur le matériel pilote développé en coopération avec la Chaire UNESCO pour le patrimoine et la paix à l'Université de Newcastle (Royaume-Uni), ainsi que sur le Manuel militaire pour la protection des biens culturels, élaboré par l'Institut international pour le Droit humanitaire (Sanremo, Italie). Elle prendra également en compte la coopération en cours avec UNIDROIT, INTERPOL, l'Organisation mondiale des douanes et les forces de police spécialisées comme les Carabinieri (Italie) ou les forces de l'ordre spécialisées espagnoles (Guardia Civil et</p>					

1	§§20, 25	Policía Nacional), y compris dans le cadre de la mise en œuvre de la Résolution 2199 du Conseil de sécurité des Nations Unies. Seront développés des boîtes à outils, des manuels et du matériel facile d'usage ainsi que d'autres éléments pour renforcer les connaissances et les capacités de militaires, des douanes et de la police. En outre, par le développement de matériel et le dispensement de formations sur mesure, ce projet accroîtra les connaissances en matière de prévention du trafic illicite et des outils internationaux pertinents, et développera les capacités de professionnels juridiques, notamment de juges, procureurs et avocats, ainsi que de gestionnaires du patrimoine, agents d'application des lois, fonctionnaires, acteurs du marché de l'art, police, douanes et du secteur de la finance. Seront utilisées des formations en ligne et d'autres méthodes innovantes pour faciliter la durabilité de cette action. Ces activités seront pilotées dans au moins 5 pays d'Afrique et du Moyen-Orient. Cette activité est étroitement liée à l'activité 25.	250 000				
2	§20	<p>Formation d'aide d'urgence pour le secteur de la culture</p> <p>Sur la base de la formation internationale de l'ICCROM « L'aide d'urgence au patrimoine culturel en temps de crise », ainsi que les expériences positives acquises par le programme de l'UNESCO en Libye, cette activité comprendra des cours pratiques au niveau local en évacuation, protection, sauvegarde et recouvrement de patrimoine culturel en situations d'urgence en partenariat avec l'ICCROM. Ces cours seront dispensés dans au moins 8 pays d'Afrique et du Moyen-Orient. Par ailleurs, une boîte à outil d'aide d'urgence (applications, infographies, vidéos, etc.) sera développée pour l'évaluation rapide de dommages, qui sera pilotée dans ces 8 pays et par la suite mise à disposition plus largement à travers le monde aux professionnels du patrimoine et aux autorités. Les guides du Programme de sensibilisation au patrimoine mobilier de l'UNESCO seront également diffusés largement.</p>	500 000				
3	§20	<p>Développement d'outils d'inventaire, de suivi et d'évaluation pour la collecte, la documentation et le partage d'événements touchant au patrimoine sous toutes ses formes, en faisant usage des TIC et des réseaux sociaux</p> <p>Ceci comprendra une réunion de coordination sur les technologies déjà identifiées par l'UNESCO avec les acteurs pertinents, ainsi que l'identification des besoins et des possibilités. Sur cette base, une approche méthodologique sera proposée et des outils concrets développés afin de mieux préparer aux urgences et contribuer à la réhabilitation et la transition post-conflit, comme prévu dans les activités 8, 10, 11, 13, 15 et 23. L'activité inclura, entre autres, des modèles innovants pour des bases de données du patrimoine – matériel et immatériel –, faisant usage du « crowd-sourcing », des réseaux sociaux, des applications mobiles, de l'imagerie satellite, ainsi que le renforcement des systèmes de bases de données des polices et acteurs concernés par la prévention des pillages et de l'étude des itinéraires de trafic, y compris par la surveillance d'Internet. Ces outils seront pilotés dans au moins 3 pays, et ensuite mis à plus large disposition. Ils pourraient être utilisés, conjointement avec d'autres outils existants, dans le cadre de l'activité 13.</p>	100 000				

4	§20	<p>Évaluation des risques et plans d'urgences pour les régions à risque</p> <p>Un outil complet pour l'analyse et l'évaluation des risques du secteur culturel concernant la préparation et la réponse aux urgences, y compris l'identification des lacunes et des opportunités, sera développé et piloté dans 3 pays prioritaires (potentiellement l'Afghanistan, le Pakistan et le Soudan, pour commencer). Des stratégies et plans d'urgences sur mesure seront développés sur cette base, afin de mitiger les risques pour la culture et saisir les opportunités offertes afin d'exploiter son potentiel pour la résilience et la stabilité. La coopération de l'ICOM, l'ICCROM et du Comité international pour la préparation aux risques (ICORP) de l'ICOMOS sera demandée pour la mise en œuvre de cette activité.</p>	200 000				
5	§§21, 23, 25, 34	<p>Campagne pour la ratification mondiale des Conventions de l'UNESCO</p> <p>Ceci inclura l'organisation et la participation à des forums internationaux, comme la Cérémonie des Traités de 2017, le développement de politiques et modèles, ainsi que des initiatives diplomatiques spécifiques par pays. Un tel plaidoyer sensibilisera aux devoirs des États et à l'importance de ratifier et mettre en œuvre, en temps de paix et par les mesures juridiques et institutionnelles appropriées au niveau national, les normes internationales que sont les Conventions culturelles de l'UNESCO et la Convention UNIDROIT de 1995, et de promouvoir la Déclaration internationale des droits de l'homme et d'autres instruments pertinents. Une attention particulière sera portée aux régions aux faibles taux de ratification, particulièrement de la Convention de 1954 pour la protection des biens culturels en cas de conflit armé et ses deux Protocoles (1954 et 1999) et de la Convention de 1970 concernant les mesures à prendre pour interdire et empêcher l'importation, l'exportation et le transfert de propriété illicites des biens culturels. Cette initiative continuera à promouvoir le respect, par toutes les parties concernées, du droit humanitaire international concernant la protection des biens culturels en temps de conflit armé, et s'appuiera donc sur les partenariats avec le CICR et le Bureau de la Rapporteuse spéciale dans le domaine des droits culturels.</p>	75 000				
6	§§22, 25, 36	<p>Renforcement de la campagne #Unite4Heritage, en faisant usage de médias internationaux, régionaux, et nationaux ainsi que des réseaux sociaux</p> <p>Sur la base des résultats de la campagne mondiale #Unite4Heritage, jusqu'ici majoritairement concentrée sur les réseaux sociaux et adressée aux jeunes du Moyen-Orient, sera développé du matériel de communication à travers des partenariats innovants et des initiatives créatives. Celui-ci adoptera une échelle plus mondiale, afin de favoriser des récits alternatifs à la haine et utiliser le patrimoine pour promouvoir la tolérance et la compréhension mutuelle. Il visera des pays n'étant pas directement affectés par le conflit armé, et impliquera les industries du tourisme, des médias, des arts, et autres, ainsi que les musées et collectionneurs privés, afin d'élargir la portée de la campagne tout en promouvant ses valeurs clés de pluralisme culturel et d'appréciation du patrimoine, matériel et immatériel, dans sa diversité, y compris concernant les problématiques du pillage et du trafic illicite.</p>	275 000				

7	§24	<p>Revue complète des cadres juridique et politique des refuges pour les biens culturels</p> <p>Sur la base d'une évaluation des besoins effectuée en consultation avec les États membres, et afin de répondre au manque actuel de cadre juridique et politique pour la mise en œuvre de refuges pour les biens culturels, une évaluation juridique complète concernant leur mise en place et leur opérationnalisation sera entreprise. Seront également examinés des cas d'études, desquels seront tirés des leçons et bonnes pratiques. Sur la base du travail réalisé par l'Association de droit international et d'autres initiatives, ces résultats seront ensuite rassemblés dans des directives dédiées. En parallèle, il est proposé de promouvoir les institutions prêtes à accueillir temporairement des objets du patrimoine mobilier évacués pendant un conflit armé, dans le respect des législations nationales et des Conventions internationales applicables. Cette activité est étroitement liée à l'activité 16.</p>	75 000			
8	§24	<p>Premiers secours et mesures de mitigation</p> <p>Cette activité prévoit la stabilisation d'urgence de monuments endommagés, la création d'inventaires d'urgence et le sauvetage d'objets culturels ainsi que leur conservation, et le renforcement de la sécurité de musées et de sites. Lorsque cela est possible, une composante de renforcement de capacités visant le personnel local sera intégrée dans cette activité.</p>	300 000			
9	§24	<p>Création et gestion d'un Mécanisme de réponse rapide (Base de données « Unite4Heritage »)</p> <p>Sur la base des dispositions de la résolution 38 C/48 (§§ 3 et 4), et de la force opérationnelle d'urgence « Unis pour le patrimoine » créée par l'Italie, cette activité comprendra des consultations préparatoires avec des partenaires opérationnels potentiels et des États membres contributeurs de ressources humaines ou financières, la création et le maintien d'une base de données d'experts en patrimoine culturel, l'organisation de formations d'initiation et d'approfondissement pour les experts présélectionnés de la base de données, ainsi que le déploiement de missions d'évaluation rapide et de conseil dans les pays concernés, selon les besoins.</p>	400 000			
10	§26	<p>Formulation et coordination des efforts internationaux pour la réponse d'urgence par pays</p> <p>Conformément à son mandat de coordination, l'UNESCO continuera d'assurer la coordination technique de tous les acteurs concernés pour formuler des Plans d'action d'urgence pour la sauvegarde de la culture dans les pays affectés, ainsi que pour la mise en œuvre des Plans d'action nouveaux et existants, en vue d'évaluer leur progrès, identifier les défis potentiels et déterminer les réponses appropriées.</p>	300 000			

11	§§27, 28	<p>Développement de plans de redressement</p> <p>Lorsque la sécurité le permet, ce projet sera mis en œuvre conjointement avec les autorités et les acteurs concernés dans au moins 3 pays du Moyen-Orient afin de planifier la réhabilitation ou la restitution du patrimoine dans des lieux choisis et d'intégrer ces efforts dans le cadre de stratégies de consolidation de la paix et de réconciliation. Les activités comprendront tout travail préparatoire nécessaire, tel que la collecte de documentation, la réunion des acteurs, et la planification. Cette activité constituera les fondations pour la mise en œuvre à moyen et long terme de programmes pour la réhabilitation et la préservation du patrimoine culturel, également sous réserve des conditions de sécurité.</p>	300 000			
12	§§30, 33	<p>Évaluations des besoins en situations post-confliktuelles et après catastrophe (PCNA et PDNA)</p> <p>Dans le cadre d'exercices des Nations Unies de PCNA (« Post-Conflict Needs Assessment », bientôt renommées « Évaluation de redressement et de consolidation de la paix ») et de PDNA (« Post-Disaster Needs Assessment »), cette activité vise à renforcer leur composante culture et à former le personnel de l'UNESCO, d'ONG du secteur culturel et les fonctionnaires concernés en matière de méthodologie et de mise en œuvre, par 5 ateliers régionaux dédiés, ainsi qu'à appuyer la participation de l'UNESCO, en ce qui concerne la culture, dans environ 3-4 PDNA et 2 PCNA par an.</p>	350 000			
Moyen terme						
13	§20	<p>Documentation préparatoire, évaluation des risques et plans d'urgence pour le patrimoine dans les zones périphériques</p> <p>Cette mesure préventive prévoit l'inventorisation et la documentation, y compris le développement d'inventaires par les communautés (notamment du patrimoine immatériel), dans des pays affectés par le conflit ou à risque. Ceci inclura également le développement de listes de sites et emplacements à ne pas attaquer (« no-strike lists »). Dans au moins 3 pays, ces activités comprendront le développement d'inventaires et de la documentation correspondante du patrimoine matériel et immatériel (ces pays recevront également la formation d'aide d'urgence prévue sous l'activité 2), y compris par l'utilisation de la numérisation, scans 3D et autres méthodes liées, telles que celles développées dans le cadre de l'activité 3. Elles présenteront également des outils tels que l'Object-ID pour le patrimoine mobilier comme mesure de prévention, promu par l'UNESCO et l'ICOM, ainsi que le développement de plans complets de préparation aux risques pour les sites et les institutions culturelles.</p>	350 000			

14	§§22, 36	<p>Apprendre par le patrimoine : promouvoir le pluralisme culturel et renforcer l'engagement de la jeunesse autour de la culture</p> <p>Cette activité contribuera au projet plus large « Apprendre par le patrimoine: renforcer l'engagement de la jeunesse », et particulièrement concernant la promotion, par des activités éducatives, y compris informelles, du pluralisme culturel et du respect pour le patrimoine culturel, dans le but de construire des sociétés plus tolérantes et inclusives. Sur la base du Programme « Le patrimoine mondial aux mains des jeunes », et conjointement avec les Secteurs de l'éducation et de la communication et de l'information de l'UNESCO, les partenaires appropriés, et les projets NET-MED Youth et Jeunesse 2.0, le projet plus large vise au développement d'un programme complet pour l'éducation sur le patrimoine, avec la perspective à long terme de renforcer la protection du patrimoine sous toutes ses formes, de faciliter l'accès au patrimoine par les jeunes générations pour le développement de leurs identités, y compris par l'histoire et la commémoration. Ceci contribuera à un apprentissage meilleur par deux étapes liées : (1) au niveau mondial, l'UNESCO développera un « kit de ressources pour les enseignants sur l'utilisation du patrimoine sous toutes ses formes dans l'éducation ». (2) Au niveau local, des pays pilotes utiliseront ces ressources afin de former une équipe de facilitateurs, qui travailleront ensuite avec des institutions de formation d'enseignants pour développer des ressources éducatives adaptées (matériaux de formation d'enseignants, plans de cours, curriculum et contenus) afin de s'adapter à leurs contextes respectifs. Dans les pays touchés par des crises, ceci pourrait inclure la collaboration avec des acteurs locaux opérant dans les camps de réfugiés et de déplacés, notamment des sociétés nationales de la Croix-Rouge et du Croissant Rouge, et tout particulièrement ceux en charge des espaces d'accueil pour les enfants et d'autres efforts destinés aux enfants et aux jeunes. Cette activité sera étroitement liée à l'activité 27 et sera concentrée dans un premier temps sur la crise des réfugiés syriens, mais développera aussi des activités pour des communautés d'au moins 4 autres pays.</p>	1 200 000				
		<p>Création d'un Observatoire mondial du patrimoine culturel pour le suivi et la documentation d'attaques contre les sites du patrimoine culturel</p> <p>Cette activité sera basée sur l'expérience de l'Observatoire syrien financé par l'UE et visera à rassembler de manière systématique des données fiables et vérifiées sur les dommages, la destruction, le pillage et le trafic de biens culturels, essentielles pour définir des mesures prioritaires de mitigation, prévenir des pertes supplémentaires et initier la planification de redressement à long terme. Sur la base des données collectées, des rapports réguliers analyseront la situation sur le terrain. En partenariat avec UNOSAT et d'autres projets de recherche pertinents, des données et la documentation concernant les attaques délibérées, essentielles pour lutter contre l'impunité et assurer la poursuite en justice des coupables, seront</p>					

15	§24	également rassemblées en parallèle du développement de systèmes et d'outils visant à maximiser la valeur de ces efforts de documentation pour la justice de transition. Cette activité sera pilotée dans 3 pays et élargie à l'échelle mondiale par la suite. Elle soutiendra la mise en œuvre de l'activité 23.	400 000			
16	§24	Facilitation de la mise en place de refuges pour les biens culturels Sur la base de l'activité 7 concernant une évaluation juridique complète portant sur la mise en place et l'opérationnalisation de refuges, le développement de directives dédiées et la mise en place d'une base de données internationale d'institutions prêtes à accueillir temporairement des objets du patrimoine mobilier évacués pendant un conflit, dans le respect des législations nationales et des Conventions internationales applicables, cette activité facilitera l'évacuation de biens culturels de sites, musées, et autres dépôts culturels vers des refuges nationaux ou à l'étranger, si et quand demandé par les pays concernés. À cette fin, l'UNESCO pourrait apporter, si et quand demandé par les pays concernés, son soutien en facilitant les contacts entre les pays d'origine et d'accueil, par l'élaboration d'accords et, si requis, la mise à disposition de coordination et de soutien technique pour le transfert de collections.	500 000			
17	§§22, 28	Projets de redressement des communautés locales Lorsque cela est possible, et dans le cadre des efforts plus large de consolidation de la paix menés par les Nations Unies, il est proposé de mettre en œuvre un nombre relativement succinct d'initiatives valorisantes de réhabilitation ou de redressement de la culture, par et sous la responsabilité des communautés locales, à leur demande. Ce type d'efforts visera, par la réhabilitation culturelle, matérielle et immatérielle, et lié aux efforts plus larges de consolidation de la paix, à réconcilier les communautés, soutenir le dialogue et renforcer les conditions préalables au retour. Cette activité pourrait être complémentaire à l'activité 11, dans le cadre des efforts de redressement plus larges.	300 000			
18	§22	Création culturelle pour l'inclusion et des sociétés en paix Ceci comprendra la collaboration avec des artistes et le secteur des arts du spectacle dans des situations de post-conflit et avec des communautés de déplacés dans au moins 5 pays, afin d'assurer une meilleure inclusion et stabilité sociale, en tant que facteur facilitant d'autres activités liées aux efforts de transition et de consolidation de la paix. Cette activité est liée aux activités 11 et 17.	250 000			

19	§§20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 33, 34, 36	<p>Évaluation et continuation d'activités du court terme</p> <p>Suite à une évaluation, certains éléments (par exemple formations, sensibilisation, plaidoyer, etc.) des activités 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11 et 12 du court terme seront continués dans le moyen terme également.</p>	1 975 000			
Long terme						
20	§19	<p>Renforcement des directives opérationnelles des Conventions et développement de synergies dans leur mise en œuvre</p> <p>Sur la base des initiatives en cours au sein des mécanismes statutaires concernés, cette activité comprend l'analyse, en consultation avec les acteurs pertinents, notamment les organes directeurs des Conventions et les mécanismes associés, des lacunes et des opportunités, en particulier liées à la protection de la culture dans les conflits armés, associées aux Conventions et aux synergies potentielles. Ceci visera à proposer des moyens de renforcement de l'efficacité des Conventions. Ceci inclurait, par exemple, l'étude de moyens de renforcer le reporting et le suivi de la mise en œuvre de la Convention de La Haye de 1954 et de ses deux (1954 et 1999) Protocoles dans le cadre de leurs procédés statutaires.</p>	100 000			
21	§§20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 33, 34, 36	<p>Évaluation et continuation d'activités du court et moyen terme</p> <p>Suite à une évaluation, certains éléments (par exemple formations, sensibilisation, plaidoyer, etc.) des activités 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11 et 12 du court terme et des activités 13, 14, 15, 16, 17 et 18 du moyen terme seront continués dans le long terme également.</p>	3 825 000			

<p align="center">Objectif 2 : Intégrer la protection de la culture dans l'action humanitaire, les stratégies de sécurité et les processus de construction de la paix en faisant participer les acteurs concernés en dehors du domaine de la culture</p>						
<p align="center">Court terme</p>						
22	§§25, 33	<p>Coopération renforcée pour la lutte contre le trafic illicite</p> <p>Dans le cadre de la mise en œuvre de la Résolution 2199 du Conseil de sécurité des Nations Unies, cette activité vise à renforcer la coopération en cours avec INTERPOL, l'Organisation mondiale des douanes, l'ONUDC, des unités de polices nationales spécialisées, des initiatives de recherche, des réseaux universitaires et d'autres partenaires, y compris du secteur culturel tels qu'UNIDROIT et l'ICOM, pour le suivi, l'authentification, la saisie, la conservation et la restitution d'objets volés et exportés illégalement, y compris le développement conjoint d'outils et de politiques nationales et internationales. Cette activité est étroitement liée aux activités 1, 3, 6, 7, et 16.</p>	100 000			
23	§29	<p>Coopération et échange d'informations avec la Cour pénale internationale (CPI)</p> <p>Sur la base des données collectées par l'Observatoire mondial du patrimoine culturel (activité 15), l'UNESCO soutiendra la CPI dans les enquêtes concernant les coupables d'attaques contre le patrimoine culturel, si et quand une procédure juridique est entreprise, en fournissant des informations factuelles appropriées, y compris celles rassemblées et analysées en coopération avec le secteur des technologies.</p>	100 000			
24	§§33, 34	<p>Coopération et échange d'information avec le Conseil des droits de l'homme et la Rapporteuse spéciale des Nations Unies dans le domaine des droits culturels</p> <p>Afin d'intégrer la culture dans les politiques des droits de l'homme, en particulier dans le contexte de conflits armés, cette activité pourrait inclure la recherche, l'évaluation et le développement de directives, ainsi que l'organisation d'événements spéciaux dans le cadre du Conseil des droits de l'homme et en coopération avec la Rapporteuse spéciale des Nations Unies dans le domaine des droits culturels. Elle pourrait également comporter la coopération avec le Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour la prévention de génocides concernant le développement d'outils d'alerte précoce de possibles génocides qui prendraient en compte les violations de droits culturels et les attaques contre la culture.</p>	150 000			

25	§§33, 35	<p>Intégration de la protection du patrimoine culturel et de la diversité culturelle dans les opérations militaires, notamment de maintien de la paix des Nations Unies (y compris parmi leurs composantes civile et de police)</p> <p>Cette activité comprendra des actions de formation et de sensibilisation, sur la base des expériences de collaboration de l'UNESCO avec la MINUSMA au Mali, et avec d'autres missions de maintien de la paix des Nations Unies au Liban, en Haïti et en République démocratique du Congo (RDC), ainsi que du travail du Comité international du Bouclier bleu et le Comité international de la Croix-Rouge (CICR), les matériaux pilotes développés en coopération avec la Chaire UNESCO pour le patrimoine et la paix à l'Université de Newcastle (Royaume-Uni) et le Manuel militaire pour la protection des biens culturels, élaboré par l'Institut international pour le droit humanitaire (Sanremo, Italie). Ceux-ci seront adaptés aux spécificités des armées (nationales ou régionales, par exemple l'OTAN) et des forces de maintien de la paix qui pourraient être déployées ou mandatées par le Conseil de sécurité des Nations Unies et inclure la protection du patrimoine culturel dans leur mandat. Ces modules de formation seront testés dans des initiatives de renforcement de capacités pilotes en coopération avec le DOMP et l'UNITAR. Elles visent à renforcer, au sein du personnel des missions, la sensibilisation aux principes de base du droit humanitaire international concernant la protection des biens culturels, et en général à l'importance de la culture et du patrimoine et à la nécessité de les sauvegarder. Par ailleurs, également sur la base de la collaboration passée avec la MINUSMA, cette activité comprendra l'échange d'information (comme les « no-strike lists ») et le conseil sur la protection des biens culturels, ainsi que, si et quand expressément prévu dans leur mandat tel que déterminé par le Conseil de sécurité des Nations Unies, la coopération avec les missions de maintien de la paix sur le terrain pour la protection des biens du patrimoine culturel et naturel, par le déploiement d'experts techniques coordonnés par l'UNESCO. Cette activité est étroitement liée à l'activité 1.</p>	400 000			
26	§35	<p>Promouvoir la protection des biens culturels en cas de conflit de caractère non international – tel que prévu dans le droit humanitaire international – parmi les groupes armés non étatiques</p> <p>Dans le contexte d'un accroissement des conflits armés de caractère non international avec un engagement renforcé de groupes armés non-étatiques, cette activité visera à sensibiliser ces groupes et promouvoir leur respect des principes fondamentaux du droit humanitaire international liés aux biens culturels et plus généralement l'importance de la culture et du patrimoine et la nécessité de leur sauvegarde, en accord avec les priorités annoncées du Secrétaire général des Nations Unies et en application des règles et réglementations des Nations Unies. Ceci inclura la préparation, en coopération avec l'ONG Appel de Genève, d'une étude-cadre et le développement de matériel de renforcement des capacités et de sensibilisation, qui pourrait être utilisé par des ONG concernées et d'autres acteurs humanitaires qui interagiraient avec des groupes armés non étatiques.</p>	100 000			

Moyen terme

27	§§33, 34	<p>Intégration de la culture dans les efforts d'assistance humanitaire liés au déplacement de populations</p> <p>Ceci comprendra des travaux de recherche, du matériel promotionnel, des évaluations, le développement de directives, des formations et l'organisation d'événements spéciaux avec les agences des Nations Unies concernées (Comité permanent interorganisations, l'Office du Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés, l'Organisation internationale pour les migrations) et une sélection d'acteurs humanitaires aux niveaux mondial et local. La priorité sera donnée au déplacement et à la migration concernant l'accès à la culture dans les situations de déplacement, y compris par le développement d'outils dédiés (comme le tableau matriciel des personnes déplacées de l'OIM) en vue d'un retour possible. Dans le cadre d'un effort pilote concentré sur les réfugiés syriens, des évaluations seront faites concernant la sauvegarde et l'importance du patrimoine culturel immatériel pour la résilience des communautés pendant les crises humanitaires, visant au développement d'outils concrets. Cette activité sera étroitement liée à l'activité 14.</p>	200 000				
28	§§33, 34	<p>Intégration de la culture dans les efforts de consolidation de la paix</p> <p>Dans le cadre de la révision actuelle de l'architecture des Nations Unies pour la paix, comme décidé par l'Assemblée générale des Nations Unies, cette activité visera à intégrer une composante culture dans les politiques et outils utilisés par les acteurs des Nations Unies impliqués dans des efforts de consolidation de la paix. Ceci comprendra de la recherche, le développement de matériaux promotionnels et de guides, par exemple pour des conseillers du Département des affaires politiques des Nations Unies et le personnel du Bureau d'appui de la consolidation de la paix ; l'inclusion de la culture dans des outils d'évaluation de vulnérabilités (comme l'Analyse de conflit et de développement (CDA) récemment élaborée par le Groupe de travail des Nations Unies sur la transition) ; l'organisation de réunions thématiques (par exemple dans le cadre des sessions de la Commission de consolidation de la paix) ; et finalement l'élaboration de propositions de projets qui pourraient être soutenus par les mécanismes de financement de consolidation de la paix. Ceci sera fait à l'échelle mondiale, et sujet à la disponibilité de fonds, piloté dans au moins 5 pays en coopération avec les acteurs humanitaires concernés.</p>	200 000				

29	§§33, 35	Zones culturelles protégées Sur la base légale de la Convention de 1954 et de son Deuxième Protocole, ainsi que sur le droit d'initiative octroyé à l'UNESCO dans ce cadre, cette activité explorera, à travers des consultations avec le Département des affaires politiques et le Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, le cadre juridique pour la possible création de zones culturelles protégées dans des pays touchés par le conflit, ainsi que les modalités pratiques de mise en œuvre sur le terrain, y compris par les partenaires de l'UNESCO tels que le CICR.	75 000			
30	§§25, 29, 33, 34, 35	Évaluation et continuation d'activités du court terme Suite à une évaluation, certains éléments (par exemple formations, sensibilisation, plaidoyer, etc.) des activités 22, 23, 24, 25 et 26 du court terme seront continués dans le moyen terme également.	750 000			
Long terme						
31	§§25, 29, 33, 34, 35	Évaluation et continuation d'activités du court et moyen terme Suite à une évaluation, certains éléments (par exemple formations, sensibilisation, plaidoyer, etc.) des activités 22, 23, 24, 25 et 26 du court terme et des activités 27 et 28 du moyen terme seront continués dans le long terme également.	1 250 000			
Général						
32	§51	Gestion et promotion du Fonds d'urgence pour le patrimoine Ceci comportera le développement de procédures et de mécanismes d'évaluation, la coordination de la mise en œuvre d'activités, le reporting ainsi que des initiatives pour la levée de fonds et la communication. Ces activités pourraient inclure la préparation de matériel promotionnel, l'organisation de réunions d'information ainsi que le développement et le maintien d'une page Web complète – au sein du site de l'UNESCO – sur le programme comprenant des informations à jour sur les activités en cours.	250 000			
Ressources humaines (6 ans)						
		1 (P-3) Coordination du Fonds d'urgence pour le patrimoine et du Mécanisme de réponse rapide – CLT/HER/EPR	1 103 976			
		1 (P-3) Développement et mise en œuvre de partenariats et outils innovants – CLT/HER/EPR	1 103 976			
		1 (P-1/P-2) Recherche, gestion des connaissances et communication – CLT/HER/EPR	725 976			

	1 (P-2) 1970 – Chargé de projet – CLT/HER/MHM	936.000			
	1 (P-2) 1954 – Chargé de projet – CLT/HER/CHP	936 000			
	1 (P-2) 1972 – Chargé de projet – CLT/HER/WHC/ARB	936 000			
	3 (P-3) Chargés de projet - Bureaux hors Siège en charge des domaines de priorités (par exemple Iraq, Syrie, Libye)	3 576 024			

SOUS-TOTAL 24 917 952

ANNEXE II

Proposition pour la création et la gestion d'un mécanisme pour l'intervention et la mobilisation rapides d'experts nationaux (Base de données « Unite4Heritage »)

Introduction

Dans son paragraphe 3, la résolution 48 adoptée par la Conférence générale lors de sa 38^e session (résolution 38 C/48) appelle les États membres à définir des mécanismes pour la mobilisation rapide d'experts nationaux comme moyen de soutenir l'élaboration du Plan d'action pour la mise en œuvre de la Stratégie pour le renforcement de l'action de l'UNESCO en matière de protection du patrimoine culturel et de promotion du pluralisme culturel en cas de conflit armé. Son paragraphe 4, par ailleurs, invite la Directrice générale à étudier, en collaboration avec les États membres, les modalités pratiques d'une mise en œuvre d'un tel mécanisme d'intervention et de mobilisation rapides d'experts nationaux.

Le Secrétariat salue les suggestions, commentaires et bonnes pratiques de qualité partagés par les États membres dans le cadre de la consultation en ligne mise en place. Les commentaires reçus soulignent le besoin d'évaluer attentivement les implications variées de nature juridique et financière. Dans l'élaboration approfondie du concept pour la création et la gestion d'un mécanisme pour l'intervention rapide et la mobilisation d'experts nationaux, le Secrétariat étudiera ces questions avec soin.

Ce document décrit comment un tel mécanisme pourrait être mis en place au sein de l'UNESCO, sur la base des consultations préliminaires avec les États membres ainsi que des partenaires potentiels.

Création et fonctionnement d'un mécanisme de réponse rapide

Afin d'assurer l'efficacité et l'efficience de la réponse, le mécanisme proposé pour l'intervention rapide d'experts nationaux devrait reposer sur une base de données créée par l'UNESCO, comprenant des experts présélectionnés, issus de domaines liés à la protection et à la sauvegarde de la culture, prêts à être déployés.

Les experts de la base de données seront amenés à porter leur concours à la protection et la sauvegarde du patrimoine culturel à risque dans des situations d'urgence liées aux conflits et/ou aux catastrophes naturelles. Pour ce faire, leur assistance pourrait être requise à toute étape de la gestion de crise, c'est-à-dire avant, pendant ou après, et contribuer à la préparation, la réponse d'urgence et aux initiatives de redressement.

Les experts, une fois déployés, appliqueront leur expertise professionnelle technique ou juridique, mais ne seront pas impliqués dans les actions liées à l'application de la loi et au maintien de la sécurité (par exemple en assurant la protection physique de personnes, d'un site ou musée).

Les experts de la base de données pourraient être amenés à intervenir, et ce toujours en pleine consultation avec et à la demande des autorités nationales concernées, dans les activités suivantes, entre autres :

- l'évaluation rapide de dommages et autres besoins liés au patrimoine culturel et en ligne avec les législations nationales pertinentes, et l'identification de mesures de sauvegarde d'urgence ;
- le soutien technique dans la mise en œuvre de mesures de sauvegarde d'urgence, y compris la documentation, la stabilisation de structures à risque, le recouvrement

et la mise à l'abri de collections, le transport de biens culturels mobiles à risque vers des refuges, le conseil juridique ;

- le développement de capacités, y compris par la formation de personnel d'autorités nationales, d'ONG et de bénévoles ;
- des services de conseil juridique auprès des autorités nationales en matière de renforcement de protection de biens culturels ;
- des activités liées à la culture en soutien aux personnes déplacées internes et aux réfugiés, telles que le soutien psycho-social, des programmes éducatifs, y compris la formation professionnelle, etc.

Les candidatures seraient filtrées sur la base de profils et qualifications prédéfinies, découlant d'expériences passées, et sélectionnées avec le soutien d'un comité consultatif créé à cette occasion. Les compétences désirées ne seront pas limitées aux connaissances et aptitudes dans un domaine spécifique lié à la protection de la culture, mais incluront également la capacité à travailler dans des situations de stress et dans un environnement multiculturel dans des situations d'urgence comprenant des défis sécuritaires, le cas échéant. Il sera également veillé à la diversité des profils, à l'expérience régionale, aux compétences linguistiques et au genre. Par ailleurs, les principes humanitaires d'humanité, de neutralité, d'impartialité et d'indépendance opérationnelle, adoptés par les Nations Unies, seront appliqués dans la sélection et le déploiement des experts. Au sein de l'UNESCO, cette base de données serait gérée par le Secteur de la culture.

Les experts sélectionnés seront intégrés à la base de données et il leur sera demandé de garantir, et reconfirmer tous les deux ans, leur disponibilité à être déployés dans un temps limité et à mettre à disposition leurs services, y compris dans des zones en situation critique. Une fois sélectionnés, les experts devront suivre des formations d'initiation et d'approfondissement, éventuellement basées sur des pratiques existantes. Celles-ci auront pour but de leur apporter toute information nécessaire au contexte dans lequel ils seront déployés, en particulier les modalités institutionnelles et de sécurité, mais aussi les mécanismes liés à la culture auxquels ils pourraient être amenés à contribuer, tels que l'évaluation des besoins en situations après catastrophe (PDNA) pour la culture. Par ailleurs, comme de coutume pour tous les experts de l'UNESCO, les experts inclus dans la base de données devront suivre et valider les cours de formation en ligne des Nations Unies concernant la sécurité. Ils recevront également des instructions spécifiques relatives au pays dans lequel ils seront déployés. La qualité de leurs contributions aux missions sera évaluée à l'issue de ces dernières, en vue d'un futur redéploiement au nom de l'UNESCO.

Le déploiement des experts de la base de données sera sujet à l'octroi d'une habilitation de sécurité par le Département de sûreté et de sécurité des Nations Unies (DSS) et nécessitera la formalisation de questions juridiques et administratives, conformément aux procédures des Nations Unies. Les modalités pourront dépendre de la durée et de la source de financement. Dans tous les cas, les experts déployés devront signer avec l'UNESCO un contrat individuel à définir et auront, pendant leur mission, le statut « d'experts UNESCO », et non de personnel de l'Organisation :

- prise en charge du déploiement par l'UNESCO ;
- appui de l'UNESCO sur une organisation gouvernementale pour le déploiement de ses experts nationaux, à travers différents arrangements (partenaire en attente/ « Stand-by Partner » ou détachement) ;

- appui de l'UNESCO par un partenaire en attente externe (« Stand-by Partner »)¹.

Les experts de la base de données pourraient également être déployés dans le cadre de missions des Nations Unies, dirigées par le Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies (DOMP) ou le Département des affaires politiques des Nations Unies, dont le mandat inclurait la protection du patrimoine culturel et qui demanderait à l'UNESCO d'apporter son appui à la mise en œuvre de cet aspect particulier du mandat. Dans ce cas, et sur la base des termes de références de la mission des Nations Unies en question, l'UNESCO pourrait définir des modalités spécifiques avec le DOMP ou le Département des affaires politiques des Nations Unies, dans le cadre desquelles les experts de la base de données coopéreraient avec la mission des Nations Unies pour protéger le patrimoine culturel et/ou naturel. Un tel accord nécessiterait des accords spécifiques formels entre l'UNESCO et le DOMP ou le Département des affaires politiques des Nations Unies, en conformité avec les règles et procédures en vigueur et en consultation avec les autorités du pays concerné. Les termes de l'accord dépendraient de plusieurs facteurs, y compris l'envergure du travail, la présence d'un bureau de l'UNESCO dans le pays hôte du quartier général de la mission des Nations Unies et la disponibilité de fonds pour soutenir le déploiement des experts. La contribution des experts de l'UNESCO pourrait comporter la formation et la sensibilisation du personnel de la mission (notamment militaire et de police) en rapport avec la protection du patrimoine ; le renforcement des capacités des autorités nationales et des communautés locales ; et le soutien technique pour l'évaluation et des mesures urgentes de protection et de sauvegarde. La mission des Nations Unies, comme cela a été le cas pour la MINUSMA au Mali, pourrait contribuer en assurant la logistique et le soutien de sécurité, ainsi que le suivi de la situation relative au patrimoine culturel, par son personnel militaire ou de police.

De la même façon, le déploiement des experts de la base de données pourrait également être envisagé dans le cadre de missions entreprises par d'autres organisations internationales telles que l'Union européenne, l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe ou l'OTAN.

La création et l'opérationnalisation de la base de données nécessiteraient des ressources importantes pour l'UNESCO, sur une base structurelle et permanente. Dans l'idéal, celles-ci devraient être prévues dans le Programme ordinaire et le budget de l'Organisation, *a minima* pour maintenir ses capacités pour la gestion de la base de données. Les contributions extrabudgétaires, néanmoins, seront également critiques pour assurer un impact optimal de ce mécanisme sur le terrain. Les donateurs intéressés pourraient contribuer au Fonds d'urgence pour le patrimoine ou par des fonds-en-dépôt dédiés.

¹ Les partenaires en attente externe (« Stand-by Partners ») sont des organisations qui gèrent des bases de données de personnel qualifié pouvant être déployé rapidement dans des bureaux hors Siège à la demande de l'UNESCO. Les procédures y relatives sont précisées dans un manuel en ligne, disponible en anglais seulement : http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/pdf/standby_partnerships.pdf.



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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie II

PARIS, le 26 août 2016
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE II

RAPPORT PÉRIODIQUE SUR LES ÉVALUATIONS DU SERVICE D'ÉVALUATION ET D'AUDIT (IOS)

Résumé

Conformément à la décision 186 EX/6 (VI), le présent rapport contient un résumé des évaluations récemment achevées, à savoir :

- L'évaluation des mécanismes mondiaux et régionaux de coordination de l'Éducation pour tous (EPT) ;
- L'évaluation du Réseau du système des écoles associées de l'UNESCO (réSEAU) ;
- L'évaluation des conventions régionales de l'UNESCO sur la reconnaissance des qualifications dans l'enseignement supérieur ;
- L'évaluation/audit conjoints du rôle de l'UNESCO dans l'éducation en situation d'urgence et de crise prolongée ;
- L'examen des évaluations sur les politiques relatives aux enseignants.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 26.



INTRODUCTION

1. À sa 186^e session, le Conseil exécutif a prié la Directrice générale de continuer à lui faire périodiquement rapport sur les évaluations achevées (décision 186 EX/6 (VI)). Le Service d'évaluation et d'audit (IOS) présente ci-après un résumé de cinq évaluations achevées récemment dans le domaine de l'éducation. Les constatations, conclusions et recommandations détaillées sont présentées dans les rapports d'évaluation complets, qui sont disponibles, accompagnés des réponses de la direction, sur le site Web d'IOS : www.unesco.org/ios. Les actions spécifiques proposées dans les évaluations doivent aider les parties prenantes respectives à appliquer les recommandations pour faire avancer leur travail à l'avenir. IOS a récemment achevé une évaluation de l'Institut UNESCO-IHE pour l'éducation relative à l'eau, dont les résultats sont également disponibles sur le site Web d'IOS.

2. Les cinq évaluations ont révélé des résultats satisfaisants et une grande pertinence pour le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Néanmoins, plusieurs défaillances transversales d'ordre systémique sont aussi apparues et doivent être traitées pour assurer l'adéquation des programmes et leur efficacité : (a) il convient d'élaborer des stratégies et des politiques davantage systématisées à l'échelle de l'Organisation, ou de les actualiser dans certains cas, afin de renforcer la cohérence opérationnelle et de guider la programmation plus efficacement ; (b) les mécanismes de coordination, tant internes qu'externes, ont besoin d'être renforcés ; (c) trop souvent, les ressources financières et humaines disponibles ne sont pas en adéquation avec les attentes et/ou les besoins des programmes, ce qui met en avant la nécessité, entre autres, d'avoir davantage recours à des stratégies de collecte de fonds/partenariats ; (d) la variété des réseaux et des partenariats offre un avantage comparatif unique, mais le principal défi consiste à déterminer comment mieux tirer parti de ces relations.

3. Les évaluations suivantes sont prévues pour fin 2016 : (1) Évaluation de la politique et de la gouvernance en matière de science, de technologie et d'innovation (STI), (2) Évaluation du rôle et de l'action de l'UNESCO dans la protection et la sauvegarde du patrimoine culturel et la promotion du pluralisme culturel dans les situations de crise, (3) Évaluation du programme de l'UNESCO en bioéthique et éthique des sciences et des technologies, (4) Convention internationale contre le dopage dans le sport. IOS continue de fournir un soutien aux évaluations conduites par les secteurs et les bureaux hors Siège, conformément à la [Politique d'évaluation de l'UNESCO](#). Un programme de formation visant à renforcer la qualité de l'évaluation décentralisée est en cours d'élaboration.

ÉVALUATIONS ACHEVÉES

1. ÉVALUATION DES MÉCANISMES MONDIAUX ET RÉGIONAUX DE COORDINATION DE L'ÉDUCATION POUR TOUS (EPT)

Contexte et objet

4. Le Cadre d'action de Dakar, adopté à l'issue du Forum mondial sur l'éducation (Dakar, 2000), indiquait que l'UNESCO « [continuerait] d'assumer le rôle qui lui [avait] été confié d'assurer la coordination entre les partenaires de l'EPT et de maintenir la dynamique de leur coopération » et que, ce faisant, elle « [réaxerait] son programme d'éducation de manière à placer les résultats et les priorités de Dakar au cœur de son activité ». Consciente de l'importance du rôle qui lui a été confié s'agissant de diriger et de coordonner l'agenda mondial pour l'éducation récemment adopté par 184 pays en novembre 2015 (ci-après dénommé « ODD 4 – Éducation 2030 »), ainsi que de la nécessité d'adapter l'actuelle architecture de coordination de l'éducation aux niveaux régional et mondial au paysage éducatif international en perpétuelle évolution, l'UNESCO a commandé une évaluation des mécanismes de coordination de l'EPT établis aux niveaux régional et mondial entre 2000 et 2015.

5. Cette évaluation avait pour but d'aider l'UNESCO à affiner et à améliorer les processus et structures de coordination mis en place pour faciliter la mise en œuvre de l'ODD 4 – Cadre d'action Éducation 2030.

Conclusions

6. L'évaluation a mis en évidence les grandes réalisations suivantes :

L'ODD 4 – agenda Éducation 2030 a été façonné par l'engagement de l'UNESCO en faveur d'un programme de l'EPT holistique et inclusif.

(a) L'UNESCO est l'organisation internationale qui a été la plus constante dans son engagement en faveur de la coordination du programme holistique de l'EPT entre 2000 et 2015. En particulier, les efforts de coordination de l'UNESCO ont consisté à garantir la qualité, l'équité sociale et l'inclusion des systèmes éducatifs de tous ses États membres dans une perspective nouvelle et plus englobante de l'apprentissage tout au long de la vie. C'est ainsi que les actions de plaidoyer de l'Organisation ont réussi à influencer l'ODD 4 – agenda Éducation 2030 et ont suscité le soutien de certains de ses partenaires en vue de l'introduction dans le programme mondial de développement durable d'aspects de l'éducation qui auraient été oubliés.

L'UNESCO a joué un rôle de chef de file sur le plan intellectuel à travers la production et la diffusion de connaissances relatives à l'EPT.

(b) Les stratégies mises en place par l'UNESCO pour coordonner et promouvoir la production et la diffusion de connaissances relatives à l'EPT ont été efficaces. L'UNESCO s'est associée à des instituts de catégorie 1, a organisé des réunions internationales et régionales pour faciliter l'élaboration ou la diffusion de ses produits axés sur le savoir dans plusieurs domaines en lien avec l'EPT, a favorisé les échanges régionaux sur les bonnes pratiques relatives à l'EPT, et a coordonné l'élaboration de publications techniques. La production en interne de travaux de recherche de pointe et d'ouvrages spécialisés sur des thèmes de l'éducation, et leur large diffusion, ont accru la crédibilité de l'Organisation dans son rôle de chef de file sur le plan intellectuel, amplement reconnue dans des domaines tels que l'alphabétisation des jeunes et des adultes, la planification, les enseignants et les statistiques.

Le plaidoyer pour l'augmentation du financement de l'éducation et pour une utilisation plus efficace des fonds actuellement alloués à l'éducation a porté ses fruits.

(c) Les efforts déployés par l'UNESCO pour coordonner les activités de collecte de fonds à l'appui de la mise en œuvre du programme de l'EPT ont consisté à plaider en faveur d'une augmentation du financement de l'éducation et à promouvoir une utilisation plus efficace des fonds actuellement alloués à l'éducation. À l'échelon mondial, l'UNESCO a prôné avec succès les partenariats public-privé ainsi qu'une augmentation des ressources extrabudgétaires aux fins de la programmation et de la coordination d'activités en lien avec l'EPT, en particulier vers la fin de la deuxième phase de coordination de l'EPT.

L'UNESCO a joué un rôle de chef de file dans le suivi des objectifs de l'EPT et le renforcement des capacités statistiques.

(d) Comme confirmé par son rôle clé dans la définition des cibles de l'ODD 4 – Éducation 2030, l'UNESCO a joué un important rôle de chef de file dans le suivi des objectifs de l'EPT, au niveau international par la production du Rapport mondial de suivi sur l'EPT (GMR), et au niveau régional par le renforcement des capacités statistiques mené en étroite coopération avec les conseillers régionaux de l'Institut de

statistique de l'Organisation. Au fil des ans, le GMR a été reconnu comme étant la publication statistique la plus complète concernant les progrès réalisés par les systèmes éducatifs nationaux par rapport aux six objectifs de l'EPT, fournissant aux financeurs et aux responsables politiques nationaux les données disponibles les plus fiables s'agissant des domaines et thèmes de l'éducation à traiter en priorité.

7. D'autre part, l'évaluation a mis en évidence les grands défis suivants :

La coordination manque de cohérence et les rôles et responsabilités de chaque partenaire de l'EPT ne sont pas définis clairement, ce qui nuit à la pertinence de la coordination.

- (a) L'absence de cadre stratégique et le manque de clarté concernant le rôle de chaque partenaire et institution initiatrice de l'EPT aux niveaux mondial, régional et national, aggravés par l'absence de mécanismes de responsabilisation bien définis, ont rendu le travail de coordination de l'UNESCO plus difficile que prévu. S'agissant de la cohérence, l'absence de division claire entre les tâches et responsabilités des bureaux régionaux et nationaux de l'UNESCO en matière de coordination interne, parallèlement à l'insuffisance des ressources allouées par l'Organisation à la mise en œuvre des projets dans les pays, a nui à la pertinence du travail de coordination effectué sur le terrain par l'UNESCO avec d'autres partenaires de développement. En outre, la coordination de l'EPT en elle-même n'a jamais été suivie ni évaluée en continu, principalement en raison de l'absence de théorie du changement ou d'une stratégie de coordination axée sur les résultats.

La qualité et la prévisibilité de la coordination ont été compromises par l'irrégularité des ressources financières et humaines consacrées à la coordination de l'EPT.

- (b) L'affectation irrégulière par l'UNESCO de ressources financières et humaines à la coordination de l'EPT ces 15 dernières années a eu un impact négatif sur la qualité et la prévisibilité des tâches et responsabilités de l'Organisation dans ce domaine. En outre, l'UNESCO ne disposait pas des ressources adéquates pour fournir un soutien technique suffisant au niveau national et aider les pays à mettre en œuvre le Cadre d'action de Dakar. Les nombreux changements effectués à la tête de l'équipe chargée de la coordination de l'EPT au cours des 15 dernières années n'ont pas tenu compte de la nécessité d'assurer une direction solide et continue pour le programme de l'EPT au sein de l'Organisation.

Les différents niveaux de participation des autres institutions initiatrices de l'EPT et l'apparition de mécanismes de financement parallèles ont nui à l'efficacité de la coordination du programme de l'EPT.

- (c) La qualité de la coordination de l'EPT a elle aussi été irrégulière, et ce pour plusieurs raisons : la différence de participation au fil du temps parmi les autres institutions initiatrices de l'EPT¹ ; le clivage entre les six objectifs globaux de l'EPT et les Objectifs du Millénaire pour le développement ; l'apparition d'interventions de donateurs (par exemple, les approches programmatiques et sectorielles) et de mécanismes parallèles de financement de l'éducation² n'entrant pas dans le cadre de l'UNESCO et soutenant quelques objectifs spécifiques uniquement sur l'ensemble du programme de l'EPT, alors que l'UNESCO préconisait un programme universel et holistique. D'autre part, la multiplication d'initiatives mondiales dans le domaine de l'éducation disposant de ressources suffisantes et le renforcement des capacités de recherche analytique sur les questions liées à l'éducation au sein des universités et des fondations privées ont

¹ PNUD, UNFPA, UNICEF et Banque mondiale.

² Tels que l'Initiative pour la mise en œuvre accélérée (IMOA) au début, et le Partenariat mondial pour l'éducation plus tard.

peu à peu nuire à l'efficacité de l'UNESCO en matière de production et de diffusion de connaissances relatives à l'EPT.

Voie à suivre

8. Sur la base de ces conclusions, l'évaluation propose les recommandations suivantes :

- (a) *améliorer la planification et le suivi de la coordination* : élaborer une théorie du changement et une stratégie de coordination détaillée et axée sur les résultats et contrôler régulièrement l'efficacité des structures de coordination de l'ODD 4 – Éducation 2030, ainsi que la qualité des processus correspondants ;
- (b) *passer à une coordination plus cohérente* : abandonner un modèle de coordination « traditionnel » pour une coordination « commune » plus cohérente en tenant compte des capacités, des ressources et des initiatives des partenaires et en les harmonisant pour contribuer à la coordination de l'ODD 4 – Éducation 2030, conformément aux principes d'universalité, d'harmonisation et de responsabilité mutuelle ;
- (c) *consolider la coordination au sein de l'UNESCO* : présenter la coordination comme une responsabilité collective d'une « UNESCO unie » en matière de direction et de coordination de l'ODD 4 – agenda Éducation 2030, et définir un cadre d'obligation redditionnelle clair en matière de coordination, ainsi qu'un mécanisme d'échange régulier d'informations pour mettre en évidence les synergies et les complémentarités entre le Siège, les bureaux hors Siège et leurs partenaires de coopération respectifs ;
- (d) *renforcer le rôle du Comité directeur* : élaborer un plan de travail pluriannuel pour le Comité directeur qui contribue (i) au maintien du consensus mondial autour de la vision holistique et universelle de l'ODD 4 – Éducation 2030 ; (ii) à l'amélioration de la diffusion et de l'utilisation régulières des tendances et des données mondiales et régionales relatives à l'éducation pour favoriser des discussions fondées sur des données probantes ;
- (e) *équilibrer les efforts de coordination mondiaux, régionaux et nationaux* : trouver un meilleur équilibre entre le mandat international de l'UNESCO et une coordination adaptée aux niveaux régional et national, en particulier en cherchant à renforcer le rôle de coordination régionale et nationale dans les domaines dans lesquels l'UNESCO a un avantage comparatif, tels que la production et la diffusion de connaissances sur des sujets comme l'alphabétisation des adultes, les enseignants, l'éducation non formelle et le développement des compétences pour les jeunes et les adultes ;
- (f) *mettre le financement de l'éducation en conformité avec les priorités de l'ODD 4 – Éducation 2030* : préconiser une meilleure cohérence entre le financement de l'éducation – tant par les gouvernements nationaux que par d'autres financeurs nationaux et internationaux – et les cibles globales de l'ODD 4 – Éducation 2030. D'autre part, coopérer étroitement avec la Commission internationale pour le financement de possibilités d'éducation dans le monde et le Partenariat mondial pour l'éducation ;
- (g) *renforcer la production et la diffusion de connaissances* : consolider le rôle de l'UNESCO en matière de production et de diffusion de connaissances sur les bonnes pratiques éducatives en adoptant une approche mieux ciblée et coordonnée. D'autre part, étudier les possibilités de publications conjointes sur des thèmes définis comme clés par le Comité directeur et maximiser l'utilisation des médias sociaux.

2. ÉVALUATION DU RÉSEAU DU SYSTÈME DES ÉCOLES ASSOCIÉES DE L'UNESCO (réSEAU)

Contexte et objet

9. Le Réseau du système des écoles associées de l'UNESCO (réSEAU) est un vaste réseau international unique en son genre réunissant des écoles qui se sont engagées à promouvoir les principes et valeurs de l'UNESCO par l'élaboration de contenus éducatifs innovants, l'expérimentation de nouvelles méthodes et approches d'enseignement et d'apprentissage, et la mise en relation de millions d'enseignants et d'élèves à travers le monde. Il vise à contribuer à l'amélioration de la qualité de l'éducation en pratique en vue de la paix et du développement durable, et l'UNESCO le promeut souvent comme un puissant outil pour atteindre ses objectifs et accroître sa visibilité sur le terrain. Le programme a été lancé en 1953 dans 33 écoles secondaires de 15 pays, et compte aujourd'hui parmi ses membres plus de 10 000 institutions éducatives dans 181 pays, qui vont de jardins d'enfants et d'établissements préscolaires à des écoles primaires et secondaires, en passant par des instituts de formation des enseignants.

10. L'évaluation avait pour but d'aider l'UNESCO à gérer plus efficacement et à mieux utiliser l'un de ses réseaux mondiaux les plus vastes et peut-être les plus puissants. L'évaluation doit informer la Direction et les organes directeurs de l'UNESCO, ainsi que les parties prenantes au niveau national quant à la meilleure voie à suivre, s'agissant en particulier de contribuer à la mise en œuvre du programme de l'ODD 4 – agenda Éducation 2030.

Conclusions

11. L'évaluation a mis en évidence les grandes réalisations suivantes :

L'intérêt majeur du réSEAU est largement reconnu.

- (a) Bien que trop peu exploité par le passé, l'intérêt majeur du réSEAU est reconnu par les États membres qui le considèrent comme un mécanisme de mise en œuvre efficace pour accroître la qualité de l'éducation en pratique dans le cadre de l'ODD 4 – agenda Éducation 2030, en particulier pour atteindre la cible 4.7 de l'agenda.

Le réSEAU est un moyen efficace de diffuser l'innovation.

- (b) Le réSEAU a montré qu'il pouvait efficacement améliorer la qualité de l'éducation dans la pratique en mettant en place des approches innovantes de l'enseignement et de l'apprentissage dans les écoles. Lors de coopérations intrasectorielles ou intersectorielles fructueuses³, le réSEAU a exploité avec efficacité son potentiel s'agissant de diffuser les ressources éducatives de l'UNESCO et d'appliquer des pratiques innovantes en matière d'enseignement et d'apprentissage, en plus de permettre l'échange et la collaboration sur le plan international. La célébration de journées internationales, la participation à des initiatives phares et à des plates-formes mondiales en ligne ont aussi prouvé leur utilité en tant qu'éléments moteurs de l'apprentissage et de l'échange entre les écoles, les enseignants et les élèves.

Un engagement ferme de la part des parties prenantes est un véritable atout.

- (c) En dépit d'une nette baisse des ressources humaines et financières consacrées à la coordination internationale, le réSEAU a réussi à résister dans de nombreux pays grâce à l'engagement ferme de ses parties prenantes et à la mobilisation constante en faveur de sa mise en œuvre au niveau national et dans les écoles. En particulier, lorsqu'une « approche à l'échelle de l'école tout entière » est appliquée ou lorsque

³ Comme dans le cas de l'éducation en vue du développement durable (EDD), et dans le cadre d'initiatives phares telles que celles concernant l'éducation au patrimoine mondial, Sandwatch et la traite négrière transatlantique.

certains partenaires exercent un « effet multiplicateur », les initiatives du réSEAU s'avèrent durables et peuvent être reproduites. En outre, lorsque des partenariats ont été établis avec des acteurs de la communauté locale, la portée des activités menées au niveau scolaire a considérablement augmenté.

Sa structure décentralisée et sa fonction de mise en réseau en font un programme d'un bon rapport coût-efficacité.

- (d) Le réSEAU peut être considéré comme un programme d'un bon rapport coût-efficacité pour l'UNESCO. Grâce à sa structure décentralisée et à sa fonction d'établissement de contacts, il mobilise des acteurs nombreux et variés sur la base du volontariat pour l'essentiel. Il lance de nombreuses initiatives et les reproduit pour un coût relativement modeste. En outre, il offre un grand potentiel en matière de mobilisation de ressources extrabudgétaires.

Des outils innovants basés sur les TIC renforcent ses mécanismes de fonctionnement et son identité mondiale.

- (e) La mise en place récente d'outils innovants basés sur les TIC et de médias sociaux, tant au niveau de la gestion que de la mise en œuvre, a renforcé le mécanisme de fonctionnement interactif du réSEAU et consolidé son identité mondiale. En particulier, le développement et le lancement de l'Outil en ligne du réSEAU⁴ ont permis de (re)connecter les membres du système entre eux et de favoriser les échanges à tous les niveaux.

12. D'autre part, l'évaluation a mis en évidence les grands défis suivants :

Les documents stratégiques de l'UNESCO bénéficient d'une visibilité limitée.

- (a) Si la pertinence du réSEAU est restée importante au fil des ans, sa place au sein de la Stratégie à moyen terme et sa visibilité au sein de l'UNESCO ont récemment diminué. Au niveau du programme, il a été estimé que les engagements pris par l'UNESCO au niveau international concernant l'égalité des genres et la priorité Afrique ne se reflétaient pas particulièrement dans le réSEAU. En outre, les responsabilités du réSEAU sur le terrain ne sont pas clairement définies et son potentiel intersectoriel n'est pas pleinement exploité.

La gouvernance présente des lacunes.

- (b) La gouvernance du réSEAU est confrontée à diverses difficultés dues à l'application inégale des dispositions actuelles régissant l'adhésion. La multiplication de mécanismes nationaux de mise en œuvre, tels que des procédures de sélection et d'adhésion non homogènes ou respectées de façon inégale, présente des risques pour la réputation de l'Organisation, lesquels ne sont pas suffisamment gérés à l'heure actuelle. Souvent, les procédures établies régissant l'adhésion au réSEAU à l'échelon international ne sont pas appliquées comme elles le devraient et ne sont pas suffisamment intégrées dans les directives nationales, ce qui finit par entraîner une perte de l'identité mondiale et rend le réSEAU moins gérable.

⁴

Cet outil est une plate-forme en ligne basé sur Microsoft SharePoint, qui peut être utilisée pour stocker, organiser, partager et obtenir des informations sous plusieurs formats (images, vidéos, textes, documents, discussions en ligne, etc.). Il s'agit en outre d'un outil de gestion à même de renforcer la communication entre les différents niveaux de coordination. La majorité des solutions proposées par cet outil couvrent les aspects de la gestion de réseaux, tandis qu'un tiers est consacré au partage de contenus éducatifs.

La restriction des ressources (ou des investissements) nuit à l'efficacité.

- (c) Les moyens (humains et financiers) alloués à la coordination internationale pendant la période 2010-2015 ont diminué, et le programme est souvent mis en œuvre au niveau national avec un minimum de ressources. Parallèlement, la taille et la complexité du réseau n'ont cessé d'augmenter, entraînant une croissance non contrôlée et un niveau d'activité et de qualité inégal. Les possibilités du programme en matière de création de partenariats et de mobilisation de ressources externes sont restées largement sous-exploitées au cours des derniers exercices biennaux. À l'heure actuelle, le programme ne dispose pas de ressources suffisantes pour garantir l'efficacité des opérations minimum, alors qu'il pourrait accomplir bien plus si les ressources de base étaient légèrement augmentées.

Les résultats sont épars et de qualité inégale.

- (d) Malgré les exemples de réussite, dans l'ensemble, le bilan semble mitigé en termes de résultats. Les diverses activités du système ne se sont pas développées de façon systématique et coordonnée à travers l'ensemble du réseau. Le volet « enseignement et apprentissage » bénéficie aussi d'une approche éclatée. Le volet de renforcement des capacités a été sous-optimal et a consisté principalement en ateliers et séminaires ponctuels destinés à un nombre limité de participants. La mise en relation des écoles du réSEAU a eu lieu essentiellement au niveau national. Au lieu d'un réseau international, le système est devenu un réseau de réseaux nationaux d'écoles présentant des niveaux d'activité et de qualité variables.

Une meilleure appropriation par les pays est nécessaire pour assurer la durabilité.

- (e) La durabilité au niveau national n'est pas la même selon les pays. Des données montrent que les facteurs garantissant la durabilité ou augmentant la portée des activités menées au niveau scolaire par le biais de partenariats locaux ne sont pas systématiquement présents et exploités. Il a été constaté qu'un manque de visibilité du réSEAU et de communication à son sujet figurait parmi les raisons qui expliquaient pourquoi il n'était pas suffisamment connu ou compris, et pourquoi il était rarement considéré comme influent au niveau des politiques nationales.

Voie à suivre

13. Sur la base de ces résultats et conclusions, l'évaluation propose les recommandations suivantes :

- (a) *renforcer la gouvernance* : renforcer l'identité et la cohérence du réseau en mettant en place une communauté et en améliorant et en renforçant les règles et réglementations du réSEAU concernant l'adhésion, l'assurance qualité, l'établissement de rapports et le suivi, ainsi qu'en proposant des mesures incitant au respect de ces règles et réglementations ;
- (b) *améliorer la programmation et la planification* : réviser la stratégie actuelle du réSEAU et élaborer un plan d'action dans le but de redynamiser le réseau à l'aide d'objectifs intermédiaires réalistes clairement en adéquation avec l'ODD 4 – agenda Éducation 2030, ainsi que d'assurer un lien solide entre la vision stratégique des objectifs du réSEAU et leur réalisation ;
- (c) *accroître les moyens* : assurer un niveau approprié de ressources de base (en termes de ressources humaines, de budget ordinaire, d'allocation de fonds au titre du Programme de participation) permettant une coordination, une gestion et une animation efficaces du réseau en vue de l'amélioration de la qualité globale des

processus et mécanismes, ainsi qu'un renforcement des activités de collecte de fonds destinés à l'animation du réseau ;

- (d) *promouvoir son utilisation* : promouvoir le réseau plus activement au sein de l'UNESCO et parmi les États membres, pour mieux tirer parti de sa fonction d'expérimentation et de diffusion d'approches et de matériels pédagogiques innovants, et pour mieux exploiter sa dimension intersectorielle et les liens qui peuvent exister avec d'autres initiatives⁵, réseaux et partenaires pertinents de l'UNESCO ;
- (e) *faciliter son utilisation* : appliquer une approche plus programmatique, structurée et coordonnée afin de susciter une dynamique pour les initiatives conjointes et le travail en réseau des Écoles associées, telles que les initiatives phares en lien avec des domaines thématiques prioritaires, et afin de renforcer mutuellement les trois mécanismes de travail (créer, enseigner et apprendre, et interagir) ;
- (f) *renforcer la communication* : élaborer une stratégie de communication ciblée pour différents publics dans le but de renforcer la visibilité et la compréhension des principaux aspects du réseau et de son impact potentiel, notamment en diffusant les bonnes pratiques par différents moyens au-delà du réseau pour susciter un intérêt, la reproduction des initiatives et un examen éventuel dans le cadre du débat politique, et dans le but d'attirer des partenariats et des financements.

3. ÉVALUATION DES CONVENTIONS RÉGIONALES DE L'UNESCO SUR LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Contexte et objet

14. Seule institution du système des Nations Unies investie d'une mission dans le domaine de l'enseignement supérieur, et consciente du défi que posent les questions de reconnaissance pour la mobilité, l'UNESCO travaille depuis longtemps sur cette problématique. Les efforts tendant à créer une convention mondiale sur la reconnaissance ont finalement abouti à l'adoption de six conventions régionales dans les années 1970 et 1980, qui constituent un cadre juridique sans équivalent pour permettre la reconnaissance des titres de l'enseignement supérieur entre États parties au niveau régional. En 1993, une recommandation de l'UNESCO sur ce sujet a été adoptée après l'échec de plusieurs autres tentatives visant à élaborer une convention mondiale. Des conventions régionales révisées plus récentes existent désormais pour l'Europe, l'Asie et le Pacifique et l'Afrique, bien que les deux dernières ne comptent pas suffisamment d'États parties pour entrer en vigueur. Par ailleurs, les États membres de l'UNESCO ont récemment accepté de réviser la convention pour l'Amérique latine et les Caraïbes, et d'élaborer une éventuelle convention mondiale sur la reconnaissance.

15. L'évaluation avait pour objectif de produire des conclusions et des recommandations qui éclaireront l'élaboration, la gestion et l'application de la nouvelle génération de conventions régionales sur la reconnaissance, et qui pourront éventuellement servir à la préparation et à la mise en œuvre d'une future convention mondiale.

Conclusions

16. L'évaluation a permis de tirer les principales conclusions suivantes :

Importance et rôle accrus des conventions sur la reconnaissance de l'enseignement supérieur.

⁵ En coordination avec les secteurs de programme, les instituts de catégories 1 et 2, les bureaux hors Siège et les projets extrabudgétaires.

- (a) Avec les améliorations significatives dans l'accès à l'enseignement élémentaire et secondaire, l'augmentation du nombre d'étudiants qui franchissent les frontières pour poursuivre des études supérieures, le désir de mobilité accrue au sein des régions économiques, la nature changeante de l'économie mondiale et la multiplication des accords commerciaux intégrant des dispositions sur la reconnaissance, la question de la reconnaissance a pris de plus en plus d'importance. L'attention particulière portée par les conventions révisées à la reconnaissance des qualifications des réfugiés a également renforcé leur pertinence, compte tenu des flux importants et croissants de réfugiés entre les pays. Bien que les conventions ne soient pas le seul instrument disponible en la matière, elles n'ont pas d'équivalent en termes d'échelle et de portée, et sont les seuls instruments juridiques disponibles au niveau régional dans ce domaine.

Des mécanismes de gouvernance et de gestion des conventions pour la plupart inefficaces.

- (b) À l'exception de la Convention de Lisbonne de 1997, et dans une certaine mesure de la Convention de Bangkok de 1983, aucun des mécanismes de gouvernance des conventions régionales sur la reconnaissance n'est actuellement fonctionnel (ni par conséquent efficace). Le mécanisme de gouvernance de la Convention de Lisbonne de 1997 est solide, et donne en exemple un certain nombre de bonnes pratiques, telles que l'élaboration de textes complémentaires pour guider la mise en œuvre de la convention.

La grande insuffisance du suivi et de l'établissement de rapports fait obstacle au travail sur la reconnaissance.

- (c) Le suivi et l'établissement de rapports sur l'application de la première génération de conventions ont été largement insuffisants et constituent l'une des principales difficultés rencontrées dans le travail normatif sur la reconnaissance. Il est également nécessaire de poursuivre les efforts entre les réunions des comités des conventions afin de veiller à ce que les décisions prises par ces derniers soient suivies d'effets. La participation des principales parties prenantes aux réunions des comités et autres manifestations pertinentes a également été identifiée comme un moyen important d'accroître l'efficacité de la gouvernance et de la gestion des conventions. Enfin et surtout, il est indispensable de mieux s'assurer que les conventions demeurent pertinentes dans leurs contextes régionaux spécifiques. À cet effet, les comités pourraient par exemple élaborer des orientations/directives opérationnelles pour les conventions, reflétant de nouveaux concepts, savoirs et expériences à mesure que les contextes évoluent, et les actualiser en permanence conformément à leurs décisions.

Efficacité fragile des activités de soutien de l'UNESCO.

- (d) Bien qu'il incombe en dernier ressort aux États membres de ratifier et d'appliquer les conventions, le plaidoyer et l'appui de l'UNESCO à cet égard sont aujourd'hui essentiels. Un défi majeur tient au fait que les secrétariats des conventions souffrent d'un manque de capacités à différents niveaux, en particulier depuis les importantes coupes budgétaires qui ont touché l'UNESCO en 2011, et n'ont pas pu conserver la dynamique auprès des États membres. Dans ce contexte, et alors que l'on s'attend à ce que la charge de travail des secrétariats s'alourdisse à mesure que les conventions restantes seront révisées, que le nombre de signataires augmentera et que l'application progressera, les futurs efforts doivent être envisagés dans une perspective plus stratégique.

La voie à suivre

17. Sur la base de ses conclusions, l'évaluation présente les recommandations suivantes :

- (a) *expliquer le bien-fondé des conventions régionales à partir d'éléments concrets* : l'UNESCO doit adopter un discours plus convaincant sur l'importance des conventions régionales, en l'adaptant aux différents contextes régionaux. Ces efforts doivent être fondés sur des preuves, c'est-à-dire s'appuyer sur des données fiables concernant les problèmes devant être traités par les conventions, ainsi que sur les résultats obtenus et les bénéfices tirés des initiatives de reconnaissance jusqu'à présent. Ce type de données fait défaut dans la plupart des régions. Les informations sur les aspects de la reconnaissance liés au genre, ainsi que sur les éventuelles discriminations fondées sur le genre dans ce domaine, sont également peu nombreuses ;
- (b) *impliquer les parties prenantes dans le plaidoyer en faveur de la ratification des conventions* : le soutien de l'UNESCO devrait mettre l'accent sur les activités qui aident à élargir son champ d'action et à impliquer d'autres partenaires afin que ces derniers puissent également se charger d'informer le public et de promouvoir les conventions. Des objectifs et des indicateurs précis à l'appui de la ratification et de l'application devraient être élaborés, et appuyés par des ressources humaines et financières suffisantes à la fois au Siège et au sein des secrétariats des conventions. Un plus vaste engagement des groupes de parties prenantes dans les efforts de promotion de la ratification et de la mise en œuvre semble nécessaire. Sont concernés les institutions publiques en dehors du secteur de l'éducation, telles que les ministères des affaires étrangères et du travail, ainsi que les établissements d'enseignement supérieur publics et privés et les organisations économiques régionales ;
- (c) *maintenir la dynamique grâce aux financements externes et aux partenariats* : il sera nécessaire de mettre en place une stratégie de collecte de fonds durable pour permettre une planification à long terme, et pour maintenir une dynamique dans le temps en assurant la continuité des activités de soutien de l'UNESCO. L'exploration de nouveaux types de partenariats, le renforcement de la collaboration avec les réseaux existants, la coopération avec les pays champions et l'utilisation accrue des technologies de l'information et de la communication (TIC) devraient également être envisagés ;
- (d) *adopter une approche globale plus stratégique pour la gestion des conventions* : dans l'ensemble, que ce soit au Siège ou hors Siège, il ressort de l'évaluation qu'un écart important existe entre d'un côté, le mandat normatif de l'UNESCO, et de l'autre, sa capacité à soutenir le processus de ratification et de mise en œuvre à l'échelle régionale et mondiale. Les contraintes budgétaires actuelles, associées à une augmentation de la charge de travail, appellent à trouver des solutions créatives et à adopter une approche plus stratégique.

4. RÔLE DE L'UNESCO DANS L'ÉDUCATION EN SITUATION D'URGENCE ET DE CRISE PROLONGÉE

Contexte et objet

18. Actuellement, les situations d'urgence et de crise prolongée entravent les possibilités d'éducation et la qualité de l'éducation de plus de 75 millions d'enfants et de jeunes⁶. Plus de la moitié d'entre eux sont de sexe féminin et les filles ont plus de risques que les garçons de rester

⁶ Nicolai, S. *et al.* 2016. *Education Cannot Wait: proposing a fund for education in emergencies*. Londres : ODI.

complètement exclues de l'éducation⁷. Ce chiffre ne tient pas compte des millions d'adultes qui vivent dans des pays touchés par des crises, qui sont privés des compétences de base en lecture et en écriture ainsi que d'opportunités d'apprentissage tout au long de la vie. Le programme mondial de développement durable, adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2015, souligne l'importance de l'éducation pour atténuer les catastrophes et les conflits, ainsi que pour protéger les personnes vulnérables⁸. En outre, la Déclaration d'Incheon pour l'Éducation 2030 et son Cadre d'action correspondant abordent spécifiquement la question de l'éducation en situation d'urgence. Enfin, le récent Sommet mondial sur l'action humanitaire a reconnu l'éducation comme une priorité majeure au même titre que d'autres secteurs humanitaires. Alors que l'UNESCO commence à diriger et à coordonner l'agenda Éducation 2030, cet exercice vise à évaluer l'action de l'Organisation en matière d'éducation en situation d'urgence et de crise prolongée, et à préciser son rôle dans ce domaine important.

19. Cet exercice conjoint d'évaluation et d'audit interne mené par IOS a donné lieu à un inventaire des actions de l'UNESCO dans le domaine de l'éducation en situation d'urgence et de crise prolongée, à une analyse de son positionnement stratégique, ainsi qu'à l'évaluation du niveau et de la nature de la participation de l'Organisation aux mécanismes de coordination internationaux et nationaux au sein des Nations Unies et au-delà. Le volet d'audit interne a également mis l'accent sur l'évaluation des cadres, des procédures et des capacités qui sous-tendent l'action de l'UNESCO en réponse aux situations d'urgence, au Siège et hors Siège.

Conclusions

20. IOS est arrivé aux conclusions suivantes :

L'UNESCO mène des activités dans la plupart des pays touchés par des crises.

- (a) L'UNESCO a mené un certain nombre d'activités dans 50 des 52 pays touchés par des crises identifiés⁹ durant la période 2012-2016. L'Organisation est physiquement présente dans 16 pays, couvre 34 pays avec ses bureaux régionaux ou multipays multisectoriels, et n'est pas représentée dans deux pays.

L'UNESCO a répondu à quatre des six situations d'urgence de niveau 3, principalement là où elle dispose de bureaux.

- (b) Depuis 2012, le Bureau de la coordination des affaires humanitaires des Nations Unies (OCHA) a déclaré six situations d'urgence de niveau 3 en République centrafricaine, en Iraq, aux Philippines, au Soudan du Sud, en République arabe syrienne et au Yémen. L'UNESCO a fait face aux crises en Iraq et au Soudan du Sud, où elle dispose de bureaux nationaux, et a mis en œuvre des projets aux Philippines et en République arabe syrienne, par le biais d'antennes temporaires. L'Organisation a également mené une action d'envergure dans le domaine de l'éducation en réponse à la crise syrienne au Liban, en Jordanie et au Kurdistan iraquien voisins. Elle a toutefois été absente de la République centrafricaine et du Yémen, où elle n'est pas présente sur le terrain.

⁷ UNESCO/GEM et ISU. Document d'orientation 27/Fiche d'information 37. Ne laisser personne pour compte : sommes-nous loin de l'enseignement primaire et secondaire universel ? Juillet 2016.

⁸ L'importance de l'éducation en situation de crise se reflète également dans un certain nombre de cibles spécifiques, en particulier sous l'ODD 4 : la cible 4.5 prévoit d'assurer l'égalité d'accès à l'éducation « des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable » ; la cible 4.7 met en lumière le rôle de l'éducation pour la « promotion d'une culture de paix et de non-violence » ; et la cible 4 (a) souligne la nécessité d'un « cadre d'apprentissage effectif qui soit sûr, exempt de violence et accessible à tous ».

⁹ Identifiés à partir de trois sources : la Liste harmonisée des situations de fragilité de 35 pays dressée par la Banque mondiale ; la série des Actualités des crises affectant l'éducation du Réseau inter-agences pour l'éducation en situations d'urgence (INEE), portant sur 17 pays ; et les 26 pays faisant l'objet d'appels internationaux et de plans d'intervention humanitaire par le biais de l'OCHA.

Le financement de l'éducation dans les pays touchés par des crises est limité, en particulier en Afrique.

- (c) L'offre d'activités de l'UNESCO¹⁰ dans les pays touchés par des crises représente près d'un quart (144 millions de dollars des États-Unis dont 98 % proviennent de sources extrabudgétaires) de son budget opérationnel total dans le domaine de l'éducation. La moitié des pays touchés par des crises se situent en Afrique, mais ces derniers n'ont reçu que 28 % du budget de l'UNESCO pour l'éducation alloué à l'ensemble des pays en situation de crise et seulement 6 % du budget opérationnel total alloué par le Secteur de l'éducation. Entre 2012 et 2015, l'UNESCO a consacré près de 33 millions de dollars des États-Unis aux situations d'urgence de niveau 3, dont 7,5 millions de dollars ont été mobilisés par le biais d'appels et de plans d'intervention stratégiques. Globalement, le financement de l'éducation compte pour moins de 2 % du total de l'aide humanitaire, et la part des appels de l'UNESCO relatifs à l'éducation représente seulement 1 % de tous ceux qui ont été financés durant les cinq dernières années.

L'UNESCO peut s'approprier un certain nombre de secteurs de niche.

- (d) Les activités de l'UNESCO dans les pays touchés par des crises mettent l'accent sur la préparation et la reconstruction plutôt que sur le soutien immédiat. L'Organisation est reconnue pour son expertise dans le renforcement des systèmes éducatifs qui couvre les besoins à court et à long terme : le renforcement des capacités des responsables gouvernementaux, par des moyens tels que la formation aux Normes minimales de l'INEE¹¹ (en Iraq, par exemple) ; la planification adaptée aux situations de crise (par exemple au Soudan du Sud) ; et la gestion de l'information telle que le développement du Système d'information sur la gestion de l'éducation (par exemple pour les réfugiés syriens en Jordanie). Dans certains pays, l'UNESCO est la seule organisation des Nations Unies œuvrant dans le domaine de l'alphabétisation des adultes (Afghanistan), la certification de l'éducation non formelle (Liban), les politiques de l'enseignement supérieur (Myanmar), et le développement des manuels de soutien psychosocial à l'intention des enseignants du secondaire (Philippines). Les partenaires n'attendent pas que l'UNESCO fournisse directement des services éducatifs, ce que l'Organisation est incapable de faire à grande échelle. En revanche, ils attendent qu'elle apporte plus activement son expertise spécifique aux évaluations des besoins post-conflit et post-catastrophe.

Il existe de nombreuses possibilités d'activités intersectorielles, mais les efforts sont trop fragmentés.

- (e) Le travail de l'UNESCO en matière d'éducation dans les situations d'urgence ne se limite pas au Secteur de l'éducation et à ses instituts de catégorie 1. De nombreuses initiatives de réduction des risques de catastrophe sont coordonnées à partir du Secteur des sciences exactes et naturelles, telles que la formation des enseignants dans ce domaine (par exemple à Haïti) et la fourniture d'outils pour la sécurité des écoles (par exemple en Indonésie). D'autres programmes éducatifs sont menés par le Secteur de la communication et de l'information, tels que le renforcement des capacités des médias à rendre compte des activités de réduction des risques de catastrophe ainsi que des catastrophes naturelles dans les Caraïbes, et l'utilisation de la radio pour transmettre des programmes éducatifs et renforcer la construction de la paix en Afghanistan et au Soudan du Sud. Les secteurs de la culture et des sciences sociales et humaines mettent également l'accent sur l'éducation au service de la construction de la paix. Dans l'ensemble, le travail de l'UNESCO en matière

¹⁰ Ces chiffres représentent les allocations du Secteur de l'éducation aux pays touchés par des crises durant deux exercices biennaux : 2012-2013 et 2014-2015.

¹¹ En 2010, le Réseau inter-agences pour l'éducation en situations d'urgence (INEE) a élaboré des *Normes minimales pour l'éducation : Préparation, interventions, relèvement* pour aider à atteindre un niveau minimal d'accès à l'éducation et de qualité dans les situations d'urgence.

d'éducation dans les situations d'urgence est fragmenté et le partage d'informations entre les secteurs de programme est très limité.

L'égalité des genres est un domaine prioritaire, mais davantage pourrait être fait pour assurer sa prise en compte.

- (f) L'analyse de l'offre d'activités de l'UNESCO en matière d'éducation dans dix pays touchés par des crises révèle qu'un tiers des interventions de l'Organisation comprennent un volet axé sur le genre, ciblant les jeunes filles et les femmes qui ont le plus de risques d'être privées de possibilités d'éducation en situation de crise. Seule la moitié de toutes les interventions liées à des crises montrent une certaine intégration des questions de genre. Deux-tiers ciblent les groupes défavorisés, notamment les réfugiés, les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays et d'autres groupes de population.

La participation à l'évaluation des besoins permet à l'UNESCO de faire ensuite partie de la réponse.

- (g) L'Organisation a participé aux évaluations des besoins en matière d'éducation dans un certain nombre de pays, apportant ainsi son expertise et couvrant des thèmes tels que l'éducation non formelle (post-séisme au Népal) et l'enseignement supérieur (post-conflit à Gaza). La participation aux évaluations des besoins permet à l'UNESCO de promouvoir la collecte de données dans des domaines spécifiques afin d'éclairer la planification de la réponse aux différentes crises à plus long terme. Si l'UNESCO est absente au début d'une crise, il est très difficile pour elle de prendre part à la réponse plus tard.

L'absence d'une stratégie à l'échelle de l'Organisation indique que « l'éducation en situation d'urgence » n'est pas une priorité.

- (h) L'UNESCO ne dispose d'aucune stratégie globale pour son action en matière d'éducation dans les situations de crise. De plus, ses documents stratégiques (Stratégie pour l'éducation, C/4, C/5) ne contiennent pas d'objectifs spécifiques pour ces activités, contrairement au C/4 précédent qui comprenait un objectif stratégique de programme spécifique pour les situations de post-conflit et de post-catastrophe. Cela laisse donc à penser que l'éducation en situation d'urgence ne représente pas une priorité pour l'Organisation, et empêche les partenaires d'avoir une vision claire de ce que l'UNESCO peut offrir dans ce type de situations. De même, les membres du personnel de l'Organisation ne peuvent compter sur aucune aide pour élaborer leurs programmes. Par conséquent, la réponse de l'UNESCO est souvent ponctuelle, fragmentée et dépourvue d'approche à plus long terme, ce qui laisse aussi passer des occasions de s'engager de manière plus stratégique dans des actions humanitaires clés.

La rapidité d'action est entravée par l'absence de procédures accélérées.

- (i) En l'absence de stratégie, l'UNESCO manque également de dispositifs d'intervention d'urgence, et ses lignes directrices sont dépassées. En outre, ses capacités et ses ressources sont limitées et le manque de formation du personnel hors Siège en matière de collecte de fonds, de gestion de projets et d'établissement de contrats nuit à la rapidité et à l'efficacité de l'exécution des projets. Il n'existe par ailleurs aucune liste de personnes expérimentées dans le domaine de l'aide d'urgence, et le déploiement du personnel de renfort est très lent. Depuis la suppression d'une unité spécialisée au sein du Secteur de l'éducation, ainsi que de la Plate-forme intersectorielle pour le soutien aux pays en situation de post-conflit ou de post-catastrophe, la participation de l'UNESCO aux appels éclairs a été réduite de près de la moitié. L'appui fourni par le Siège au personnel sur le terrain a également été limité. Un Desk pour l'éducation

dans les situations d'urgence composé d'une seule personne a été créé seulement fin 2015 après plusieurs années de coordination informelle. Par conséquent, les besoins urgents des unités hors Siège dans les pays en crise et en transition ne sont pas satisfaits, ce qui retarde souvent la mise en œuvre des projets et fait manquer des occasions uniques d'apporter une expertise indispensable.

Un engagement inégal et limité dans la coordination mondiale.

- (j) La contribution de l'UNESCO aux mécanismes de coordination dans le domaine de l'éducation à l'échelle mondiale a été mitigée. Au niveau national, elle dépend souvent de la présence ou non de l'Organisation sur le terrain. Au cours des cinq dernières années, à l'exception de l'Institut international pour la planification de l'éducation, l'UNESCO a été absente du Global Education Cluster, le principal forum interinstitutions pour la collaboration et la coordination de l'ensemble des activités à l'appui de la réponse du secteur éducatif. Au niveau des pays, en revanche, l'UNESCO est un membre actif des modules et groupes de travail sur l'éducation, là où elle dispose de bureaux. Les partenaires considèrent que l'Organisation a un rôle important à jouer au sein de ces groupes pour plaider en faveur d'approches à plus long terme en matière de réponses aux crises, et combler ainsi les lacunes du développement humanitaire. Ils indiquent également que la participation de l'UNESCO à l'éducation en situation d'urgence est en grande partie due à l'initiative individuelle de son personnel, plutôt qu'à une volonté institutionnelle.

La voie à suivre

21. Sur la base de ses conclusions, l'exercice conjoint d'évaluation/audit présente les principales recommandations suivantes :

- (a) *positionnement stratégique* : L'UNESCO devrait élaborer une stratégie intersectorielle globale pour ses travaux en matière d'éducation en situation d'urgence et de crise prolongée, afin d'indiquer précisément ses capacités et son expertise techniques et de réaffirmer son rôle dans ce domaine. Elle devrait également intégrer clairement l'éducation en situation d'urgence dans ses documents de planification ;
- (b) *coordonner une réponse intersectorielle* : L'UNESCO devrait mettre en place une communauté de pratique de tous les membres du personnel qui œuvrent dans le domaine de l'éducation en situation d'urgence dans tous les secteurs. La coordination de ce réseau par le Desk pour l'éducation dans les situations d'urgence faciliterait non seulement le partage des meilleures pratiques, mais aiderait également l'Organisation à mobiliser une expertise critique dans les domaines qui en ont le plus besoin. Lorsqu'une crise ou une situation d'urgence de niveau 3 se déclare, ce groupe devrait se réunir régulièrement afin de déterminer le type de réponse intersectorielle que l'UNESCO devra apporter pour jouer un rôle plus pertinent dans les appels coordonnés de l'OCHA ;
- (c) *mobiliser l'expertise* : L'UNESCO devrait répondre aux crises dès qu'elles se déclarent, en apportant son expertise spécifique aux évaluations des besoins. Afin de permettre à l'Organisation de participer à ces exercices, le Groupe d'appui à la coordination sur le terrain devrait créer et alimenter une liste de membres du personnel et d'experts externes qualifiés. Des mécanismes devraient être mis en place pour permettre à ces personnes de participer aux évaluations des besoins dans un délai très court ;
- (d) *améliorer l'efficacité des interventions* : L'UNESCO devrait adopter un mécanisme de déclenchement doté de procédures accélérées pour répondre aux crises, et réviser ses directives administratives en conséquence. Une formation devrait être fournie aux membres du personnel sur le terrain, en donnant la priorité à ceux qui se trouvent dans des pays touchés par des crises ;

- (e) *lever des fonds pour les situations d'urgence* : L'UNESCO devrait mettre en place un fonds de roulement pour ses travaux en matière d'éducation en situation d'urgence, et encourager les États membres à y contribuer. Ce fonds permettrait à l'Organisation de participer à la réponse aux situations d'urgence dès qu'elles se déclarent, par exemple en apportant une expertise aux évaluations des besoins ou un appui aux petites unités hors Siège. Parallèlement, l'UNESCO devrait renforcer les mécanismes de mobilisation des ressources pour la réponse aux situations de crise et de transition afin de réduire les délais de mise en œuvre des projets. Par exemple, un portefeuille des possibilités d'interventions intersectorielles où l'UNESCO a obtenu de bons résultats devrait être élaboré et transmis aux donateurs potentiels ;
- (f) *participer aux mécanismes de coordination à l'échelle mondiale* : Le Secteur de l'éducation de l'UNESCO devrait veiller à être régulièrement représenté au sein du Global Education Cluster, afin que l'Organisation puisse contribuer à la fois à la Stratégie de ce dernier ainsi qu'à ses travaux à l'appui des phases de préparation et de transition dans les pays touchés par des crises.

5. EXAMEN DES ÉVALUATIONS SUR LES POLITIQUES RELATIVES AUX ENSEIGNANTS

Contexte et objet

22. Alors que l'éducation primaire universelle demeure une priorité mondiale, l'attention de la communauté internationale se porte de plus en plus sur l'amélioration de la qualité de l'éducation. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et l'Objectif de développement durable 4, qui vise à « assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie », reflètent ce virage. En s'appuyant sur les enseignants comme moyens de mise en œuvre, l'ODD 4 renforce l'idée largement reconnue selon laquelle la qualité de l'éducation dépend avant tout de la disponibilité d'enseignants qualifiés.

23. L'examen avait pour objet de soutenir l'UNESCO et les organismes partenaires en contribuant de manière constructive à l'élaboration des futures politiques et activités du Programme de développement durable à l'horizon 2030. L'examen a identifié et résumé les principaux enseignements tirés des évaluations liées à l'éducation réalisées par les agences des Nations Unies, les organisations bilatérales et multilatérales et les ONG œuvrant dans des domaines relevant du mandat de l'UNESCO en matière d'éducation.

Principaux messages politiques

24. Relever le double défi de l'offre d'enseignants et de leur qualité en tant que moyen d'améliorer la qualité de l'éducation est un programme ambitieux, même pour les gouvernements les mieux intentionnés. Non seulement les budgets nationaux sont un facteur contraignant, mais de nombreux pays en développement ne disposent pas non plus de la capacité à concevoir et à mettre en œuvre des politiques complémentaires et durables pour mener à bien la réforme de l'enseignement. L'UNESCO, en collaboration avec les organismes partenaires, a un rôle important à jouer pour offrir un appui technique, assurer le suivi des instruments normatifs, soutenir les réponses innovantes fondées sur des données probantes, et promouvoir les plates-formes d'échange de connaissances.

25. L'examen a permis de tirer les trois principaux enseignements suivants :

- (a) alors que le lien entre la qualité des enseignants et les résultats des élèves devient de plus en plus évident, les responsables de l'éducation s'attachent à améliorer la qualité de l'enseignement. Malheureusement, les pénuries chroniques d'enseignants restent une préoccupation importante et de nombreux gouvernements continuent d'être aux

prises avec le problème prioritaire du manque d'effectifs. Compte tenu du temps nécessaire pour former de nouveaux enseignants, il est essentiel de réfléchir de manière créative à des combinaisons de mesures permettant de mettre fin à la pénurie à court terme tout en gardant un œil sur le maintien de la qualité à long terme. Il est important de noter que, tandis que la représentation de tous les groupes est essentielle en ce qui concerne l'offre d'enseignants, il est urgent de se pencher sur l'institutionnalisation du recrutement et des politiques de rétention sensibles au genre, notamment parce qu'il est prouvé que la présence des enseignantes peut améliorer de manière significative le taux de scolarisation et de participation des filles ;

- (b) il est évident que le développement efficace des enseignants est un processus continu qui nécessite des investissements considérables. Il exige également d'adopter une vision holistique et équilibrée entre la connaissance du contenu et les compétences pédagogiques, l'expérience pratique et le soutien *in situ*, en prêtant une attention particulière à la création d'environnements d'enseignement et d'apprentissage adaptés aux enfants et sensibles au genre. Bien que les méthodes efficaces pour améliorer la qualité de l'enseignement varient selon le contexte, il existe des approches innovantes qui peuvent être intégrées dans les politiques nationales de développement des enseignants. Toutefois, malgré la multiplication des programmes de formation des enseignants, les données d'évaluation permettant d'identifier les innovations qui fonctionnent à grande échelle dans les pays en développement ainsi que les recherches sur les contextes dans lesquels des ajustements doivent être apportés sont rares. Il s'agit d'un domaine qui nécessite des investissements substantiels et continus ;
- (c) de nombreux organismes partenaires ont investi massivement dans le renforcement des capacités des gouvernements nationaux à réformer l'enseignement, et ont obtenu des résultats très positifs. Afin de maximiser l'impact de ces investissements, les organismes peuvent (i) continuer de promouvoir les ressources existantes en matière d'élaboration des politiques et renforcer les capacités des instituts de formation des enseignants/centres de ressources ; (ii) renforcer la capacité de leur propre personnel à mettre en œuvre les ressources pour l'élaboration des politiques à l'échelle locale ; (iii) promouvoir la participation des enseignants à la réforme des politiques ; et (iv) identifier et tenter de réduire le manque de données sur les enseignants en encourageant les évaluations ainsi que les examens périodiques et systématiques des données existantes.

Projet de décision proposé

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

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant sa décision 186 EX/6 (VI),
2. Ayant examiné le document 200 EX/5 Partie II,
3. Se félicite des évaluations menées, et invite la Directrice générale à appliquer les recommandations, à l'exception de celles qui nécessitent une décision du Conseil exécutif et/ou de la Conférence générale, auquel cas la question concernée sera soumise à l'examen du Conseil exécutif.



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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie II Corr.

PARIS, le 27 septembre 2016
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE II

RAPPORT PÉRIODIQUE SUR LES ÉVALUATIONS DU SERVICE D'ÉVALUATION ET D'AUDIT (IOS)

CORRIGENDUM

À la page 11, le paragraphe 20 (a) doit se lire comme suit :

L'UNESCO mène des activités éducatives dans la plupart des pays et territoires touchés par des crises.

- (a) *L'UNESCO a mené un certain nombre d'activités dans 50 des 52 pays et territoires touchés par des crises identifiés⁹ durant la période 2012-2016. L'Organisation est physiquement présente dans 20 d'entre eux, couvre 30 autres avec ses bureaux régionaux ou multipays multisectoriels, et n'est pas représentée dans deux d'entre eux.*

La note de bas de page 9 à laquelle renvoie ce paragraphe doit se lire comme suit :

Identifiés à partir de trois sources : la Liste harmonisée des situations de fragilité dressée par la Banque mondiale ; la série des Actualités des crises affectant l'éducation du Réseau inter-agences pour l'éducation en situations d'urgence (INEE) ; les appels internationaux et plans d'intervention humanitaire lancés par le biais de l'OCHA.





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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie III

PARIS, le 5 septembre 2016
Original anglais/français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE III

QUESTIONS RELATIVES À LA GESTION

Résumé

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

La Partie III contient des informations sur les questions relatives à la gestion ci-après :

- A. Viabilité du dispositif hors Siège**
- B. Investir pour l'exécution efficace du programme**
- C. Plan d'action pour la sécurité et la sûreté à l'UNESCO**
- D. Rapport comparatif : Les politiques de l'UNESCO en matière d'éthique et celles de l'ONU**
- E. Mise en œuvre du plan d'action en vue de l'amélioration de la gestion des ressources extrabudgétaires**
- F. Examen de la politique de recouvrement des coûts : cadre conceptuel**
- G. Mise en œuvre du Programme de participation et de l'aide d'urgence.**





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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie III (A)

PARIS, le 29 août 2016
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE III

QUESTIONS RELATIVES À LA GESTION

Résumé

A. Viabilité du dispositif hors Siège

Conformément à la décision 199 EX/5 (II) (C), la Directrice générale présente un rapport sur les propositions de principes fondamentaux d'une décentralisation viable, de critères relatifs à la présence hors Siège de l'UNESCO, et de mesures d'amélioration du dispositif hors Siège en Afrique.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 29.



A. Viabilité du dispositif hors Siège

INTRODUCTION

1. À sa 199^e session, le Conseil exécutif a réaffirmé qu'il était essentiel de pouvoir compter sur un dispositif hors Siège réactif et viable pour que l'UNESCO s'acquitte de son mandat et aide efficacement les États membres dans les efforts qu'ils déploient en vue de la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD), en fonction de leurs priorités nationales et régionales.

2. Le Conseil exécutif a adopté la décision 199 EX/5 (II) (C), dans laquelle il prie la Directrice générale de lui faire rapport à sa 200^e session, à l'issue d'un processus de consultation participatif auprès des États membres, sur les principes fondamentaux proposés en vue d'une décentralisation durable, sur les critères relatifs à la présence hors Siège de l'UNESCO, ainsi que sur les mécanismes de suivi des améliorations apportées au dispositif hors Siège en Afrique, y compris une analyse préliminaire de leurs coûts. Cela constitue la première phase de l'examen de la viabilité du dispositif hors Siège.

ÉTAT D'AVANCEMENT DES TRAVAUX

3. Le Conseil exécutif a également reconnu que les principaux objectifs de la réforme globale lancée en 2009, après son adoption par la Conférence générale à sa 36^e session, restent pertinents et valables, car ils visent à améliorer la qualité et l'efficacité des services fournis aux États membres, à assurer une présence plus visible et plus flexible aux niveaux des pays et des régions, ainsi qu'à contribuer à accroître la cohérence à l'échelle du système des Nations Unies.

4. Pour donner suite à la demande du Conseil exécutif, la Directrice générale a créé, le 12 mai 2016 (DG/Note/16/09), une Équipe spéciale pour l'examen de la viabilité du dispositif hors Siège, présidée par le Sous-Directeur général pour le Département Afrique (ADG/AFR) et composée de représentants des secteurs de programme, des services internes et des directeurs des bureaux multipays/régionaux multisectoriels. L'Équipe spéciale est chargée d'élaborer des outils et des processus qui rendront la structure hors Siège plus cohérente, solide et opérationnelle. Ses travaux sont supervisés par un groupe directeur, en tant que groupe subsidiaire du Comité de gestion du programme (PMC), présidé par le Directeur général adjoint.

5. Pendant la première phase de ses travaux, jusqu'à la mi-juillet 2016, l'Équipe spéciale a concentré ses efforts sur l'élaboration de trois propositions, comme l'avait demandé le Conseil exécutif, dans le cadre d'un processus de consultation auquel ont participé les membres désignés de l'Équipe spéciale, les directeurs et chefs des bureaux nationaux ainsi que les représentants des services internes, dont la Division pour l'égalité des genres et la Division de la gestion des connaissances et des systèmes d'information.

6. Une réunion de consultation avec les États membres a été organisée le 8 juillet 2016 afin de recueillir des indications et des conseils sur le contenu et l'orientation des propositions de principes fondamentaux d'une décentralisation viable, de critères relatifs à la présence hors Siège de l'UNESCO et d'améliorations à apporter au dispositif hors Siège en Afrique. Les États

membres ont largement confirmé que l'exécution du mandat de l'UNESCO ne pouvait être efficace qu'en agissant sur le terrain, et que cela nécessitait par conséquent une forte présence hors Siège. Ils ont également confirmé que le Programme à l'horizon 2030 offrait à l'UNESCO de vastes possibilités en matière d'appui aux politiques et d'activités de développement des capacités connexes. L'impact du dispositif hors Siège devrait être considéré comme l'un des principaux critères relatifs à la présence hors Siège, et les outils qui permettent d'en assurer le suivi devraient être perfectionnés.

7. Il a été rappelé aux États membres que la deuxième phase de l'examen prévoit de procéder, parallèlement à la préparation du projet de 39 C/5 qui sera présenté au Conseil exécutif à sa 201^e session, à une analyse complète de la pertinence et de la performance du dispositif hors Siège dans son ensemble, eu égard, en particulier, à son rôle dans la mise en œuvre du Programme à l'horizon 2030.

8. Le Conseil exécutif souhaitera peut-être envisager de créer un groupe consultatif chargé de donner des orientations au Secrétariat sur la structure optimale d'un dispositif hors Siège qui tiendrait compte de considérations complexes d'ordre stratégique, politique, financier et opérationnel, ainsi que des divers besoins et attentes des États membres.

DOMAINES VISÉS PAR LA PROPOSITION

9. Le présent document contient la proposition du Secrétariat concernant :

- A. les principes fondamentaux d'une décentralisation viable ;
- B. les critères relatifs à la présence hors Siège de l'UNESCO ;
- C. les mécanismes de suivi des améliorations apportées au dispositif hors Siège en Afrique.

10. Une fois approuvées par le Conseil exécutif, ces propositions serviront de point de départ au débat sur les solutions pour rendre le dispositif hors Siège plus viable, pertinent et efficace, conformément à la demande du Conseil exécutif, qui seront examinées à sa 201^e session.

A. Principes fondamentaux d'une décentralisation viable

11. Les principes d'une décentralisation viable décrivent les éléments essentiels pour rapprocher l'UNESCO des réalités du terrain et améliorer l'efficacité et l'efficience du dispositif hors Siège.

12. Ces principes définiront les modalités selon lesquelles l'UNESCO établira et maintiendra sa présence hors Siège, et orienteront l'élaboration des solutions pour améliorer la viabilité, la pertinence et l'efficacité du dispositif hors Siège. Ils définiront également le cadre à utiliser pour identifier des objectifs de performance financière et programmatique précis pour les bureaux hors Siège, ainsi que des mesures de vérification de l'efficience et de l'efficacité du dispositif hors Siège.

13. Les huit principes exposés ci-après ont été définis (voir le tableau contenu à l'annexe I).

I. Subsidiarité effective

Ce principe recouvre le respect des rôles et fonctions définis du Siège (HQ), des instituts de catégorie 1 et des bureaux hors Siège, la reconnaissance de la complémentarité des activités centralisées et décentralisées, la délégation appropriée de pouvoirs et la définition claire des chaînes de responsabilités.

II. Flexibilité

Ce principe comprend la flexibilité de l'utilisation des ressources humaines en vue de s'adapter à l'évolution des besoins, ainsi que la possibilité de revoir la structure et l'emplacement des unités hors Siège afin de répondre aux nouveaux besoins.

III. Efficacité de la planification, de la mise en œuvre et du suivi/de l'évaluation des programmes

Ce principe inclut la réalisation systématique d'une analyse fondée sur des données factuelles des besoins de développement des États membres pour la planification des activités de l'UNESCO aux niveaux des régions et des pays. Il recouvre également la mise en adéquation des stratégies de l'Organisation avec les objectifs nationaux/régionaux de développement, en orientant fortement les programmes, en fonction des secteurs, sur la contribution de l'UNESCO à la mise en œuvre du Programme à l'horizon 2030 et de l'Agenda 2063 (pour la région Afrique). Ce principe comprend en outre une méthode de gestion rigoureuse et axée sur les résultats, la prise en compte des besoins particuliers des pays en situation de crise, de post-conflit et de transition, et la mobilisation des partenariats et des réseaux pour la planification et la mise en œuvre des programmes. Enfin, il reconnaît l'importance du partage des ressources et des connaissances entre bureaux hors Siège pendant la planification et la mise en œuvre des activités, ainsi que de l'efficacité de l'établissement des rapports, du suivi et de l'évaluation des résultats.

IV. Des ressources humaines et financières suffisantes

Ce principe reconnaît l'importance de la fourniture, par l'UNESCO et par les pays hôtes, de ressources suffisantes, prévisibles et stables correspondant aux attentes du dispositif hors Siège et à ses responsabilités.

Concernant les ressources financières, il reconnaît l'importance des éléments suivants : allocation du budget ordinaire appropriée, capacités et mécanismes de mobilisation des ressources extrabudgétaires suffisants, et fourniture d'une aide financière et en nature par les pays hôtes.

S'agissant des ressources humaines, le principe recouvre la mobilité effective du personnel entre les lieux d'affectation, y compris au Siège (« mobilité organisée »), impliquant notamment un transfert effectif des connaissances, une masse critique et un savoir-faire suffisants du personnel dans les domaines en évolution, un recrutement en temps utile, la planification efficace de la relève/des carrières, la gestion efficace des performances, et l'utilisation optimale des capacités professionnelles locales.

V. Efficacité des cadres administratifs, des systèmes d'appui et des infrastructures

Ce principe reconnaît l'importance des cadres et procédures administratifs et financiers, de la présence d'infrastructures adéquates, notamment en matière de TIC et de sécurité, de l'existence d'un cadre de gestion des risques, de capacités de gestion des connaissances suffisantes et d'un vif soutien national/du pays hôte.

VI. Contribution efficace à la mise en œuvre des objectifs des groupements régionaux

Ce principe reconnaît l'importance du fait que l'UNESCO dispose des capacités nécessaires pour contribuer aux programmes de développement des groupements socioéconomiques régionaux dans les domaines qui relèvent de son mandat.

VII. Mise en adéquation avec les mécanismes de coordination des Nations Unies

Ce principe porte sur la mise en conformité totale et effective de l'UNESCO avec les orientations stratégiques des Nations Unies en matière d'efficacité, sur la reconnaissance de l'implication de l'UNESCO, et sur la cohérence et l'impact des activités opérationnelles des Nations Unies, comme le prévoient l'examen quadriennal complet (QCPR) et d'autres engagements internationaux des Nations Unies. Cela nécessiterait une participation active de l'UNESCO aux mécanismes de coordination régionale et nationale des Nations Unies (par exemple le Groupe des Nations Unies pour le développement – GNUD).

VIII. Visibilité de l'action de l'UNESCO

Ce principe reconnaît qu'il importe de disposer de capacités de communication (d'information) suffisantes.

B. Critères relatifs à la présence hors Siège de l'UNESCO

14. Comme indiqué dans le document 199 EX/5 Partie II C, les critères de la présence de l'UNESCO à l'échelle régionale et nationale doivent être définis dans l'optique de maximiser les effets et la valeur ajoutée, de renforcer le recours aux partenaires et la collaboration avec ceux-ci pour mener à bien les actions, et de réduire au minimum les coûts de transaction au profit des dépenses programmatiques dans les pays.

15. Actuellement, le dispositif hors Siège de l'UNESCO est constitué d'unités administratives décentralisées (annexe V), qui font partie intégrante du Secrétariat et ont les mêmes objectifs et les mêmes fonctions que les unités basées au Siège.

16. À l'échelon sous-régional, il existe à l'heure actuelle deux structures parallèles :

en Afrique

- les bureaux régionaux multisectoriels, qui desservent un groupe d'États membres pour tous les domaines de compétence de l'UNESCO et supervisent les bureaux des pays qui dépendent d'eux ;

dans les autres régions

- les bureaux multipays, qui desservent un groupe d'États membres pour tous les domaines de compétence de l'UNESCO, mais ne supervisent pas les bureaux des pays qui dépendent d'eux.

17. À l'échelon national, la présence de l'UNESCO prend la même forme dans toutes les régions :

- les bureaux nationaux, qui mettent en œuvre les programmes dans les pays qui méritent une attention particulière ;
- les antennes de projet, qui mettent en œuvre un ou plusieurs projets financés par des ressources extrabudgétaires et existent aussi longtemps que de telles ressources sont disponibles ;
- les desks, qui identifient des possibilités de collecte de ressources extrabudgétaires, existent pendant une durée limitée et sont remplacés par des antennes de projets, une fois que d'importantes ressources extrabudgétaires ont été mobilisées.

18. Les huit bureaux régionaux maintenus dans d'autres régions servent de centres d'expertise dans un domaine de compétence donné de l'UNESCO et aident les États membres d'une des quatre régions concernées soit directement, soit par l'intermédiaire des bureaux multipays/national¹. Certains bureaux régionaux fonctionnent comme des bureaux nationaux² ou multipays³.

19. L'existence de deux structures différentes à l'échelon régional – une pour l'Afrique et une pour les autres régions – est la conséquence de la situation budgétaire précaire qui, depuis 2011, influe sur l'activité de l'Organisation. Les insuffisances en matière de reddition de comptes et d'établissement de rapports qui découlent de ces structures parallèles et le manque de clarté du mandat et de la portée opérationnelle des bureaux multipays et des bureaux régionaux ont souvent été signalés, notamment par le Commissaire aux comptes et le Service d'évaluation et d'audit (IOS).

20. Les critères (annexe II) ont donc pour objet d'harmoniser la structure hors Siège entre toutes les régions, conformément à la résolution 36 C/107.

Au niveau régional/sous-régional

Dans toutes les régions, les bureaux régionaux multisectoriels constitueront la structure fondamentale de la présence hors Siège de l'UNESCO. Ils auront pour principale fonction de servir de source d'expertise dans tous les domaines de compétence de l'Organisation, pour tous les États membres de la sous-région qu'ils couvrent.

¹ Cf. Manuel administratif de l'UNESCO, point 1.7.

² Par exemple, le Bureau régional de l'UNESCO pour l'éducation en Amérique latine et dans les Caraïbes, établi à Santiago, est aussi le Bureau national pour le Chili.

³ Par exemple, le Bureau régional pour la science établi à Jakarta est aussi le Bureau multipays pour le Brunéi Darussalam, l'Indonésie, la Malaisie, les Philippines et le Timor-Leste dans tous les domaines de compétence de l'UNESCO.

Certains bureaux régionaux multisectoriels pourraient se voir attribuer la fonction de pôle régional d'expertise dans un ou deux domaines de compétence de l'UNESCO. En regroupant les ressources humaines et financières, les pôles d'expertise pourront répondre plus efficacement aux besoins des États membres, notamment concernant la mise en œuvre des ODD, et donner suite aux stratégies sectorielles s'y rapportant⁴.

Au niveau national

Les bureaux nationaux, les antennes de projet et les desks conserveront leurs fonctions essentielles, décrites au paragraphe 16 ci-dessus, et seront créés et maintenus en fonction de la stricte application des critères proposés à l'annexe II.

21. De façon générale, le dispositif hors Siège doit être mis en conformité avec les principes et critères convenus dans toutes les régions. Cependant, il doit s'adapter avec flexibilité à l'évolution des besoins des États membres, des priorités de programme et des ressources disponibles. Les critères doivent donc être adaptables, et des mesures mises en place pour pouvoir procéder aux ajustements nécessaires, le cas échéant, notamment à l'échelon national, en permettant de passer rapidement d'une forme de présence à une autre (bureau national, antenne de projet ou desk).

C. Propositions d'amélioration des fonctions, responsabilités et obligations redditionnelles du dispositif hors Siège en Afrique

22. Le nouveau dispositif hors Siège a été mis en place en application de la résolution 36 C/107. Cependant, la mise en œuvre de la réforme s'est limitée à la région Afrique. Mais en raison de la crise financière, l'Organisation n'a pas pu mettre en œuvre un certain nombre de volets de la réforme en Afrique dans les délais, notamment en ce qui concerne les effectifs des bureaux régionaux multisectoriels et des bureaux nationaux, la mise en œuvre de la politique de rotation du personnel et la création de plates-formes administratives et relatives aux pays en situation de post-conflit et de post-catastrophe. Malgré les efforts déployés par les secteurs de programme et les services internes pour décentraliser les ressources et nommer des membres du personnel dans les bureaux régionaux multisectoriels, la question d'assurer des effectifs suffisants reste critique. En outre, les mécanismes de coordination entre bureaux régionaux multisectoriels et bureaux nationaux mériteraient d'être encore améliorés.

23. Ces problèmes ont également été mis en évidence dans l'examen réalisé par IOS, *Enseignements tirés de la réforme du dispositif hors Siège en Afrique* (septembre 2015), ainsi que dans le Rapport d'audit sur la réforme du dispositif hors Siège de l'UNESCO et le Rapport de synthèse des audits des Bureaux hors Siège (2011-2015) du Commissaire aux comptes, présentés au Conseil exécutif à sa 199^e session (199 EX/15.INF.5 et 199 EX/15.INF.7).

24. Pour y remédier, le Conseil exécutif, dans sa décision 199 EX/5 (II, C), a prié la Directrice générale de proposer des mécanismes de suivi des améliorations apportées au dispositif hors Siège en Afrique. En conséquence, l'Équipe spéciale a identifié dans l'actuel dispositif hors Siège en Afrique huit domaines clés à améliorer, énumérés ci-après, qui correspondent en grande partie aux problèmes mis en évidence par IOS et le Commissaire aux comptes :

- I. respect du principe de subsidiarité et exécution efficace hors Siège ;

⁴ Sauf décision contraire des États membres, les bureaux régionaux seront supprimés progressivement, comme le prévoit la résolution 36 C/107.

- II. coordination entre le Siège et les bureaux hors Siège et entre bureaux hors Siège ;
- III. ressources financières pour la mise en œuvre efficace des programmes ;
- IV. ressources humaines pour la mise en œuvre efficace des programmes ;
- V. administration et gestion financière hors Siège ;
- VI. appui adéquat des États membres ;
- VII. représentation fonctionnelle, liaison et alignement géographique des bureaux hors Siège d'Afrique selon les quatre grands groupements régionaux (communautés économiques régionales – Afrique subsaharienne) ;
- VIII. contribution à l'amélioration de la cohérence à l'échelle du système des Nations Unies.

25. Le tableau contenu à l'annexe III présente des propositions de mesures d'amélioration, de cibles, d'outils de suivi ainsi que les incidences financières, le cas échéant. Ces éléments devraient permettre à l'Organisation de mieux répondre à la mise en œuvre du Programme à l'horizon 2030 et de l'Agenda 2063.

26. Les mesures proposées n'ont pas d'incidences financières directes, puisqu'elles visent des décisions de gestion ou bénéficieront des ressources déjà affectées, par exemple pour la formation.

27. L'Équipe spéciale n'a pas été chargée de revoir la structure de la présence de l'UNESCO en Afrique. Toutefois, les résultats des évaluations internes et externes de la réforme semblent indiquer que certains ajustements (alignement sur les groupements régionaux et coordination avec les mécanismes de coordination régionale des Nations Unies) pourraient déjà être proposés à ce stade (annexe IV).

28. Le principe de subsidiarité et les critères relatifs à la présence hors Siège de l'UNESCO proposé dans le présent document s'appliquent également au dispositif hors Siège en Afrique.

Décision proposée

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

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant sa décision 199 EX/5 (II, C),
2. Ayant examiné le document 200 EX/5 Partie III (A) sur la viabilité du dispositif hors Siège,
3. Reconnaît qu'il est essentiel pour l'UNESCO de pouvoir compter sur un dispositif hors Siège réactif et viable afin de s'acquitter de son mandat ;

4. Reconnaît également que la mise en œuvre à l'échelle nationale du Programme de développement durable à l'horizon 2030 requiert la présence de l'UNESCO aux côtés des États membres ;
5. Se félicite de la création de l'Équipe spéciale pour l'examen de la viabilité du dispositif hors Siège de l'UNESCO ;
6. Approuve les principes proposés en vue d'une décentralisation durable ;
7. Approuve également les critères proposés relatifs à la présence hors Siège de l'UNESCO ;
8. Approuve en outre les mesures destinées à améliorer le dispositif hors Siège en Afrique, et prie la Directrice générale de lui rendre compte, à sa 201^e session, de la mise en œuvre de ces mesures ;
9. Décide de mettre en place un groupe consultatif composé d'États membres et chargé de donner des orientations au Secrétariat sur la structure optimale du dispositif hors Siège ;
10. Prie la Directrice générale, conformément à sa décision 199 EX/5 (II, C), paragraphe 13, et compte tenu des recommandations du groupe consultatif, de lui rendre compte, à sa 201^e session, des résultats de l'examen de la pertinence et de la performance du dispositif hors Siège dans son ensemble, ainsi que de lui proposer des options concrètes, pragmatiques et chiffrées destinées à accroître la viabilité, la pertinence et l'efficacité du dispositif hors Siège, en s'attachant à assurer une présence hors Siège programmatique et opérationnelle stratégique à l'appui de la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

ANNEXE I

PRINCIPES D'UNE DÉCENTRALISATION VIABLE

Principe	Éléments du principe
1. Subsidiarité effective	<p>Définition claire et respect des rôles et fonctions du Siège, des instituts de catégorie 1 et des bureaux hors Siège.</p> <p>Complémentarité des activités centralisées et décentralisées.</p> <p>Délégation appropriée de pouvoirs et définition claire des chaînes de responsabilités.</p>
2. Efficacité de la planification, de la mise en œuvre et du suivi/de l'évaluation des programmes	<p>Disponibilité d'une analyse fondée sur des données factuelles des besoins de développement des États membres.</p> <p>Mise en adéquation des stratégies à des niveaux appropriés avec les objectifs nationaux/régionaux de développement.</p> <p>Orientation des programmes sur la mise en œuvre du Programme à l'horizon 2030/de l'Agenda 2063.</p> <p>Attention spéciale aux pays en situation de crise, de post-conflit et de transition.</p> <p>Mobilisation efficace des partenariats et des réseaux.</p> <p>Partage des ressources et des connaissances entre bureaux hors Siège.</p> <p>Efficacité de l'établissement des rapports, du suivi et de l'évaluation des résultats.</p>
3. Flexibilité	<p>Procédures permettant une utilisation flexible des ressources humaines pour s'adapter à l'évolution des besoins.</p> <p>Mesures pour revoir la structure et l'emplacement des unités hors Siège en fonction des nouveaux besoins.</p>
4. Des ressources humaines et financières suffisantes	<p>Disponibilité de ressources correspondant aux attentes et aux responsabilités.</p> <p>Ressources financières :</p> <ul style="list-style-type: none">• allocation de fonds d'amorçage au titre du budget ordinaire ;• capacités et mécanismes de mobilisation des ressources extrabudgétaires ;• fourniture d'une aide financière et en nature par les pays hôtes.

Principe	Éléments du principe
	<p>Ressources humaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> • mobilité effective du personnel entre les lieux d'affectation, y compris entre le Siège et les bureaux hors Siège (« mobilité organisée »), et un transfert effectif des connaissances ; • masse critique et savoir-faire suffisants du personnel dans les domaines en évolution ; • recrutement en temps utile et planification efficace de la relève/des carrières ; • gestion efficace des performances ; • utilisation optimisée des capacités professionnelles locales.
<p>5. Efficacité des cadres administratifs, des systèmes d'appui et des infrastructures</p>	<p>Flexibilité des cadres et procédures administratifs et financiers.</p> <p>Présence d'infrastructures adéquates, notamment en matière de TIC et de sécurité.</p> <p>Existence d'un cadre de gestion des risques.</p> <p>Capacités de gestion des connaissances suffisantes.</p>
<p>6. Contribution efficace à la mise en œuvre des objectifs des groupements régionaux</p>	<p>Capacités nécessaires pour contribuer aux programmes de développement des groupements socioéconomiques régionaux.</p>
<p>7. Mise en adéquation avec les mécanismes de coordination des Nations Unies</p>	<p>Pleine participation à la mise en œuvre du QCPR et aux mécanismes interinstitutions régionaux et nationaux des Nations Unies.</p>
<p>8. Visibilité de l'action de l'UNESCO</p>	<p>Capacités de communication (d'information) suffisantes.</p>

ANNEXE II

CRITÈRES RELATIFS À LA PRÉSENCE HORS SIÈGE

Niveau sous-régional (structure fondamentale)		
Bureau régional multisectoriel (<i>les critères s'appliquent également aux actuels bureaux régionaux</i>)		
<ul style="list-style-type: none"> (a) Existence de possibilités stratégiques sous-régionales pour la mise en œuvre des programmes (b) Présence de bureaux régionaux des Nations Unies/commissions économiques et sociales régionales/GNUD régionaux (c) Présence d'organisations intergouvernementales régionales/sous-régionales ne faisant pas partie du système des Nations Unies (d) Accord de siège, aide financière et en nature des pays hôtes et des autres États membres couverts par le bureau (e) Facilité d'accès (accès à des réseaux de transport pour se rendre dans les pays couverts et ailleurs dans le monde) (f) Infrastructures matérielles et conditions de sécurité adéquates (g) Masse critique de compétences techniques à l'appui de la présence de l'UNESCO au niveau national dans la sous-région (h) Présence de structures de représentation de réseaux professionnels dans les domaines de compétence de l'UNESCO (pour la désignation de pôles d'expertise) (i) Groupements de petits États insulaires en développement (PEID) 		
Niveau national (structure flexible)		
Tous		
<p>Pays ayant particulièrement besoin de recevoir des orientations pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de développer les capacités humaines et institutionnelles nécessaires pour relever les principaux défis liés à la mise en œuvre de Programme à l'horizon 2030.</p> <p>Pays en situation de post-crise et de post-catastrophe, notamment ceux qui ont une importante fonction de plaque tournante pour les interventions en cas de crise humanitaire et le relèvement et la reconstruction.</p>		
Bureau national	Antenne	Desk
<ul style="list-style-type: none"> (a) Proportion équilibrée de fonds consacrés au fonctionnement et aux activités (PO et EXB) (b) Accord de siège prévoyant un niveau important de soutien en termes de financement, 	<ul style="list-style-type: none"> (a) Disponibilité de ressources extrabudgétaires durables, y compris le financement intégral des activités de 	<ul style="list-style-type: none"> (a) Obligation de contribuer aux exercices de programmation conjointe des Nations Unies, notamment ceux qui concernent la

<p>d'infrastructure de bureau et de contribution en nature</p> <p>(c) Pays les moins avancés (PMA)</p> <p>(d) Pays très peuplés ayant des problèmes de développement spécifiques relevant des domaines de compétence de l'UNESCO</p> <p>(e) Pays à revenu intermédiaire/développés/économies en développement, s'ils présentent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'importantes inégalités sociales ; • d'importantes ressources extrabudgétaires (fonds constitués au profit du donateur) ; • une totale autonomie financière ; • une demande clairement établie concernant les compétences de l'UNESCO. 	<p>l'antenne</p> <p>(b) Possibilité de participation aux activités et exercices de programmation conjointe des équipes de pays des Nations Unies</p> <p>(c) Possibilité de fonctionner avec une infrastructure légère (possibilité d'utiliser les locaux du bureau du coordonnateur résident des Nations Unies, ceux d'un organisme des Nations Unies implanté sur place, etc.)</p> <p>(L'antenne a une durée de vie limitée et peut faire suite à la création d'un « desk ».)</p>	<p>mise en œuvre des ODD</p> <p>(b) Possibilités en matière d'élaboration de propositions de projet et de mobilisation de ressources</p> <p>(c) Possibilité de fonctionner avec une infrastructure légère (possibilité d'utiliser les locaux du bureau du coordonnateur résident des Nations Unies, ceux d'un organisme des Nations Unies implanté sur place, etc.)</p> <p>(d) Existence d'objectifs et de résultats prédéfinis et convenus (perspectives/mise en place de projets concrets) pour décider de poursuivre l'abandon d'un desk</p> <p>(Le desk a une durée de vie limitée. Il est soit transformé en antenne, si d'importantes ressources extrabudgétaires permettant une totale autonomie financière sont mobilisées, soit fermé.)</p>
--	--	--

ANNEXE III

AMÉLIORATION DU DISPOSITIF HORS SIÈGE EN AFRIQUE

Domaines à améliorer	Mesures d'amélioration proposées	Cibles	Outils de suivi	Incidences financières
<p>Respect du principe de subsidiarité et exécution efficace hors Siège.</p>	<p>Transférer plus de responsabilités aux bureaux hors Siège pour la mise en œuvre des activités aux niveaux national/régional, y compris en matière de prise de décision (délégation de pouvoirs appropriée, autonomisation et responsabilisation).</p> <p>Augmenter le nombre d'activités décentralisées et de projets opérationnels mis en œuvre par les bureaux hors Siège.</p> <p>Faire en sorte que les projets extrabudgétaires soient totalement décentralisés.</p> <p>Faire mieux respecter les délégations de pouvoirs.</p> <p>Décentraliser la coordination des projets à grande échelle vers les bureaux hors Siège (sous réserve de l'existence</p>	<p>Au moins 50 % des projets extrabudgétaires (dont les projets à grande échelle) en rapport avec l'Afrique (régionaux, sous-régionaux et nationaux) actuellement mis en œuvre par le Siège sont décentralisés et mis en œuvre par les bureaux nationaux/régionaux multisectoriels d'ici à juin 2017.</p> <p>D'ici à décembre 2017, une version actualisée de la note « Délégation d'autorité améliorée vers les bureaux hors Siège de l'UNESCO et liens hiérarchiques révisés » (DG/Note/14/3 du 3 janvier 2014) est publiée, en tenant compte de la mise en œuvre des mesures proposées.</p>	<p>Suivi régulier de la mise en œuvre des décisions relatives à la décentralisation.</p> <p>Analyse régulière de SISTER sur la décentralisation effective des activités régionales/nationales vers les bureaux hors Siège.</p> <p>Suivi régulier de l'application des délégations de pouvoirs.</p>	<p>Aucune.</p>

Domaines à améliorer	Mesures d'amélioration proposées	Cibles	Outils de suivi	Incidences financières
	<p>des compétences techniques nécessaires).</p> <p>Procéder à un examen des délégations de pouvoirs actuelles avant décembre 2016 et aux ajustements nécessaires avant juillet 2017.</p>			
<p>Coordination entre le Siège et les bureaux hors Siège et entre bureaux hors Siège.</p>	<p>Redéfinir la répartition des responsabilités entre les bureaux régionaux multisectoriels et les bureaux nationaux en améliorant leur coordination.</p> <p>Renforcer la coordination entre les bureaux hors Siège et le Département Afrique (AFR), BSP et les secteurs de programme, y compris les instituts de catégorie 1, notamment dans le cadre des programmes phares.</p> <p>Élaborer un cadre de suivi et d'évaluation pour la coordination et la mise en œuvre d'activités conjointes.</p>	<p>Document présentant la répartition des responsabilités entre le Siège, les bureaux régionaux multisectoriels et les bureaux nationaux, et précisant les fonctions de supervision des bureaux régionaux multisectoriels à l'égard des bureaux nationaux.</p> <p>Mandat des mécanismes de coordination élaborés et publiés d'ici à janvier 2017.</p> <p>Au moins une réunion physique de l'ensemble du personnel de chaque bureau régional multisectoriel et des bureaux nationaux qui en</p>	<p>Instructions émises par le Siège précisant la répartition des responsabilités entre le Siège, les bureaux régionaux multisectoriels et les bureaux nationaux d'ici à octobre 2016.</p> <p>Rapports des réunions régionales.</p> <p>Rapports sur les initiatives conjointes découlant du renforcement de la coordination.</p> <p>Contrôle trimestriel des programmes par les secteurs et AFR, en particulier les programmes phares.</p>	<p>Aucune (budget des réunions à inscrire au titre du Programme et budget ordinaire).</p>

Domaines à améliorer	Mesures d'amélioration proposées	Cibles	Outils de suivi	Incidences financières
		<p>dépendent.</p> <p>Au moins une visioconférence par mois entre le Directeur d'un bureau régional multisectoriel et les chefs des bureaux nationaux qui en dépendent (programmation et planification conjointes).</p> <p>Une réunion mondiale de coordination par exercice biennal organisée par les secteurs (personnel relevant du programme et attachés d'administration au Siège et hors Siège).</p> <p>Augmentation de 50 %, d'ici à décembre 2017, du nombre d'initiatives conjointes découlant du renforcement de la coordination entre bureaux régionaux multisectoriels et bureaux nationaux.</p>		
Ressources financières pour la mise en œuvre efficace des	Décentraliser des fonds suffisants vers les bureaux hors Siège en Afrique et s'assurer que l'exercice de	Augmentation de la part des fonds consacrés aux activités décentralisées	Rapports pertinents reflétant le taux de décentralisation.	Aucune (déjà prévues).

Domaines à améliorer	Mesures d'amélioration proposées	Cibles	Outils de suivi	Incidences financières
programmes.	<p>décentralisation continue de transmettre des ressources du PO appropriées et suffisantes aux bureaux hors Siège.</p> <p>Instaurer un mécanisme de décentralisation et d'harmonisation cohérent dans tous les secteurs.</p> <p>Améliorer les capacités de mobilisation de ressources extrabudgétaires des bureaux nationaux/régionaux multisectoriels.</p> <p>Mettre à jour les principes directeurs pour la mobilisation de ressources extrabudgétaires.</p>	<p>vers AFR.</p> <p>Programme de formation à la mobilisation de ressources à l'intention de l'ensemble du personnel des bureaux nationaux/régionaux multisectoriels mis en œuvre d'ici à décembre 2017.</p> <p>Augmenter d'au moins 25 % les ressources mobilisées pour les projets mis en œuvre par les bureaux hors Siège.</p> <p>Élaboration de nouveaux principes directeurs pour la mobilisation de ressources extrabudgétaires accordant plus de responsabilités aux bureaux nationaux/régionaux multisectoriels.</p>	<p>Rapports pertinents reflétant le volume des ressources mobilisées.</p> <p>Tous les membres du personnel relevant du programme sont formés à la mobilisation de ressources d'ici à décembre 2017.</p>	
Ressources humaines pour la mise en œuvre efficace des programmes.	Élaborer un plan de dotation en effectifs pour l'Afrique afin d'accroître les capacités de gestion du personnel des bureaux	Plan de dotation en effectifs pour l'Afrique élaboré d'ici à décembre 2017.	Publication régulière de rapports détaillés : statistiques sur les recrutements, taux de vacance de poste par	Aucune.

Domaines à améliorer	Mesures d'amélioration proposées	Cibles	Outils de suivi	Incidences financières
	<p>nationaux/régionaux multisectoriels.</p> <p>Redéfinir la structure des effectifs des bureaux hors Siège conformément aux attentes et aux fonctions des bureaux nationaux/régionaux multisectoriels.</p> <p>Renforcer la capacité du personnel des bureaux régionaux multisectoriels à fournir une expertise technique adéquate aux États membres (y compris un appui aux bureaux nationaux).</p> <p>Augmenter les détachements/prêts de spécialistes nationaux qualifiés.</p> <p>Optimiser l'utilisation des capacités professionnelles locales.</p>	<p>Nombre suffisant de cadres possédant des compétences dans chaque domaine de programme dans les bureaux régionaux multisectoriels.</p> <p>Augmentation du nombre de détachements/prêts de spécialistes nationaux qualifiés au profit des bureaux nationaux/régionaux multisectoriels d'ici à décembre 2017 (élaboration d'accords spécifiques entre pays hôtes et bureaux nationaux/régionaux multisectoriels).</p> <p>Baisse des taux de vacance de poste.</p>	<p>bureau, statistiques sur la répartition du personnel relevant du programme entre bureaux régionaux multisectoriels et bureaux nationaux, nombre de cadres possédant des compétences dans chaque domaine de programme dans les bureaux régionaux multisectoriels.</p>	

Domaines à améliorer	Mesures d'amélioration proposées	Cibles	Outils de suivi	Incidences financières
Administration, ressources humaines et gestion financière hors Siège.	Améliorer les capacités des bureaux régionaux multisectoriels dans les domaines de l'administration, des ressources humaines et de la gestion financière.	Membres du personnel administratif formés d'ici à décembre 2017.	Rapports de formation.	Aucune (déjà prévues).
Appui adéquat des États membres.	<p>Inciter les États membres à aider à couvrir les dépenses de fonctionnement des bureaux.</p> <p>Partager les dépenses afférentes aux bureaux régionaux multisectoriels entre les pays hôtes et les pays qui dépendent de ces bureaux.</p>	Augmentation du nombre de bureaux hors Siège recevant des contributions en nature de la part des États membres de 11 (2014-2015) à 15 d'ici à décembre 2017.	<p>Dispositions des accords de siège (sur les contributions financières et en nature).</p> <p>Rapports de BFM sur les contributions reçues des États membres.</p>	À déterminer (en fonction des négociations avec les États membres).
« Représentation fonctionnelle et liaison » et alignement géographique des bureaux hors Siège d'Afrique selon les quatre grands groupements régionaux (communautés économiques régionales – Afrique	Officialiser les fonctions de représentation des bureaux nationaux/régionaux multisectoriels au sein des groupements régionaux (cf. annexe IV).	<p>Fonction de représentation des bureaux nationaux/régionaux multisectoriels au sein des groupements régionaux officialisée par des instructions émanant du Siège d'ici à octobre 2016.</p> <p>Alignement sur les groupements régionaux effectif d'ici à décembre</p>	Mandat, structure hiérarchique et chaînes des responsabilités clairement définis.	Aucune.

Domaines à améliorer	Mesures d'amélioration proposées	Cibles	Outils de suivi	Incidences financières
subsaharienne).		2017.		
Contribution à l'amélioration de la cohérence à l'échelle du système des Nations Unies.	Assurer un meilleur alignement fonctionnel et une plus grande coopération avec le système des Nations Unies au niveau régional.	<p>Responsabilités des directeurs des bureaux régionaux multisectoriels dans les mécanismes des GNUD régionaux définies d'ici à décembre 2016.</p> <p>Les directeurs des bureaux régionaux multisectoriels sont des membres à part entière des GNUD régionaux, et participent aux évaluations annuelles des performances des coordonnateurs résidents/membres des équipes de pays.</p>	<p>Rapports de mission des directeurs des bureaux régionaux multisectoriels.</p> <p>Rapports du GNUD.</p> <p>Comptes rendus du GNUD.</p>	<p>Aucune.</p> <p>(Participation financée par le budget des voyages au titre du PO, au besoin.)</p>

ANNEXE IV

**ORGANISATIONS RÉGIONALES D'AFRIQUE – FONCTIONS DE REPRÉSENTATION
DES BUREAUX HORS SIÈGE**

Union africaine communautés économiques régionales (CER)	États membres	Siège	Bureau hors Siège (fonction de représ.)
Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)	Bénin, Burkina Faso, Cabo Verde, Côte d'Ivoire, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Libéria, Mali, Niger, Nigéria, Sénégal, Sierra Leone, Togo	Abuja	Abuja
Communauté d'Afrique de l'Est (CAE)	Burundi, Kenya, Ouganda, République-Unie de Tanzanie, Rwanda	Dar es-Salaam	Dar es- Salaam
Autorité intergouverne mentale pour le développement (IGAD)	Djibouti, Erythrée, Éthiopie, Kenya, Ouganda, Somalie, Soudan, Soudan du Sud	Djibouti	Nairobi
Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC)	Afrique du Sud, Angola, Botswana, Lesotho, Madagascar, Malawi, Maurice, Mozambique, Namibie, République démocratique du Congo, République-Unie de Tanzanie, Seychelles, Swaziland, Zambie, Zimbabwe	Gaborone	Harare
Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA)	Burundi, Comores, Djibouti, Égypte, Érythrée, Éthiopie, Kenya, Libye, Madagascar, Malawi, Maurice, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Seychelles, Soudan, Soudan du Sud, Swaziland, Zambie, Zimbabwe	Lusaka	Harare
Communauté économique des États de l'Afrique centrale (CEEAC)	Angola, Burundi, Cameroun, Congo, Guinée équatoriale, Gabon, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Rwanda, Sao Tomé-et-Principe, Tchad	Libreville	Libreville
Communauté des États sahélo- sahariens (CEN- SAD)	Bénin, Burkina Faso, Comores, Côte d'Ivoire, Djibouti, Égypte, Érythrée, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Kenya, Libéria, Libye, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Nigéria, République centrafricaine, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Tchad, Togo, Tunisie	Tripoli	Le Caire
Union du Maghreb arabe (UMA)	Algérie, Libye, Maroc, Mauritanie, Tunisie	Rabat	Rabat

Autres communautés régionales	États membres	Siège	Bureau hors Siège (fonction de représ.)
Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA)	Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée-Bissau, Mali, Niger, Sénégal, Togo	Ouagadougou	Dakar
Commission de l'océan Indien (COI)	Comores, Madagascar, Maurice, La Réunion, Seychelles,	Port-Louis	Nairobi
Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC)	Cameroun, Congo, Gabon, Guinée équatoriale, Tchad	Yaoundé	Yaoundé

ANNEXE V

LISTE DES BUREAUX HORS SIÈGE PAR RÉGION EN JUILLET 2016

Région/bureau	Type de bureau	États membres couverts
Afrique		
Abuja	Bureau régional multisectoriel (Afrique de l'Ouest)	Bénin, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinée, Libéria, Nigéria, Sierra Leone, Togo
Abidjan	Bureau national	Côte d'Ivoire
Accra	Bureau national	Ghana
	Antenne/Desk	Cotonou (Bénin)
	Antenne/Desk	Monrovia (Libéria)
	Antenne/Desk	Conakry (Guinée)
Dakar	Bureau régional multisectoriel (Afrique de l'Ouest (Sahel))	Burkina Faso, Cabo Verde, Gambie, Guinée-Bissau, Mali, Niger, Sénégal
Bamako	Bureau national	Mali
Harare	Bureau régional multisectoriel (Afrique australe)	Afrique du Sud, Botswana, Lesotho, Malawi, Mozambique, Namibie, Swaziland, Zambie, Zimbabwe
Maputo	Bureau national	Mozambique
Windhoek	Bureau national	Namibie
	Antenne/Desk	Gaborone (Botswana)
	Antenne/Desk	Lilongwe (Malawi)
	Antenne/Desk	Johannesburg (Afrique du Sud)
	Antenne/Desk	Lusaka (Zambie)
Nairobi	Bureau régional multisectoriel (Afrique de l'Est)	Comores, Djibouti, Érythrée, Éthiopie, Kenya, Madagascar, Maurice, Ouganda, République-Unie de Tanzanie, Rwanda, Seychelles, Somalie, Soudan du Sud
Addis-Abeba	Bureau national Bureau de liaison	Éthiopie Bureau de liaison avec l'Union africaine et la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique
Juba	Bureau national	République du Soudan du Sud
Dar es-Salaam	Bureau national	République-Unie de Tanzanie
	Antenne/Desk	Moroni (Comores)
	Antenne/Desk	Djibouti
	Antenne/Desk	Antananarivo (Madagascar)
	Antenne/Desk	Kigali (Rwanda)
	Antenne/Desk	Kampala (Ouganda)

Région/bureau	Type de bureau	États membres couverts
Yaoundé	Bureau régional multisectoriel (Afrique centrale)	Angola, Burundi, Cameroun, Congo, Gabon, Guinée équatoriale, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Sao Tomé-et-Principe, Tchad
Brazzaville	Bureau national	Congo
Kinshasa	Bureau national	République démocratique du Congo
Libreville	Bureau national	Gabon
	Antenne/Desk	Luanda (Angola)
	Antenne/Desk	N'djamena (Tchad)
	Maison de la paix	Bujumbura (Burundi)
États arabes		
Beyrouth	Bureau régional et multipays	Bureau régional pour l'éducation dans les États arabes ; Bureau multipays (Jordanie, Iraq, Liban, République arabe syrienne, Territoires palestiniens)
Bagdad	Bureau national	Iraq
Amman	Bureau national	Jordanie
Ramallah	Bureau national	Palestine
Le Caire	Bureau régional et multipays	Bureau régional pour la science dans les États arabes ; Bureau multipays (Égypte, Libye, Soudan)
Khartoum	Bureau national	Soudan
Doha	Bureau multipays	Arabie saoudite, Bahreïn, Émirats arabes unis, Koweït, Oman, Qatar, Yémen
Rabat	Bureau multipays	Algérie, Maroc, Mauritanie, Tunisie
	Antenne/Desk	Alger (Algérie)
	Antenne/Desk	Tunis (Tunisie)
Asie et Pacifique		
Almaty	Bureau multipays	Kazakhstan, Kirghizistan, Ouzbékistan, Tadjikistan
Tachkent	Bureau national	Ouzbékistan
Apia	Bureau multipays	Australie, Fidji, Îles Cook, Îles Marshall, Îles Salomon, Kiribati, Micronésie (États fédérés de), Nauru, Nioué, Nouvelle-Zélande, Palaos, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Samoa, Tonga, Tuvalu, Vanuatu, Tokélaou (Membre associé)
Bangkok	Bureau régional et multipays	Bureau régional pour l'éducation en Asie et dans le Pacifique ; Bureau multipays (Cambodge, Myanmar, République démocratique populaire lao, Singapour, Thaïlande, Viet Nam)
Phnom Penh	Bureau national	Cambodge

Région/bureau	Type de bureau	États membres couverts
Hanoi	Bureau national	Viet Nam
	Antenne/Desk	Yangon (Myanmar)
Beijing	Bureau multipays	Chine, Japon, Mongolie, République populaire démocratique de Corée, République de Corée
Jakarta	Bureau régional et multipays	Bureau régional pour la science en Asie et dans le Pacifique ; Bureau multipays (Brunéi Darussalam, Indonésie, Malaisie, Philippines, Timor-Leste)
	Antenne/Desk	Timor-Leste (Dili)
New Delhi	Bureau multipays	Bangladesh, Bhoutan, Inde, Maldives, Népal, Sri Lanka
Dhaka	Bureau national	Bangladesh
Katmandou	Bureau national	Népal
Téhéran	Bureau multipays	Afghanistan, Iran (République islamique d'), Pakistan, Turkménistan
Kaboul	Bureau national	Afghanistan
Islamabad	Bureau national	Pakistan
Europe et Amérique du Nord		
Bruxelles	Bureau de liaison	Union européenne et ses organes subsidiaires à Bruxelles
Genève	Bureau de liaison	Organisation des Nations Unies à Genève
New York	Bureau de liaison	Organisation des Nations Unies à New York
Venise	Bureau régional	Bureau régional de l'UNESCO pour la science et la culture en Europe et Amérique du Nord
	Antenne/Desk	Sarajevo (Bosnie-Herzégovine)
Amérique latine et Caraïbes		
La Havane	Bureau régional et multipays	Bureau régional pour la culture en Amérique latine et dans les Caraïbes ; Bureau multipays (Cuba, Haïti, République dominicaine, Aruba (Membre associé))
Port-au-Prince	Bureau national	Haïti
	Antenne/Desk	Saint-Domingue (République dominicaine)
Kingston	Bureau multipays	Antigua-et-Barbuda, Bahamas, Barbade, Belize, Dominique, Grenade, Guyana, Jamaïque, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Suriname, Trinité-et-Tobago et Anguilla, Curaçao, Îles Caïmanes, Îles Vierges britanniques, Sint Maarten (Membres associés)

Région/bureau	Type de bureau	États membres couverts
Montevideo	Bureau régional et multipays	Bureau régional pour la science en Amérique latine et dans les Caraïbes ; Bureau multipays (Argentine, Brésil, Chili, Paraguay, Uruguay)
	Antenne/Desk	Buenos Aires (Villa Ocampo) (Argentine)
Brasilia	Bureau national	Brésil
Santiago du Chili	Bureau régional Bureau national	Bureau régional de l'UNESCO pour l'éducation en Amérique latine et dans les Caraïbes Chili
Quito	Bureau multipays	Bolivie (État plurinational de), Colombie, Équateur, Pérou, Venezuela (République bolivarienne du)
Lima	Bureau national	Pérou
San José	Bureau multipays	Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Mexique, Nicaragua, Panama
Guatemala	Bureau national	Guatemala
Mexico	Bureau national	Mexique



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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie III (B)

PARIS, le 26 août 2016
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE III

QUESTIONS RELATIVES À LA GESTION

Résumé

B. Investir pour l'exécution efficace du programme

L'objet du présent document est d'informer les membres du Conseil exécutif des progrès réalisés dans le suivi de la décision adoptée par le Conseil exécutif à sa 199^e session concernant les initiatives d'apprentissage et de perfectionnement à financer au titre du plan « Investir pour l'exécution efficace du programme ».

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

B. Investir pour l'exécution efficace du programme(Suivi de la décision 199 EX/5 (II) (D))

1. Conformément à la décision 199 EX/5 (II) (D), la Directrice générale soumet au Conseil exécutif la présente note d'information sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre des initiatives d'apprentissage et de perfectionnement (annexe I) et des initiatives relatives à la gestion des connaissances et aux technologies de l'information (annexe II), dont le financement a été approuvé au titre du Fonds d'investissement pour l'exécution efficace du programme.

2. L'ensemble des initiatives/projets, notamment ceux qui ont trait à la gestion des connaissances et aux technologies de l'information, suivent une méthode de gestion de projet professionnelle qui comprend des modalités de gouvernance de projet ainsi que des stratégies d'évaluation des risques, d'évaluation de l'impact et d'atténuation. Le Conseil exécutif ayant également demandé, dans sa décision 199 EX/5 (II) (D), qu'il lui soit rendu compte de l'établissement d'un inventaire global des risques, un document d'information distinct (200 EX/5.INF.2) a été préparé.

3. Les activités menées en vue d'une décentralisation durable étant toujours en cours, aucune proposition concrète concernant l'axe d'action stratégique 6 du plan « Investir pour l'exécution efficace du programme », « Définition plus précise des modalités d'exécution et des mécanismes et outils appropriés », y compris fondée sur la note conceptuelle déjà présentée dans l'annexe IV du document 199 EX/5 Partie II (D), n'est soumise à ce stade.

Décision proposée

4. 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 199 EX/5 (II) (D),
2. Prend note des informations fournies par la Directrice générale au sujet des progrès accomplis dans la mise en œuvre des initiatives d'apprentissage et de perfectionnement (annexe I) et des initiatives relatives à la gestion des connaissances et aux technologies de l'information (annexe II) ;
3. Invite la Directrice générale à poursuivre la mise en œuvre de ces initiatives selon les modalités indiquées au paragraphe 2 du document 200 EX/5 Partie III (B) ;
4. Prie la Directrice générale de lui présenter, à sa 201^e session, un rapport actualisé sur la mise en œuvre de ces initiatives ;
5. Lance un appel aux États membres pour qu'ils envisagent de verser des contributions volontaires en vue de compléter les ressources budgétaires disponibles.

ANNEXE I

INITIATIVES DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT

1. Conformément à la décision 199 EX/5 (II) (D), la Directrice générale soumet au Conseil exécutif la présente note d'information sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre des initiatives d'apprentissage et de perfectionnement dont le financement a été approuvé au titre du plan « Investir pour l'exécution efficace du programme ».

2. Les premiers fonds alloués au titre du plan « Investir pour l'exécution efficace du programme » ont été reçus par HRM le 1^{er} juillet 2016.

3. Au 1^{er} juillet 2016, des progrès ont été réalisés, notamment dans les initiatives d'apprentissage suivantes :

- améliorer la mobilisation des ressources ;
- renforcer les compétences professionnelles au service de l'exécution du programme ;
- renforcer la culture de la responsabilité en matière de gestion ;
- améliorer l'exécution du programme au niveau des pays, au sein du système des Nations Unies ;
- renforcer les compétences de direction ;
- optimiser l'utilisation des outils internes pour accroître la productivité ;
- renforcer la fonction d'évaluation décentralisée de l'UNESCO.

4. Améliorer la mobilisation des ressources

4.1 Progrès réalisés : Plusieurs réunions ont été organisées avec des collègues de la Mobilisation des ressources afin d'examiner et de proposer des contenus de module d'apprentissage ainsi que des contenus relatifs à la structure du programme. Un projet de « parcours d'apprentissage » est à l'étude, en vue de garantir l'évolution logique des formations et des synergies appropriées entre leurs différentes composantes.

4.2 Budget : Des crédits budgétaires d'un montant de 49 000 dollars ont été alloués en juin pour la mise en œuvre de cette activité en 2016. Aucun engagement financier n'a encore été pris.

4.3 Planification : Le calendrier de ce projet est pleinement respecté. Des progrès ont été réalisés dans le volet « formation des formateurs », avec l'organisation d'un atelier pilote en quatre séances. Les retours d'information seront exploités pour préparer les futures séances de formation des formateurs. Les activités de conception et d'élaboration des modules de formation en ligne seront lancées en septembre.

5. Renforcer les compétences professionnelles au service de l'exécution du programme

5.1 Progrès réalisés : Les matériels pédagogiques existants ont été passés en revue afin de déterminer ceux qui doivent être remplacés et ceux qui peuvent être actualisés. Des contacts ont été pris avec des formateurs extérieurs pour trouver des fournisseurs capables d'actualiser les contenus et de créer de nouveaux modules. En outre, la mise en place d'une structure dédiée aux modules de formation en ligne sur les questions de genre a été abordée.

Dans le cadre de l'initiative de la stratégie relative aux ressources humaines, plusieurs réunions ont été organisées avec des collègues afin de présenter le Cadre de compétences et de recueillir, de façon informelle, leur avis sur les besoins de perfectionnement.

5.2 Budget : Au titre de cette activité, des crédits budgétaires ont été alloués en juin pour trois sous-activités dont la mise en œuvre sera entamée en 2016. Gestion de programme/projet : 100 000 dollars ; Communication et compétences relationnelles : 75 000 dollars ; Égalité des genres et intégration de la problématique hommes-femmes : 35 000 dollars. Aucun engagement budgétaire n'a encore été pris, bien que les procédures d'achat aient été lancées.

5.3 Planification : Le calendrier du projet est respecté. Les fournisseurs des modules d'apprentissage en ligne relatifs à la communication et aux compétences relationnelles sont en cours de sélection, et le contenu des formations qu'ils proposent est évalué afin de déterminer leur pertinence au regard des besoins de l'UNESCO. Par ailleurs, les sociétés qui développent des systèmes d'apprentissage en ligne sont en cours de présélection, et un appel à proposition sera publié pour l'attribution d'un contrat à long terme concernant l'élaboration de nos formations en ligne.

6. Renforcer la culture de la responsabilité en matière de gestion

6.1 Progrès réalisés : Pour compléter les contenus pédagogiques existants sur la responsabilité financière, des contributions ont été sollicitées et fournies par des collègues sur les sujets liés aux ressources humaines devant être abordés dans le cadre de cette initiative. Une version pilote des thèmes et matériels supplémentaires a été mise en œuvre au cours d'un atelier en avril 2016, en coordination avec BFM et BSP.

6.2 Budget : Pour 2016, des crédits budgétaires seront demandés pour trois sous-activités à mettre en œuvre au titre de ce projet. Gestion des ressources humaines : 70 000 dollars ; Gestion financière : 70 000 dollars ; Perfectionnement des compétences de gestion : 70 000 dollars.

6.3 Planification : Le calendrier du projet est respecté. Les activités initiales de consultation et d'élaboration sont effectuées en interne. La première compétence de gestion ciblée concerne les entretiens de sélection des membres de groupes d'experts, en combinaison avec une formation en ligne et des ateliers en direct. Un projet de structure et de contenu de cette formation en ligne a été élaboré et est en cours d'examen.

7. Améliorer l'exécution du programme au niveau des pays, au sein du système des Nations Unies

7.1 Progrès réalisés : HRM a pris contact avec des collègues de FSC pour donner un degré de priorité élevé à la participation aux programmes de l'École des cadres du système des Nations Unies et définir des critères s'y rapportant, l'objectif étant qu'une première vague de collègues y participe en octobre et décembre 2016. Trois participants seront envoyés pour chaque séance.

7.2 Budget : En juin, des crédits budgétaires ont été alloués pour deux sous-activités à mettre en œuvre en 2016 dans le cadre de ce projet : (1) Programmes de formation aux méthodes d'encadrement de l'École des cadres du système des Nations Unies : 70 000 dollars ; (2) Négociation et communication efficaces : 94 000 dollars. Aucun engagement financier n'a encore été pris.

7.3 Planification : Le calendrier du projet est respecté. Des dispositions sont en train d'être prises pour qu'au moins six directeurs d'unités hors Siège participent au programme de formation aux méthodes d'encadrement pour les équipes de pays des Nations Unies en 2016.

8. Renforcer les compétences de direction

8.1 Progrès réalisés : Un programme pilote de formation aux méthodes d'encadrement s'est tenu au Siège du 18 au 22 juillet 2016. Il était animé par M. Mark Brennan, professeur à l'Université de Pennsylvanie, et 25 collègues des secteurs de programme et des services internes occupant des postes de directeur et des postes de classe P-5 y ont participé. Cet atelier de cinq jours sera suivi d'une série de tutoriels en visioconférence sur les méthodes d'encadrement, afin que les cadres s'entraînent à mettre en pratique les compétences de direction qu'ils ont apprises.

8.2 Budget : Des crédits budgétaires d'un montant de 54 500 dollars ont été alloués en juin pour les activités à mettre en œuvre en 2016. 10 % de ces crédits ont été dépensés.

8.3 Planification : Le calendrier du projet pour 2016 est respecté.

9. Optimiser l'utilisation des outils internes pour accroître la productivité

9.1 Progrès réalisés : Les fournisseurs potentiels qui se chargeront de l'élaboration des modules d'apprentissage ont été sélectionnés, et un mandat détaillé est en cours de rédaction.

9.2 Budget : Pour 2016, des crédits budgétaires d'un montant de 54 500 dollars seront demandés.

9.3 Planification : La mise en œuvre de ce projet pour 2016 est en cours.

10. Renforcer la fonction d'évaluation décentralisée de l'UNESCO

10.1 Progrès réalisés : Les secteurs de programme et les unités hors Siège, y compris les instituts de catégorie 1, ont désigné des points focaux pour l'évaluation. Les matériels de formation à l'évaluation des autres institutions des Nations Unies sont en train d'être compilés à l'appui de l'élaboration du programme de formation à la gestion de l'évaluation de l'UNESCO. Plusieurs options sont à l'étude pour ce programme, notamment une plate-forme de formation en ligne, une formation pratique directe dans toutes les régions, et l'attribution d'une fonction d'assistance technique à IOS. Les normes et règles définies par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE), actualisées récemment, seront utilisées pour élaborer un ensemble sur mesure de documents d'orientation sur la gestion de l'évaluation.

10.2 Budget : Des crédits budgétaires d'un montant de 100 000 dollars seront demandés pour la mise en œuvre de ce projet en 2016.

10.3 Planification : Le calendrier du projet est respecté. Les activités de consultation et de planification en vue de la mise en œuvre de ce projet ont été effectuées en interne, à l'UNESCO, ainsi qu'en collaboration avec les autres institutions des Nations Unies.

Investir pour une exécution efficace du programme - budget approuvé

TITRE	Dollars É.-U.		
	2016 *	2017	Total
	Crédits alloués		
1. Améliorer la mobilisation des ressources	49 000	49 000	98 000
2. Renforcer les compétences professionnelles au service de l'exécution du programme	210 000	239 000	449 000
<i>Gestion de programme/projet</i>	<i>100 000</i>	<i>100 000</i>	<i>200 000</i>
<i>Communication et compétences relationnelles</i>	<i>75 000</i>	<i>104 000</i>	<i>179 000</i>
<i>Égalité des genres et intégration de la problématique hommes-femmes</i>	<i>35 000</i>	<i>35 000</i>	<i>70 000</i>
3. Renforcer la culture de la responsabilité en matière de gestion	210 000	228 000	438 000
<i>Gestion des ressources humaines</i>	<i>70 000</i>	<i>70 000</i>	<i>140 000</i>
<i>Gestion financière</i>	<i>70 000</i>	<i>88 000</i>	<i>158 000</i>
<i>Perfectionnement des compétences de gestion</i>	<i>70 000</i>	<i>70 000</i>	<i>140 000</i>
4(a) Améliorer l'exécution du programme au niveau des pays, au sein du système des Nations Unies (HRM)	164 000	164 000	328 000
<i>Programmes de formation aux méthodes d'encadrement de l'École des cadres du système des Nations Unies</i>	<i>70 000</i>	<i>110 000</i>	<i>180 000</i>
<i>Négociation et communication efficaces</i>	<i>94 000</i>	<i>54 000</i>	<i>148 000</i>
4(b) Améliorer l'exécution du programme au niveau des pays, au sein du système des Nations Unies (BSP)	109 500	109 500	219 000
5. Renforcer les compétences de direction	54 500	54 500	109 000
6. Optimiser l'utilisation des outils internes pour accroître la productivité	54 500	54 500	109 000
7. Renforcer la fonction d'évaluation décentralisée de l'UNESCO (IOS)	100 000	100 000	200 000
BUDGET TOTAL APPROUVÉ	951 500	998 500	1 950 000

* *Dépenses prévues en cours.*

ANNEXE II

GESTION DES CONNAISSANCES ET TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

Projet 1 : Refonte des principaux systèmes

Contribution à l'axe d'action 6 : Amélioration de la gestion des programmes/projets et atténuation des risques (cf. document 199 EX/5 Partie II, annexe I)

Progrès réalisés

- Réalisation d'une évaluation par un cabinet de consultants extérieur (Capgemini) en vue d'établir une feuille de route pour la mise en œuvre de la refonte des principaux systèmes, afin de définir les avantages, les risques, des solutions informatiques, la planification globale et les efforts nécessaires estimés.
- Organisation d'ateliers avec des représentants des secteurs de programme et des services internes axés sur des exigences de haut niveau, comme l'intégration des procédures liées aux ressources extrabudgétaires et au budget ordinaire, l'amélioration de l'établissement des rapports et le renforcement de l'appui aux plans de travail, de la planification à l'exécution.
- Identification de risques importants liés à l'intervention de sociétés privées, au budget nécessaire et aux solutions informatiques (utilisation de nouvelles technologies).
- Deux options possibles sont en cours d'élaboration détaillée, ainsi qu'un appel à proposition flexible.
- Les activités visant à fusionner les systèmes financiers (FABS) et de gestion des ressources humaines (STEPS) progressent comme prévu.

Budget

À ce jour, 270 000 dollars ont été engagés sur le budget total de 3 414 000 dollars, dont 172 000 dollars pour l'évaluation et 98 000 dollars pour la fusion des systèmes. Les crédits restants seront utilisés pour l'élaboration d'un plan de travail et la mise en œuvre de la ou des nouvelles solutions.

Planification

La version actualisée de la planification du projet de haut niveau, présentée ci-dessous, montre un léger retard (un à deux mois), qui ne devrait pas avoir d'incidence sur la date de fin d'exécution.

	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Adoption du projet et documentation relative au projet																								
Évaluation du projet par une tierce partie																								
Préparation technique : fusion FABS et STEPS																								
Élaboration d'un plan de travail																								
Mise en œuvre																								

Projet 2 : Continuité des opérations et reprise d'activité après sinistre

Contribution à l'axe d'action stratégique 6 : Amélioration de la gestion des programmes/projets et atténuation des risques (cf. document 199EX/5 Partie II, annexe I)

Progrès réalisés

- À la suite d'une évaluation réalisée en janvier 2016, une proposition détaillée du Centre international de calcul (CIC) des Nations Unies a été reçue et évaluée.
- L'architecture cible pour la solution de reprise d'activité après sinistre a été définie, notamment l'hébergement des systèmes informatiques essentiels et le suivi et le soutien nécessaires à une reprise rapide des opérations informatiques en cas d'interruption, ainsi qu'un plan détaillé de reprise d'activité après sinistre.
- Un contrat a été passé avec le CIC concernant la fourniture des services nécessaires à la solution de reprise d'activité après sinistre qui a été retenue.

Budget

82 % du budget total de 383 000 dollars ont été engagés, ce qui couvre l'accord de projet, la configuration, la mise en œuvre, la documentation et l'appui du projet, ainsi que le coût des services de reprise d'activité après sinistre pour le reste de l'exercice biennal.

Planification

La version actualisée de la planification du projet de haut niveau est la suivante :

	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Choisir une solution pour le centre de données secondaire	■	■	■	■	■	■																		
Mettre en place la solution de reprise d'activité après sinistre, en prévoyant des tests						■	■	■	■	■	■	■												
Élaborer des plans de reprise d'activité après sinistre pour les unités hors Siège							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Faire fonctionner le site opérationnel de reprise après sinistre													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Les modifications apportées donnent une vision plus claire des différentes phases du projet. Le projet a bien avancé, bien que la définition de l'architecture et des conditions contractuelles ait demandé plus de temps que prévu.

Projet 3 : Système d'appui à la mobilisation de ressources et à la gestion des événements

Contribution à l'axe d'action stratégique 2 : Amélioration et renforcement des processus et stratégies de mobilisation de ressources (cf. document 199 EX/5 Partie II, annexe I)

Progrès réalisés

Conformément à la planification initiale, la mise en œuvre opérationnelle de ce projet sera lancée en 2017, et des activités préparatoires menées en 2016.

Budget

La mise en œuvre effective du projet étant prévue pour 2017, le budget total de 985 000 dollars est intact.

Projet 5 : Renforcement du partage des connaissances et de la collaboration hors Siège

Contribution à l'axe d'action stratégique 3 : Réorientation de la programmation à l'appui du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (cf. document 199 EX/5 Partie II, annexe I)

Progrès réalisés

- La phase d'essai en Afrique, mise en œuvre en 2014-2015, a été examinée et les enseignements tirés analysés.
- Deux études ciblant respectivement l'Afrique et les autres régions ont été réalisées en mai-juin 2016, afin de bien évaluer la situation actuelle et de mesurer l'état d'avancement et l'impact du projet.
- La méthode de mise en place a été affinée et des contenus d'ateliers régionaux élaborés, en mettant l'accent sur des initiatives de programme concrètes, collaboratives, conformes aux priorités régionales et faisant suite aux ateliers.
- Quatre ateliers régionaux ont été programmés d'ici à la fin de 2016 : au Caire en août, à Harare en septembre, et à Bangkok et Montevideo en novembre. Les bureaux nationaux des différentes régions seront invités à envoyer deux représentants chacun.
- La phase opérationnelle de la reformulation des boîtes à outils CONNECT-U et de leur intégration à l'intranet sera entamée en septembre 2016.

Budget

Jusqu'à présent, les activités préparatoires ont été menées en recourant aux ressources internes, sans utiliser le budget du projet. Les quatre ateliers régionaux et la reformulation des boîtes à outils CONNECT-U étant prévus pour les mois à venir, environ la moitié du budget total de 438 000 dollars devrait être engagée d'ici à la fin de 2016.

Planification

Le projet est bien engagé. La version actualisée de la planification du projet de haut niveau est la suivante :

	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Étude de la phase d'essai et planification du projet	■																							
Étude, évaluation et planification détaillée du déploiement		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
Mise en place dans les bureaux régionaux et nationaux									■	■	■	■												
Reformulation et intégration à l'intranet des boîtes à outils CONNECT-U													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Examen et suivi par région																								
Examen d'ensemble du projet/des enseignements tirés																								■

Projet 6 : Amélioration de la gestion des documents et des contenus multimédia

Contribution à l'axe d'action stratégique 5 : Amélioration des modalités opérationnelles et organisation rationnelle des tâches (cf. document 199 EX/5 Partie II, annexe I)

Progrès réalisés

- Les exigences fonctionnelles ont été examinées, notamment dans le cadre de consultations avec les utilisateurs finaux et les responsables des processus, et la documentation technique et fonctionnelle complète de la solution actuelle a été préparée.
- En se fondant sur cette analyse, un contrat a été passé en juillet 2016 avec un cabinet extérieur spécialisé dans les dépôts d'archives et les bibliothèques numériques (Tosca Consultants) concernant la fourniture de conseils sur la meilleure méthode à adopter, la définition d'une solution cible et l'aide à l'élaboration d'un appel à proposition.
- Un nouvel appel à proposition sera lancé après que le cabinet de conseil aura rempli sa mission, en octobre 2016.
- En fonction des résultats obtenus, la mise en œuvre de la nouvelle plate-forme pourra se poursuivre pendant toute l'année 2017. Des dates de fin d'exécution plus précises pourront être données une fois que la nouvelle solution aura été définie.

Budget

À ce jour, 46 000 dollars ont été engagés sur le budget total de 547 000 dollars, ce qui couvre l'élaboration de la documentation technique de la solution actuelle et les services de consultants pour la préparation de l'appel à proposition.

Planification

Le projet a été reprogrammé afin de s'adapter aux besoins de la mission de conseil préparatoire et aux premières conclusions et recommandations qui en sont ressorties. La version actualisée de la planification du projet de haut niveau est la suivante :

	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Réorganisation du projet																								
Reformulation et validation des besoins opérationnels																								
Étude et conception de la future solution																								
Préparation du mandat et du contrat du fournisseur																								
Choix d'une solution et d'un fournisseur																								
Mise en œuvre																								
Campagne de communication																								

Investir pour une exécution efficace du programme - budget approuvé (KMI)

TITRE	Dollars É.-U.			
	2016	2017		Total
	Crédits alloués	Dépenses	Dépenses	
1. Refonte des principaux systèmes	336 000	270 000	3 078 000	3 414 000
2. Continuité des opérations et reprise d'activité après sinistre	188 000	127 308	195 000	383 000
3. Système d'appui à la mobilisation de ressources et à la gestion des	0	0	985 000	985 000
4. Amélioration du Portail de transparence	0	0	200 000	200 000
5. Renforcement du partage des connaissances et de la collaboration hors Siège	218 340	13 000	219 660	438 000
6. Amélioration de la gestion des documents et des contenus multimédia	447 000	46 000	100 000	547 000
BUDGET TOTAL APPROUVÉ (KMI)	1 189 340	456 308	4 777 660	5 967 000



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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie III (C)

PARIS, le 2 août 2016
Original français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE III

QUESTIONS RELATIVES À LA GESTION

Résumé

C. Plan d'action pour la sécurité et la sûreté à l'UNESCO

Suite aux attaques terroristes survenues à Paris en janvier et novembre 2015, la Directrice générale a présenté au Comité du Siège, à sa 3^e session extraordinaire, puis à la 199^e session du Conseil exécutif, un plan d'action pour la sécurité et la sûreté à l'UNESCO (Siège). Ce plan a fait l'objet du document 199 EX/17, puis de la décision correspondante.

La Directrice générale apporte ici les éléments correspondant à la mise en œuvre du Plan et des dispositions de la décision 199 EX/17.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 6.



C. Plan d'action pour la sécurité et la sûreté à l'UNESCO

(Suivi de la décision 199 EX/17)

1. Les efforts mis en œuvre dès novembre 2015 et destinés à améliorer la sécurité au Siège ont été poursuivis, notamment en ce qui concerne les mesures techniques. Le nouveau dispositif de réception du site Miollis-Bonvin a été mis en place avant la fin de l'été. Il a en été de même pour la dotation d'uniforme et de moyens de défense des agents de sûreté.
2. Les fonds mis à disposition faisant suite à la décision du Comité du Siège et destinés notamment à améliorer la sécurité du site Miollis-Bonvin sont actuellement en cours d'exploitation par le biais d'un appel d'offres mené conjointement par les équipes des sections des bâtiments (MSS) et de la sécurité (ERI).
3. À la suite de la décision 199 EX/17, la Directrice générale a décidé de transférer depuis le budget ordinaire (fonds disponibles) vers le Compte spécial pour la sécurité la somme de 443 480 dollars des États-Unis pour les dépenses non récurrentes. Ces sommes correspondent notamment à la contrepartie des travaux pour le site Fontenoy lesquels étaient l'objet d'une tranche optionnelle dans ledit appel d'offres. Cette option a donc été levée, ce qui permet le commencement rapide et simultané des travaux sur l'ensemble du Siège (protection vidéo, sonorisation pour les annonces publiques, délimitation de zones, etc.)
4. Les ressources correspondant au recrutement de dix agents de sûreté supplémentaires, qui doivent rester à la charge d'une « source régulière de recettes », devront être considérées, le cas échéant, au titre du 39 C/5 dont les études préparatoires ont pris en compte cette perspective. En attendant, un budget pouvant permettre de faire appel à une assistance temporaire substantielle est en cours d'identification pour 2017, la ligne budgétaire correspondant à l'ensemble du biennium ayant été versée en totalité sur la dotation de l'année 2016 pour le recrutement de personnels surnuméraires.
5. Il convient de saluer la contribution financière de la France au Compte spécial de la sécurité à hauteur de 85 000 dollars des États-Unis. Cet apport a notamment permis l'achat de matériel sophistiqué en matière de détection d'explosifs.

Décision proposée

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

Le Conseil exécutif,

1. Ayant pris connaissance du document 200 EX/5 Partie III (C),
2. Prend note avec satisfaction de l'état d'avancement de la mise en œuvre du Plan d'action pour la sécurité et la sûreté à l'UNESCO ;
3. Encourage la Directrice générale à identifier les fonds manquants pour le recrutement d'agents de sûreté surnuméraires en 2017 et des 10 membres du personnel en titre prévus au Plan pour le prochain exercice biennal ;
4. Prie la Directrice générale de lui rendre compte, à sa 202^e session, de l'exécution du Plan d'action pour la sécurité et la sûreté à l'UNESCO, ainsi que de la présente décision.



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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie III (D)

PARIS, le 1^{er} septembre 2016
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE III

QUESTIONS RELATIVES À LA GESTION

Résumé

D. Rapport comparatif : Les politiques de l'UNESCO en matière d'éthique et celles de l'ONU

Rapport établi à la demande du Conseil exécutif (décision 199 EX/4.III priant de lui soumettre, à sa 200^e session, *un rapport sur les politiques de l'UNESCO en matière d'éthique au regard des références universelles adoptées par le Secrétariat de l'ONU, accompagné d'options pour ce qui est d'harmoniser ou d'améliorer ces politiques si nécessaire et s'il y a lieu.*

Méthode adoptée : quatre domaines spécifiques de l'éthique ont été passés en revue pour examiner les politiques respectives – le programme de communication d'informations financières, la politique de lutte contre le harcèlement, la politique de protection contre les représailles et de protection des personnes qui signalent des comportements répréhensibles, et, enfin, la politique et les normes en vigueur en ce qui concerne les dons, les distinctions honorifiques et les rémunérations provenant de sources externes.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 49.



TABLE DES MATIÈRES

	Page
Introduction.....	1
I. Programme de communication d'informations financières	1
1. Définition et objet	1
2. Historique.....	1
3. Champ d'application.....	2
4. Procédure et examen des données.....	2
5. Communication publique.....	3
II. Politique de lutte contre le harcèlement	3
1. Cadre juridique et historique.....	3
2. Définitions du harcèlement.....	3
3. Procédure	4
III. Politique de protection contre les représailles et de protection des personnes qui signalent des comportements répréhensibles.....	6
1. Introduction et cadre juridique	6
2. Champ d'application.....	6
3. Activité protégée	6
4. Signalement de représailles, examen préliminaire et renvoi pour enquête	7
5. Mesures de protection.....	8
6. Sanctions	8
IV. Dons, distinctions honorifiques et rémunérations provenant de sources externes.....	8
1. Introduction	8
2. Cadre actuel et projet de politique de l'UNESCO	8
V. Décision proposée.....	9
Annexe I : Programme de communication d'informations financières – tableau récapitulatif	
Annexe II : Politique de lutte contre le harcèlement – tableau récapitulatif	
Annexe III : Politique de protection contre les représailles – tableau récapitulatif	
Annexe IV : Dons, distinctions honorifiques et rémunérations provenant de sources externes	

D. Rapport comparatif : Les politiques de l'UNESCO en matière d'éthique et celles de l'ONU

Introduction

1. Les politiques d'éthique ont été conçues dans le cadre juridique de l'UNESCO sous la supervision du Bureau de la gestion des ressources humaines, qui est compétent en ce qui concerne l'application et la modification du Manuel des ressources humaines (Point 1.1 du Manuel RH). La Conférence générale approuve l'application et/ou la modification du Statut du personnel. Le Règlement du personnel est approuvé par le Directeur général sur la recommandation du Directeur de la gestion des ressources humaines. En ce qui concerne les politiques internes (telles que les politiques d'éthique exposées dans le présent rapport), leur application et/ou leur modification relève(nt) du mandat exclusif du Directeur général, appuyé par le Directeur de la gestion des ressources humaines. Quant au Conseil exécutif, le champ de ses fonctions est décrit à l'article V-B de l'Acte constitutif de l'UNESCO et n'inclut aucune prérogative relative à l'adoption ou à la modification des politiques internes qui appliquent le Statut et Règlement du personnel.

I. Programme de communication d'informations financières

1. Définition et objet

2. La communication d'informations financières consiste, pour une personne, à rendre compte de ses finances personnelles, à savoir le type, la source et la valeur des actifs, des biens immobiliers, des revenus, des investissements, des passifs et des suppléments qu'elle-même ou des membres de sa famille ont reçus ou détenus pendant une période donnée.

3. Le but du Programme de communication d'informations financières de l'UNESCO est de réduire le risque de conflit réel ou perçu d'intérêts. Un conflit d'intérêts est une incompatibilité réelle ou apparente entre les intérêts privés d'un employé et soit ses fonctions officielles, soit les intérêts de l'Organisation. Éviter les conflits d'intérêts est le devoir de tous les employés de l'Organisation et est dans l'intérêt tant de l'Organisation, pour ce qui est de la préservation de sa réputation, que du membre du personnel, pour ce qui est de son intégrité.

4. Pour 2013, le Programme a recueilli 322 questionnaires, qui ont ensuite été examinés par le Bureau de l'éthique. Près de deux tiers de ces questionnaires ne présentaient pas de conflits d'intérêts dans le sens où les employés avaient répondu « non » à toutes les questions. Les déclarations qui présentaient un conflit d'intérêts potentiel ont fait l'objet d'un nouvel examen et, dans plusieurs cas, des informations supplémentaires ont été demandées et des conseils fournis aux individus. Par comparaison, pour la même période, l'examineur externe de l'ONU a recensé 177 individus (3,5 %) qui avaient déclaré, au total, 193 points ou activités nécessitant un examen.

2. Historique

5. Un Programme de communication d'informations financières a été lancé au Secrétariat de l'ONU en 2006 et l'UNESCO a introduit le sien propre en 2013.

6. Le Bureau de l'éthique à l'UNESCO a été créé en 2009 et en 2010, on a commencé à envisager de créer un programme de communication d'informations financières. Plutôt que de simplement adopter, dans son ensemble, un programme créé pour une organisation plus grande, il a été décidé de passer en revue les programmes que les institutions des Nations Unies avaient mis en place pour en évaluer l'efficacité.

7. Ce faisant, on a identifié trois catégories de programme : ceux qui reproduisent la politique de l'ONU (UNICEF, FNUAP et PAM, par exemple), ceux qui demandent des informations financières plus précises (Banque mondiale, par exemple) et ceux qui n'exigent que des informations très élémentaires (Organisation mondiale de la Santé, par exemple).

8. Les commentaires reçus alors des organisations qui avaient adopté le premier type de programme mentionnaient un important problème de ressources, car il n'existait souvent pas de capacité interne et les services requis devaient être « achetés » à des prestataires privés. L'analyse coût/avantages a conduit l'UNESCO à privilégier un programme plus ciblé, sensiblement différent de celui appliqué par le Secrétariat de l'ONU. On notera que le but principal du programme de l'UNESCO est de détecter non pas l'enrichissement personnel indu, mais les conflits d'intérêts que les activités personnelles des fonctionnaires (et/ou de leurs partenaires) pourraient présenter avec leurs fonctions et obligations professionnelles.

9. Cette approche a par la suite trouvé grâce auprès de plusieurs organisations internationales. À la réunion du Réseau de déontologie des organisations multilatérales, en juillet 2016, de nombreux représentants ont confirmé ne plus considérer l'approche intégrale (de l'ONU) comme optimale. Beaucoup, en effet, la jugeaient lourde et loin d'être efficace par rapport au coût, plusieurs notant qu'ils n'avaient tout simplement pas les moyens de vérifier les informations communiquées, notamment en matière d'enrichissement personnel indu. C'est ainsi qu'actuellement, nombre d'entre eux envisagent l'approche plus ciblée adoptée précédemment par l'UNESCO. Par exemple, la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) revoit actuellement ses procédures et le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) ne demandera que des informations relatives aux conflits d'intérêts potentiels, et donc aucun état financier à compter de l'an prochain, à titre d'essai. L'UNICEF et la Banque mondiale ont également exprimé le souhait de passer de l'approche intégrale à une politique conçue plus spécialement pour ne traiter que des situations potentielles de conflit d'intérêts.

3. Champ d'application

10. Les programmes de l'ONU et de l'UNESCO énoncent que les fonctionnaires de certaines classes (L-6 et classes de rang supérieur à l'ONU/P-5 et classes de rang supérieur à l'UNESCO) doivent souscrire une déclaration de situation financière. En outre, les fonctionnaires qui assument des fonctions spécifiques ou « sensibles » qui peuvent donner lieu à des conflits d'intérêts (ceux dont les fonctions principales incluent l'achat de biens et de services ou ceux chargés d'investir les actifs de l'Organisation, par exemple) sont également tenus de souscrire une déclaration dans les deux organisations. À l'UNESCO, c'est le Bureau de la gestion financière qui est chargé de fournir les données de ceux qui relèvent de cette dernière catégorie. Sont tenus, enfin, de souscrire une déclaration, tant à l'ONU qu'à l'UNESCO, les employés du Bureau de l'éthique.

11. À la différence de celui de l'ONU, le programme de l'UNESCO exige des déclarations non seulement de ses fonctionnaires, mais aussi des entrepreneurs, stagiaires, bénévoles et travailleurs occasionnels réputés relever des catégories décrites ci-dessus. La raison en tient à la spécificité du système de l'UNESCO, dans lequel les fonctions d'achat de biens et de services sont décentralisées. Comme, par conséquent, différentes catégories d'employés (et pas seulement des fonctionnaires) peuvent exercer ces fonctions, il a été jugé logique de les inclure dans le champ d'application programme.

4. Procédure et examen des données

12. L'ONU et l'UNESCO exigent chaque année, au premier trimestre, de remplir, principalement par voie électronique, un questionnaire de déclaration de situation financière portant sur l'année civile précédente.

13. À l'ONU, les questionnaires remplis par les fonctionnaires sont examinés par une société d'audit externe (actuellement PricewaterhouseCoopers, à un coût de 300 à 400 dollars par soumission). À l'UNESCO, il a été décidé, principalement pour des raisons financières, de procéder en interne. Les questionnaires sont donc examinés par le Bureau de l'éthique, sauf ceux de ses employés, qui sont examinés par le Directeur d'IOS. La première raison de ce détachement du modèle de l'ONU tient à la substance des déclarations. À l'ONU, l'examen des communications représente une lourde charge de travail (du fait de l'ampleur des données personnelles requises). À l'UNESCO, en revanche, la divulgation limitée mais ciblée non seulement facilite l'examen, mais aussi permet d'engager des ressources bien moins importantes.

5. Communication publique

14. Le Secrétariat de l'ONU a décidé de rendre les données recueillies publiques pour les fonctionnaires de rang supérieur qui donnent clairement leur consentement. À l'inverse, l'UNESCO a décidé de ne pas divulguer ces renseignements, que le Bureau de l'éthique tient confidentiels sous réserve de certaines dérogations (IOS peut, par exemple, demander, dans le cadre d'une enquête autorisée, certaines informations). Tandis que la publication de données peut être perçue comme un signe de transparence vis-à-vis du public, il est à noter que seuls 2,04 %¹ des fonctionnaires de l'ONU choisissent de rendre leurs déclarations publiques. La principale raison donnée pour ne pas renoncer à la confidentialité est que cela est perçu comme une atteinte injustifiée à la vie privée des employés. En outre, cela pourrait avoir des conséquences pour leur sûreté et leur sécurité ou celle de leurs biens. Si cela devait être jugé souhaitable à l'avenir, il faudrait dûment veiller à mettre en balance le droit à la vie privée et le désir de transparence des fonctionnaires internationaux.

II. Politique de lutte contre le harcèlement

1. Cadre juridique et historique

15. La politique adoptée par le Secrétariat de l'ONU en matière de lutte contre le harcèlement a été décrite dans une circulaire de 2008 du Secrétaire général². Celle de l'UNESCO a été définie dans une circulaire administrative de 2005³ modifiée en 2010⁴ (pour ajouter le Bureau de l'éthique). La politique en vigueur actuellement est décrite au Point 18.2 du Manuel RH. Elle vise, en particulier, à appliquer le paragraphe 21 des Normes de conduite de la fonction publique internationale.

2. Définitions du harcèlement

2.1 Définition du harcèlement général

16. Les deux politiques considèrent que le harcèlement est une conduite *inappropriée, importune et indésirable*. Cette conduite est *raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier* (ONU). L'UNESCO, dans sa propre définition, retient ce critère *de perception ou d'attente raisonnable*. Elle ajoute, en outre, que cette conduite doit être *délibérée*. Les deux politiques considèrent que le harcèlement peut se définir sous deux angles : lorsque la

¹ Pour le programme 2014 : 5 043 déclarants au total. 151 fonctionnaires de rang supérieur remplissaient les conditions pour participer à l'exercice 2014 de divulgation publique volontaire ; 103 ont choisi de divulguer publiquement un résumé de leurs actifs, passifs et intérêts extérieurs.

² Circulaire ST/SGB/2008/5 du Secrétaire général en vigueur depuis le 1^{er} mars 2008, *Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir*.

³ Circulaire administrative n° 2232 en vigueur depuis le 20 avril 2005.

⁴ Circulaire administrative n° AC/HR/4 en vigueur depuis le 28 juin 2010.

conduite cible directement un employé/groupe d'employés ou lorsque se crée, plus généralement, un environnement de travail *hostile, offensant, intimidant, humiliant ou dégradant*.

2.2 Définition du harcèlement moral

17. Le harcèlement peut prendre diverses formes. On distingue, le plus souvent, le *harcèlement moral* et le *harcèlement sexuel*. Le Secrétariat de l'ONU ne parvenant pas à donner une définition précise du harcèlement moral, il définit le « *harcèlement* » dans son ensemble.

18. À l'UNESCO, en revanche, le Manuel RH donne du harcèlement moral une définition précise qui va plus loin que celle que le Secrétariat de l'ONU donne du *harcèlement*. Selon l'UNESCO, le harcèlement moral s'entend de *toute agression répétée ou persistante, d'ordre physique, verbal ou psychologique*. Cette conduite a un *effet néfaste sur la situation sur le lieu de travail ou vise à humilier, rabaisser, insulter ou intimider une personne ou un groupe de personnes, ce qui comporte un risque sérieux d'atteinte à leur santé, à leur carrière ou à leur dignité*. Cette définition se complète d'une liste non exhaustive d'actes qui constituent du harcèlement moral. Identifiant ces comportements, la définition de l'UNESCO clarifie le cadre en vigueur et permet aux employés de mieux cerner les actions qui peuvent être considérées comme du harcèlement moral.

2.3 Définition du harcèlement sexuel

19. En ce qui concerne le harcèlement sexuel, les deux organisations ont leur propre définition. La circulaire de l'ONU le définit comme « *toute avance sexuelle importune, toute demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation* ». La définition de l'UNESCO, une fois encore, est plus explicite, incluant une liste non exhaustive d'actions que l'on peut considérer comme du harcèlement sexuel. Elle insiste, en outre, sur le fait que « *le comportement prohibé doit être importun, c'est-à-dire non sollicité par la victime et considéré par elle comme étant vexatoire ou inconvenant* ». L'ONU, pour sa part, précise que « *[le harcèlement sexuel] peut mettre en présence des personnes de sexe opposé ou du même sexe, hommes et femmes pouvant être victimes ou auteurs* ».

3. Procédure

20. Les deux politiques offrent aux individus qui pensent être victimes de harcèlement deux façons de se plaindre : informelle et officielle. À l'UNESCO, la personne à contacter par les victimes présumées est le Conseiller pour l'éthique, qui examine leur cas en toute confidentialité et les conseille sur les actions possibles. À l'ONU, les questions de harcèlement ne relèvent pas du Bureau de l'éthique ; les employés sont orientés, en première instance, vers le Département de la gestion des ressources humaines. Cela permet de détecter un possible conflit d'intérêts perçu.

3.1 Procédure informelle

21. Les deux politiques affirment que *les parties concernées peuvent trouver dans la médiation un moyen de régler le problème*. À l'UNESCO, les parties à une plainte pour harcèlement peuvent choisir leur propre médiateur ou approcher le Bureau du Médiateur. À l'ONU, l'employé dispose également d'un choix ouvert, avec une liste de personnes qui peuvent faire office de médiateurs (paragraphe 5.6 de la circulaire ST/SGB/2008/5 du Secrétaire général).

3.2 Plainte officielle

22. Les deux politiques prévoient que si le plaignant estime que le règlement informel est *inadapté* ou *inefficace* (UNESCO)/*indésirable* ou *inadapté* (ONU), il peut engager la procédure officielle de plainte.

23. La circulaire de l'ONU prévoit que la plainte écrite doit être soumise au chef du département, du bureau ou de la mission concerné(e). Lorsque le fonctionnaire qui doit, normalement, recevoir la plainte est l'auteur présumé, la plainte doit être soumise au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines ou, pour le personnel de mission, au Sous-Secrétaire général à l'appui aux missions. Une autre façon de déposer une plainte officielle à l'ONU est d'utiliser la dénonciation d'un tiers qui a une connaissance directe de la situation. Cette dénonciation doit être adressée à l'une des personnes susmentionnées (liste des « fonctionnaires responsables »). Le fonctionnaire qui a reçu le rapport ou la plainte officielle *appréciera rapidement si la plainte ou dénonciation a été faite de bonne foi et s'il y a lieu d'ouvrir une enquête officielle*.

24. À l'UNESCO, en revanche, la plainte écrite doit être adressée au Directeur général. Comme à l'ONU, *la procédure peut également être enclenchée par la présentation d'un rapport (...) par toute personne ayant directement connaissance du problème*. De même, dans les deux politiques, le dépôt d'une plainte de mauvaise foi peut valoir des sanctions disciplinaires.

25. Si, pour l'essentiel, les deux politiques sont assez semblables, elles diffèrent clairement par le destinataire des plaintes. À l'UNESCO, toutes les plaintes officielles doivent être adressées au Directeur général, qui les transmet au Conseiller pour l'éthique afin qu'il les examine et fasse des recommandations. Ce système bénéficie d'une structure hiérarchique claire, ce qui facilite la transparence dans l'enregistrement des plaintes et l'uniformité des critères d'examen tandis qu'à l'ONU, le mandat est décentralisé à divers fonctionnaires qui n'auront pas le même niveau d'exposition et donc d'expérience du traitement de ces plaintes. La procédure simplifiée adoptée à l'UNESCO assure une uniformité d'approche qui, à son tour, offre une plus grande certitude aux plaignants.

3.3 Enquêtes

26. À l'ONU, si le fonctionnaire responsable décide d'ouvrir une enquête officielle, il en confie rapidement le soin à un groupe composé d'au moins deux fonctionnaires du département, du bureau ou de la mission concerné(e) formés à cette activité ou, si nécessaire, choisis sur la liste établie par le Bureau de la gestion des ressources humaines. Ce groupe conduit les enquêtes et doit présenter au fonctionnaire responsable un rapport détaillé au plus tard trois mois à compter de la date de dépôt de la plainte ou du rapport. Sur la base de ce rapport, le fonctionnaire responsable décide s'il est nécessaire de prendre des mesures disciplinaires.

27. À l'UNESCO, si le Directeur général reçoit une plainte ou un rapport, c'est le Conseiller pour l'éthique qui effectue une évaluation préliminaire. Les plaintes pour harcèlement impliquant le Directeur de HRM, le Directeur d'IOS ou le Conseiller pour l'éthique sont traitées par le DDG. Une fois l'enquête préliminaire effectuée et la réponse de l'auteur présumé obtenue, le Conseiller pour l'éthique transmet dans les dix jours son rapport et ses recommandations (clôture du dossier ou constatation d'un commencement de preuve) au Directeur général. En fonction de ce rapport et de la recommandation, ce dernier peut décider de clore le dossier ou d'ouvrir une enquête, dont le rapport lui est transmis par le Conseiller pour l'éthique, qui émet à nouveau des recommandations. À ce stade, le Directeur général peut décider de clore le dossier ou de le soumettre à HRM en vue de l'ouverture d'une procédure disciplinaire en concertation avec le Conseiller pour l'éthique.

28. La procédure suivie à l'UNESCO est plus organisée, centralisée et prévisible. Elle est intégralement définie et les deux rôles, au sein de la hiérarchie, sont prédéterminés et fixes. Elle permet une enquête indépendante, menée par un organe spécialisé (IOS) soumis à l'examen des parties spécifiées et constantes que sont le Conseiller pour l'éthique, le Directeur général et le Directeur de HRM.

III. Politique de protection contre les représailles et de protection des personnes qui signalent des comportements répréhensibles

1. Introduction et cadre juridique

29. Mise en œuvre en 2006, la politique de l'ONU a été vue comme une avancée bienvenue. En novembre 2007, le Secrétaire général, Ban Ki-moon, a invité les institutions des Nations Unies à élaborer leur propre politique de protection des personnes qui signalent des comportements répréhensibles et de protection contre les représailles. Les politiques produites par la suite ont été critiquées. GAP (*Government Accountability Project*, organisme sans but lucratif de protection et de promotion des dénonciateurs), par exemple, a affirmé qu'elles étaient « *incohérentes, affaiblies par des lacunes arbitraires et, dans l'ensemble, moins complètes que la politique mise en place par l'ONU en 2005* ». Prenant en compte ces critiques, l'UNESCO a décidé d'élaborer sa propre politique en 2010, l'alignant étroitement sur celle de l'ONU, mais introduisant une importante différence jugée nécessaire et proportionnée pour assurer une protection maximale contre les représailles. La politique de l'UNESCO a été créée en décembre 2010⁵ (Point 18.3 du Manuel RH).

30. L'UNESCO définit les *représailles* exactement comme l'ONU : *Toute mesure directement ou indirectement préjudiciable, recommandée, brandie comme menace ou prise à l'encontre d'une personne participant à une activité protégée en vertu de la présente politique. Les représailles, si elles sont avérées, sont elles-mêmes constitutives de faute grave.*

2. Champ d'application

31. Les deux politiques tendent à s'appliquer le plus largement possible. La circulaire de l'ONU énonce que la protection contre les représailles s'applique à **tout** fonctionnaire (quel que soit le poste ou sa durée, stagiaire ou volontaire des Nations Unies). Dans la même veine, l'UNESCO énonce que jouit de la protection contre les représailles toute personne ayant un lien contractuel direct avec l'UNESCO, soit toutes personnes employées par l'Organisation au titre d'un contrat de service, d'un accord spécial de service, d'un contrat de surnuméraire ou d'un contrat de consultant.

3. Activité protégée

32. L'ONU et l'UNESCO identifient deux types d'individus susceptibles d'être protégés. Les premiers sont *ceux qui coopèrent de bonne foi à une enquête ou à un audit dûment autorisé* (ONU). À l'UNESCO, cette catégorie s'étend également à ceux qui coopèrent à la résolution de *toute autre question administrative*.

33. Les seconds sont ceux qui ont déjà signalé des inconduites au sein de l'Organisation, à savoir les « dénonciateurs ».

34. À l'UNESCO, la protection s'applique à quiconque *signale une conduite illégale, contraire à l'éthique ou dépensière, ou toute autre violation de politiques, normes ou règles*

⁵ Circulaire administrative n° AC/HR/10.

en vigueur. À l'ONU, sont protégés ceux qui [dénoncent] le manquement d'un ou de plusieurs fonctionnaires aux obligations mises à leur charge.

35. Ainsi, l'UNESCO et l'ONU offrent les mêmes protections et utilisent un mécanisme de signalement interne très similaire. Dans certaines circonstances, la protection contre les représailles peut être étendue à des personnes qui signalent des manquements à des organes extérieurs à l'ONU, par exemple à la police ou aux médias.

3.1 Signalement d'inconduites par la voie interne

36. La circulaire de l'ONU énonce que *les signalements d'inconduites doivent s'effectuer par les mécanismes internationaux établis*. Ces mécanismes sont le Bureau des services de contrôle interne (BSCI), le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines et le *fonctionnaire responsable* ou le bureau concerné par l'inconduite (harcèlement, exploitation ou violence de nature sexuelle), tandis que l'UNESCO distingue clairement les rôles du Bureau de l'éthique, du Service d'évaluation et d'audit (IOS) et du Bureau des ressources humaines.

37. En fonction de l'organisation, le signalement peut s'effectuer de différentes façons et à différents organes. L'UNESCO opère une distinction claire entre les organes compétents pour chaque allégation.

3.2 Signalement d'inconduites par la voie externe

38. Cette possibilité de protéger une personne qui utilise la voie externe pour signaler un manquement a été limitée par diverses institutions des Nations Unies (ce qu'ont critiqué des ONG et l'opinion publique). L'UNESCO a donc décidé de suivre l'ONU et de protéger exactement de la même façon ceux qui signalent des inconduites par la voie externe.

39. L'UNESCO applique des conditions à l'octroi d'une protection à une personne qui a signalé une inconduite par la voie externe, énonçant que la démarche doit avoir été *nécessaire pour éviter (i) un grave danger pour la santé et la sécurité publiques, (ii) des conséquences fâcheuses pour le fonctionnement de l'Organisation ou (iii) des violations du droit interne ou international*. Deuxièmement, il faut que *le recours à la voie interne n'ait pas été possible* (trois situations envisagées). Enfin, l'intéressé ne doit avoir reçu *aucun paiement ou avantage de qui que ce soit en contrepartie de sa divulgation*.

4. Signalement de représailles, examen préliminaire et renvoi pour enquête

40. Les deux organisations confient le soin d'évaluer les préoccupations liées aux représailles au Bureau de l'éthique, qui doit procéder à un examen préliminaire en vue de déterminer : (i) si la démarche entreprise par le requérant est une activité protégée ; (ii) si les mesures ou menaces de représailles alléguées sont réelles ; et (iii) s'il y a lieu de présumer que l'activité protégée a contribué à déclencher les mesures ou menaces de représailles alléguées.

41. Dans les deux organisations, si le Bureau de l'éthique ou de la déontologie détermine, lors de l'examen préliminaire, qu'il existe un commencement de preuve de représailles, l'affaire est renvoyée pour enquête. À l'ONU, l'enquête est confiée au BSCI ; à l'UNESCO, à IOS. En outre, les deux organisations estiment que lorsque (...) il peut exister un conflit d'intérêts dans le fait que le BSCI ou IOS mène l'enquête (...), le Bureau de l'éthique ou de la déontologie peut recommander au Secrétaire général/Directeur général de saisir un autre mécanisme d'enquête.

42. À l'ONU, le Bureau de la déontologie transmet ses recommandations concernant l'affaire au chef du département ou du bureau concerné et au Secrétaire général adjoint à la gestion. À l'UNESCO, le Bureau de l'éthique adresse directement ses conclusions et recommandations au Directeur général.

5. Mesures de protection

43. Pendant l'enquête, le Bureau de la déontologie ou de l'éthique peut recommander au Secrétaire général (ONU)/Directeur général (UNESCO) l'adoption de mesures provisoires.

44. S'il est établi qu'il y a eu représailles, à l'ONU, le Bureau de la déontologie *recommande au chef du département ou du bureau concerné les mesures qu'il convient de prendre pour remédier aux conséquences dommageables que les représailles ont eues pour l'intéressé*. Ce n'est que s'il n'est pas satisfait de la réponse du chef du département ou du bureau concerné que le Bureau de la déontologie peut faire des recommandations au Secrétaire général. À l'UNESCO, en revanche, le Bureau de l'éthique recommande directement au Directeur général d'envisager l'application de mesures appropriées. Les deux organisations prévoient plusieurs mesures correctives potentielles : *annulation de la décision en cause, y compris réintégration de l'intéressé dans ses fonctions, mutation dans un autre service ou attribution d'autres fonctions pour lesquelles l'intéressé possède les qualifications voulues*.

6. Sanctions

45. L'UNESCO et l'ONU estiment que les menaces ou mesures de représailles sont constitutives d'une faute qui, si elle est avérée, donnera lieu à des mesures disciplinaires. Elles adoptent une approche commune à l'égard des mesures (y compris les menaces, à l'UNESCO) de représailles prises contre des tiers (sous-traitant ou employé de ce dernier, par exemple). Une mesure de représailles (ou la menace d'une telle mesure, à l'UNESCO) contre des individus est considérée comme une faute par l'ONU et une faute grave par l'UNESCO. L'UNESCO applique, en matière de sanctions disciplinaires, le même cadre que l'ONU, mais est plus sévère en ce qui concerne les représailles exercées contre des parties extérieures (les considérant comme une faute grave).

IV. Dons, distinctions honorifiques et rémunérations provenant de sources externes

1. Introduction

46. L'offre de dons est une pratique courante dans de nombreuses cultures et peut offenser ou causer de l'embarras si on la rejette. Souvent, cependant, le fait d'accepter une distinction honorifique, une décoration, une faveur, un don ou une rémunération peut être considéré comme créant des attentes de la part du fournisseur et perçu comme tel par des tiers. Ces situations menacent la position de l'UNESCO comme organisation indépendante. Aussi, une politique écrite d'acceptation ou de refus de dons peut-elle aider à gérer les attentes des donateurs, et guider les membres du personnel et autres employés.

2. Cadre actuel et projet de politique de l'UNESCO

47. L'UNESCO ne dispose toujours d'aucune politique ou procédure spécifique concernant les dons, les distinctions honorifiques ou les rémunérations. En 2014, le Bureau de l'éthique a commencé à élaborer une telle politique, mais comme il n'était possible de la lancer qu'après que HRM aurait reformulé le Statut et Règlement du personnel pour faciliter l'adoption des dispositions souhaitables, sa finalisation a malheureusement dû être mise en attente jusqu'à ce que le Statut et Règlement du personnel remanié puisse être présenté pour examen et approbation à la Conférence générale en novembre 2017. Quoi qu'il en soit,

les dispositions légales applicables aux employés de l'UNESCO apportent une certaine clarté sur les obligations du personnel en la matière, et un projet de circulaire administrative est en préparation. Les dispositions actuellement en vigueur à l'UNESCO sont détaillées ci-dessous (annexe IV). Le Bureau de l'éthique présente régulièrement, lors des formations qu'il prodigue sur le terrain et au Siège, les obligations et les pratiques recommandées, et émet en temps opportun, à l'appui de ce message, des avis à tous les employés.

48. À l'ONU, un employé ne doit pas accepter de distinction honorifique, de décoration, de faveur, de don ou de prix provenant d'une source externe (qu'elle soit gouvernementale ou non gouvernementale). À l'UNESCO, cette politique de « tolérance zéro » est contredite par une disposition qui exige qu'un employé conscient qu'une source externe lui a accordé ou va lui accorder un don, une faveur, un honneur ou un prix obtienne au préalable l'approbation du Directeur général par l'entremise du Directeur des ressources humaines. Il est prévu de tenir un registre de l'ensemble des dons, décorations, faveurs, rémunérations, distinctions honorifiques ou prix proposés/acceptés/refusés par les employés. Le Directeur général n'autorisera l'acceptation que si la demande remplit les conditions énoncées à l'article 1.6 du Statut du personnel. Tant à l'ONU qu'à l'UNESCO, le Bureau de la déontologie ou de l'éthique a pour mandat de conseiller les employés à ce sujet, en particulier sur la façon dont ils doivent réagir et/ou faire face à une telle situation si elle se produit.

V. Décision proposée

49. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter la décision suivante :

Le Conseil exécutif,

1. Ayant examiné le document 200 EX/5 Partie III (D),
2. Prend note du Rapport comparatif : Les politiques de l'UNESCO en matière d'éthique et celles de l'ONU.

ANNEXE I
PROGRAMME DE COMMUNICATION D'INFORMATIONS FINANCIÈRES – TABLEAU RÉCAPITULATIF

PROGRAMME DE COMMUNICATION D'INFORMATIONS FINANCIÈRES	CHAMP D'APPLICATION	INFORMATIONS REQUISES	PROCÉDURE	EXAMEN DES DONNÉES	COMMUNICATION AU PUBLIC
ONU	L-6 et classes de rang supérieur + fonctions « sensibles »	Informations <i>détaillées</i> : non seulement contrôle des conflits d'intérêts, mais aussi objectif de détecter l'enrichissement personnel indu	Questionnaire à remplir chaque année en ligne (les informations requises concernent l'année précédente)	Examen des données par un organisme d'audit externe	Oui, pour les fonctionnaires de rang supérieur à titre volontaire
UNESCO	P-5 et classes de rang supérieur + fonctions « sensibles »	<i>Informations moins intrusives</i> : toutes informations requises liées à l'UNESCO, contrôle des conflits d'intérêts uniquement	Questionnaire à remplir chaque année en ligne (les informations requises concernent l'année précédente)	Examen interne des données par le Bureau de l'éthique	Non

ANNEXE II
POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT – TABLEAU RÉCAPITULATIF

POL. DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT	DÉFINITION DU HARCÈLEMENT		RAPPORT AVEC L'ABUS D'AUTORITÉ	PROCÉDURE INFORMELLE	PROCÉDURE FORMELLE	ENQUÊTES
	HARCÈLEMENT MORAL	HARCÈLEMENT SEXUEL				
ONU	Aucune définition spécifique : renvoie à la définition du harcèlement « général »	Définition spécifique	La même procédure s'applique à l'abus d'autorité + est un facteur aggravant du harcèlement	Médiation par un tiers (une liste de <i>fonctionnaires responsables</i> est fournie)	<p>Victime présumée : plainte soumise au chef du département, du bureau ou de la mission, ou au SSG à la GRH</p> <p>Tiers : à l'un des <i>fonctionnaires responsables</i></p> <p>La procédure peut être traitée par divers membres de la hiérarchie en fonction de la situation</p>	<p>Sous la responsabilité du « <i>fonctionnaire responsable</i> », qui charge un groupe d'au moins deux personnes de mener l'enquête. Le groupe fait rapport dans les 3 mois au responsable, qui décide d'éventuelles mesures disciplinaires</p> <p>Processus plus souple, laisse une marge de manœuvre au <i>fonctionnaire responsable</i></p>
UNESCO	Définition spécifique avec liste non exhaustive des actes qui peuvent constituer du harcèlement moral	Définition spécifique similaire à celle de l'ONU + liste non exhaustive des actes qui peuvent constituer du harcèlement sexuel	Facteur aggravant du harcèlement	Médiation par un tiers (médiateur ou toute autre personne de la victime présumée choisit)	<p>Victime présumée et tiers : plainte soumise au Directeur général</p> <p>Les procédures sont communes et centralisées</p>	<p>Le Bureau de l'éthique effectue une évaluation préliminaire ; il rend compte au Directeur général, qui décide de demander ou non une enquête au Service d'évaluation et d'audit (IOS). Sur la base du rapport d'IOS, le Bureau de l'éthique recommande au Directeur général des mesures disciplinaires</p> <p>Processus centralisé, préorganisé : enquête plus sûre menée par un organe spécialisé</p>

**ANNEXE III
POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES – TABLEAU RÉCAPITULATIF**

POLITIQUE ANTI-REPRÉSAILLES	CHAMP D'APPLICATION	ACTIVITÉ PROTÉGÉE	PROCÉDURES DE SIGNALEMENT		EXAMEN PRÉLIMINAIRE	RENOI POUR ENQUÊTE	MESURES DE PROTECTION		SANCTIONS
			INTERNE	EXTERNE			PROVISOIRES	PERMANENTES	
ONU	À tout fonctionnaire (quel que soit le poste ou sa durée, stagiaire ou volontaire)	Ceux qui coopèrent à une enquête ou à un audit + Dénonciateurs	Celles énoncées dans les procédures et le cadre de l'ONU (selon le type d'inconduite : BSCI, GRH ou fonctionnaires responsables, etc.)	Possible selon trois conditions cumulatives	Sous la responsabilité du Bureau de la déontologie	Si le Bureau de la déontologie perçoit un commencement de preuve de représailles, il renvoie l'affaire au BSCI Le BSCI a 4 mois pour faire rapport Le Bureau de la déontologie envoie ses recommandations au chef du département et à la GRH	Le Bureau de la déontologie peut les recommander au Secrétaire général. Sont prévus 3 types de mesures qui peuvent être prises sans ordre de priorité et sans annuler les autres	Le Bureau de la déontologie fait des recommandations au chef du département ou du bureau. Ce n'est que s'il désapprouve les mesures prises qu'il peut faire des recommandations au Secrétaire général	<i>Les menaces ou mesures de représailles sont constitutives d'une faute qui, si elle est avérée, donnera lieu à des mesures disciplinaires</i>
UNESCO	Champ plus large : inclut toute personne ayant un lien contractuel direct avec l'UNESCO	Champ plus large : enquête, audit ou toute autre procédure administrative + Dénonciateurs (conception similaire quant au fond)	Celles énoncées dans les procédures et le cadre de l'UNESCO (selon le type d'inconduite : Bureau de l'éthique, IOS ou HRM)	Possible selon les trois mêmes conditions cumulatives	Sous la responsabilité du Bureau de l'éthique	Idem, mais IOS n'a que 2 mois pour faire rapport au Bureau de l'éthique et, après analyse dudit rapport, le Bureau de l'éthique envoie directement ses recommandations au Directeur général	Idem (au Directeur général), mais vise à sauvegarder les intérêts de toutes les parties concernées (pas seulement du plaignant, comme à l'ONU) + suspension temporaire de la mesure signalée comme représailles (devrait être la mesure provisoire courante)	Au contraire, là encore, le Bureau de l'éthique recommande directement au Directeur général les mesures à prendre en ce qui concerne la situation Les deux organisations fournissent la même liste non exhaustive de mesures correctives éventuelles	Comme à l'ONU, sauf que l'UNESCO considère les représailles contre une partie extérieure comme une faute grave (l'ONU les définit comme une faute)

ANNEXE IV DONS, DISTINCTIONS HONORIFIQUES ET RÉMUNÉRATIONS PROVENANT DE SOURCES EXTERNES

UNESCO

Article 1.6 du Statut du personnel : « Aucun membre du Secrétariat ne peut, pendant la durée de ses fonctions, accepter d'un gouvernement ou de toute autre source extérieure à l'Organisation, aucune distinction honorifique, décoration, faveur, donation ou rémunération, sauf dans le cas ci-après : le Directeur général peut autoriser les membres du personnel à accepter des distinctions et des faveurs pour services rendus avant leur nomination ou pour services de guerre. Il peut également les autoriser à accepter des distinctions honorifiques et des prix décernés par des organisations éducatives, scientifiques ou culturelles, ainsi que la rémunération afférente à des travaux effectués pendant leurs heures de loisir pourvu que ces travaux ne soient pas incompatibles avec la qualité de fonctionnaire international. »

Disposition 101.7 du Règlement du personnel : « Tout membre du personnel pressenti par un autre organisme de caractère local, national ou international en vue de l'acceptation d'une distinction honorifique ou d'un prix doit, avant d'accepter, en informer le Directeur général et obtenir son autorisation écrite. »

Disposition 101.8 (c) du Règlement du personnel (Acceptation d'une rémunération) : « Les membres du personnel ne doivent accepter ni gratification, ni avantage quelconque des sociétés ou des particuliers ayant des relations commerciales avec l'Organisation ou cherchant à en avoir. »

Chapitre 2 du Manuel des ressources humaines. Devoirs, obligations et privilèges ; Point 2.5. Activités extérieures, déclarations ; D. Distinctions honorifiques et faveurs :

Par. 31 : « Tout membre du personnel susceptible de recevoir une distinction honorifique, une décoration, une faveur, un don ou un prix de la part d'un organisme extérieur (local, national ou international) doit, avant de l'accepter, demander l'autorisation du Directeur général. La procédure à suivre est la suivante :

- (a) le membre du personnel présente une demande à DIR/HRM avec tous les renseignements pertinents ;
- (b) DIR/HRM transmet la demande au Directeur général pour décision, accompagnée de ses observations concernant la compatibilité avec l'article 1.6 du Statut du personnel. »

Par. 32 : « Le Directeur général n'accorde d'autorisation qu'à titre exceptionnel et conformément à l'article 1.6 du Statut du personnel et à la disposition 101.7 du Règlement du personnel, à condition que les distinctions honorifiques et les prix proposés soient décernés par des organisations éducatives, scientifiques ou culturelles, ou que les distinctions ou faveurs proposées concernent des travaux effectués ou des services rendus avant la nomination de l'intéressé ou pendant ses heures de loisir, et soient compatibles avec sa qualité de fonctionnaire international. »

ONU

La politique de l'ONU découle de l'instruction administrative ST/AI/2010/1 publiée le 14 janvier 2010 et en vigueur à compter de cette date. Ce texte porte application de l'article 1.2 du Statut du personnel et de la disposition 1.2 du Règlement du personnel.

L'ONU réitère que s'il se voit proposer ou accorder un don, une distinction honorifique, une faveur, etc., un fonctionnaire doit refuser poliment de l'accepter et expliquer que ses devoirs et obligations

de fonctionnaire international le lui imposent. Elle distingue, cependant, les procédures à suivre en fonction de l'origine des dons, des distinctions honorifiques ou des rémunérations.

En ce qui concerne les dons accordés par des sources gouvernementales, les membres du personnel ne doivent pas les accepter. Toutefois, lorsqu'il est impossible de refuser car cela créerait un embarras pour l'Organisation, ils peuvent l'accepter, le signaler et confier immédiatement l'article, quelle que soit sa valeur, à l'organe administratif concerné.

L'Organisation a créé un registre spécifique. L'ONU exclut catégoriquement l'acceptation de certains dons, à savoir ceux qui émanent d'une personne ou entité ayant des relations commerciales avec l'Organisation. Ceux reçus d'une source non gouvernementale en conséquence de l'exercice, par un fonctionnaire des Nations Unies, de ses devoirs et responsabilités, sont, s'ils ne peuvent être refusés, déposés au compte bancaire de l'Organisation en consultation avec le Bureau du Contrôleur de l'ONU. Les dons modestes peuvent être conservés par le récipiendaire ; les autres seront conservés par l'Organisation conformément à la procédure établie.

Dans tous les cas, lorsqu'un fonctionnaire apprend qu'il est susceptible de se voir accorder une distinction honorifique, une décoration, une faveur ou une rémunération, il doit en informer l'administrateur en chef, qui communique ces renseignements au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, qui peut, au nom du Secrétaire général, autoriser le fonctionnaire à accepter la distinction honorifique, la décoration, la faveur, le don ou la rémunération provenant d'une source non gouvernementale. Le Bureau de la déontologie peut être consulté au besoin.

L'ONU énonce clairement que ce n'est que dans des cas exceptionnels que le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines autorise (...) un fonctionnaire à accepter et conserver une distinction honorifique, décoration, faveur ou rémunération, ou un don, provenant d'une source non gouvernementale. Si l'approbation n'est pas accordée, le membre du personnel doit refuser la distinction honorifique, la décoration, la faveur, le don ou la rémunération.



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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie III (E)

PARIS, le 22 août 2016
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE III

QUESTIONS RELATIVES À LA GESTION

Résumé

E. Mise en œuvre du plan d'action en vue de l'amélioration de la gestion des ressources extrabudgétaires

Le présent rapport donne des informations actualisées sur les dernières évolutions concernant la programmation des activités extrabudgétaires et la mobilisation de ressources, notamment en ce qui concerne les tendances en matière de contributions volontaires et les efforts déployés afin de créer un environnement porteur plus solide pour la mobilisation de ressources, le renforcement des capacités, ainsi que le suivi et l'évaluation des activités extrabudgétaires.

Des informations complémentaires sur le partenariat stratégique entre l'UNESCO et l'Union européenne figurent dans le document 200 EX/5.INF.3.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 54.



E. Mise en œuvre du plan d'action en vue de l'amélioration de la gestion des ressources extrabudgétaires

(Suivi de la décision 197 EX/5 (IV, B))

1. Le présent rapport donne des informations actualisées sur les dernières évolutions concernant la programmation des activités extrabudgétaires, la mobilisation de ressources, la mise en œuvre, ainsi que le suivi et l'évaluation des activités extrabudgétaires. Il couvre la période écoulée depuis la soumission du dernier rapport sur la question au Conseil exécutif en septembre 2015. La section traitant de la mobilisation de ressources propose également une comparaison entre les contributions volontaires reçues en 2015 et les chiffres correspondants de 2014 de façon à mettre en évidence l'évolution des tendances en matière de mobilisation des ressources auprès de différents types de donateurs.

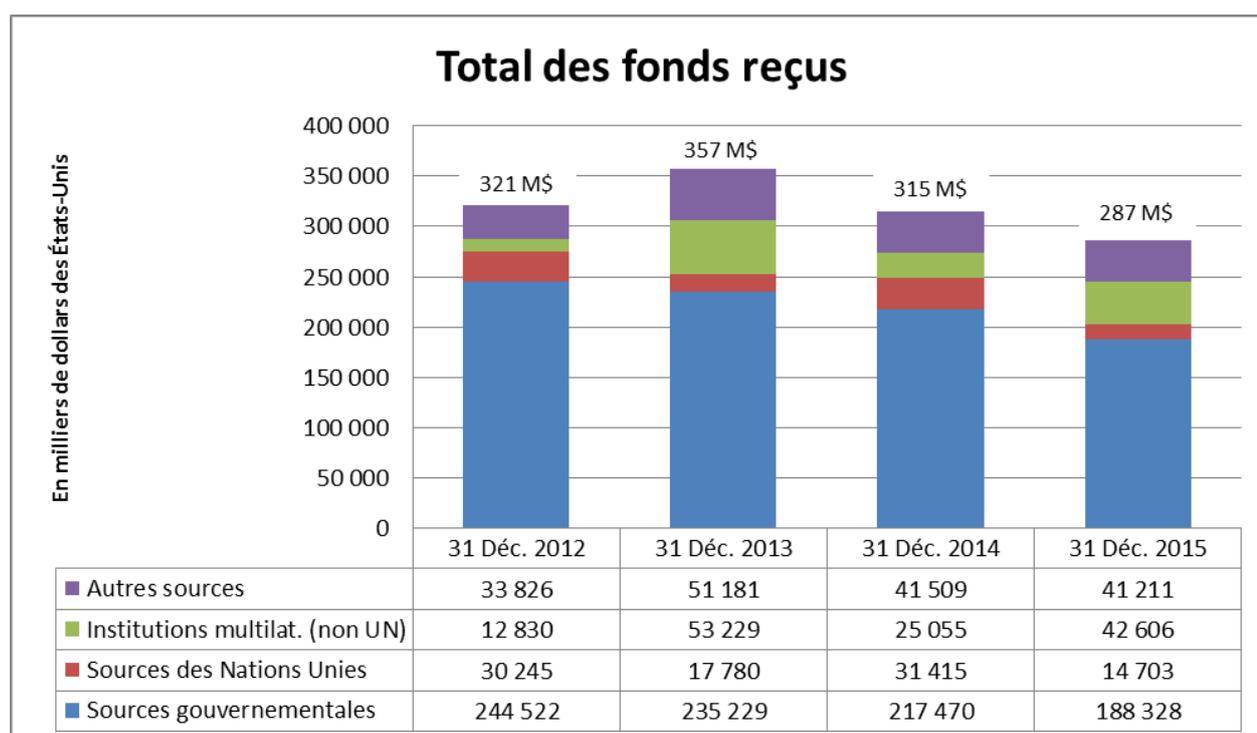
I. Programmation

2. La décision 199 EX/5 (II, F) relative au dialogue structuré sur le financement, adoptée par le Conseil exécutif à sa 199^e session, a engagé l'UNESCO sur une nouvelle voie pour ce qui est de la programmation en amont des ressources extrabudgétaires.

3. S'appuyant sur le Programme additionnel complémentaire, qui prévoyait la définition de cibles en matière de mobilisation de ressources et fournissait des chiffres concernant les fonds extrabudgétaires ayant fait l'objet d'un engagement ferme, à titre d'information, l'UNESCO présentera donc un budget intégré englobant toutes les sources de financement, notamment les contributions mises en recouvrement, les contributions volontaires, ainsi que la notion de « déficit de financement ». Le 39 C/5 sera le premier Programme et budget établi sur la base de ce cadre budgétaire intégré. Les travaux réalisés en vue du passage à un cadre budgétaire intégré sont présentés de façon approfondie dans le document intitulé « Dialogue structuré sur le financement et cadre budgétaire intégré » (document [200 EX/13 Partie III](#)).

II. Mobilisation de ressources

1. Évolution des contributions volontaires¹



¹ Source : Bureau de la gestion financière.

4. En 2015, l'UNESCO a reçu 287 millions de dollars des États-Unis de contributions volontaires, contre 315 millions de dollars en 2014, soit une baisse de 9 % (28 millions de dollars).

6. Une autre modalité de perception de fonds supplémentaires est celle des « crédits additionnels », également appelés « dons », dont il est tenu un compte séparé de celui des contributions extrabudgétaires. Ces crédits demeurent une importante source de financement, dont le montant a atteint 8,7 millions de dollars en 2015, contre 10,1 millions de dollars en 2014. Ces chiffres ne tiennent pas compte des virements de crédits au titre du Fonds d'urgence, lesquels sont comptabilisés comme crédits additionnels d'un montant de 4,3 millions de dollars pour l'exercice biennal 2014-2015.

**Liste des 25 principaux donateurs en 2015 ayant contribué
aux projets extrabudgétaires ou aux instituts**

Donateur	Montant en dollars des États-Unis	
	31 décembre 2015	31 décembre 2014
Italie	29 005 631	38 161 506
Suède	25 287 833	25 941 042
Union européenne (UE)	22 386 114	15 128 907
Brésil	21 256 981	35 503 130
Pays-Bas	18 564 149	21 904 547
Banque mondiale/BIRD	13 654 704	6 228 745
Japon	11 659 836	9 575 353
Norvège	11 284 162	12 607 128
Pérou	9 745 231	10 704 278
République de Corée	9 462 644	10 684 723
NUFFIC*	7 530 864	4 395 205
PNUD	6 280 872	7 881 813
Suisse	5 909 859	6 433 795
Chine	5 665 359	2 804 000
Koweït	5 519 970	0
Allemagne	4 473 013	3 320 265
France	3 987 812	4 545 629
Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA)	3 974 638	1 735 001
Finlande	3 658 768	4 774 415
AIEA	3 245 078	3 725 463
Royaume-Uni	2 741 206	3 473 640
Fondation <i>Education Above All</i>	2 622 242	2 581 816
Canada	2 437 375	3 551 143
Inde	2 085 569	1 568 302
Belgique	1 994 344	2 626 999

*Organisation néerlandaise pour la coopération internationale dans l'enseignement supérieur.

Sources gouvernementales

6. Avec des contributions d'un montant total de 188 millions de dollars, les gouvernements demeurent la plus importante source de financement. Le niveau des contributions a baissé de 13 % par rapport à 2014.

7. Cette baisse enregistrée entre 2015 et 2014 est essentiellement due à la réduction des transferts de fonds provenant de deux des principaux donateurs de l'UNESCO, à savoir l'Italie et le Brésil.

8. Malgré cette baisse des versements en numéraire à l'UNESCO, la période considérée a été marquée par un certain nombre de nouveaux engagements d'un montant élevé. On peut citer, parmi les faits marquants depuis la présentation du dernier rapport au Conseil exécutif en septembre 2015, la signature d'un Mémoire d'accord avec la République de Corée visant à simplifier la coopération extrabudgétaire, qui a débouché sur de nouveaux engagements importants de la part de la République de Corée, dont un don de 15 millions de dollars à l'appui du programme conjoint UNESCO-UNFPA-ONU-Femmes pour l'autonomisation des adolescentes et des jeunes femmes au Mali, au Népal et en République-Unie de Tanzanie, ainsi qu'un autre don de 10 millions de dollars destiné à financer la deuxième phase du programme d'EFTP intitulé « Une meilleure éducation pour l'essor de l'Afrique ». La Chine s'est quant à elle engagée à donner 4 millions de dollars pour la seconde phase d'une initiative de formation des enseignants en Afrique. La Suisse a également considérablement accru sa coopération grâce à de nouvelles contributions à l'appui des TIC en République-Unie de Tanzanie (4 millions de dollars) et de la gouvernance des ressources en eau souterraines (1,9 million de dollars). Le Japon a renouvelé son soutien à long terme par des contributions annuelles en faveur du patrimoine mondial, du patrimoine immatériel, du renforcement des capacités des ressources humaines, de l'éducation en vue du développement durable (EDD), ainsi que de programmes pour l'éducation et pour la science en Asie et dans le Pacifique. L'Australie a maintenu son engagement à l'appui du Rapport mondial de suivi sur l'éducation (Rapport GEM), avec une contribution de 1,2 million de dollars. La Flandre (Belgique) a reconduit pour cinq ans son accord de coopération avec l'UNESCO en matière de patrimoine culturel et naturel. La Turquie a apporté une contribution considérable (financière et en nature) à l'organisation de la 40^e session du Comité du patrimoine mondial à Istanbul, en juillet 2016. La Malaisie a approuvé 9 nouveaux projets destinés à promouvoir la coopération Sud-Sud, pour une valeur totale de 2,2 millions de dollars. L'Espagne a quant à elle approuvé 5 nouveaux projets d'une valeur totale de 1,3 million de dollars. Un nouveau programme d'accords de coopération pour 2016 est en cours de négociation avec la Norvège et la Finlande, tandis que l'Allemagne a annoncé des contributions supplémentaires en faveur de l'UNEVOC en 2017 et 2018, ainsi que pour le Rapport GEM en 2017.

9. L'action de l'UNESCO dans les situations de crise et de transition continue de susciter l'appui généreux des donateurs gouvernementaux. Pendant la période considérée, des ressources considérables ont été mobilisées en faveur de l'action menée par l'UNESCO face à la crise en Syrie, notamment de la part de la République de Corée, qui s'est engagée à donner 1 million de dollars pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) des jeunes Syriens en Jordanie, avec le soutien du Koweït pour un montant supplémentaire de 0,5 million de dollars. En Afghanistan, la Finlande a amplifié le soutien qu'elle apporte en matière d'alphabétisation grâce à une nouvelle contribution de 2 millions d'euros. Le Fonds du Qatar pour le développement a versé une contribution de 2 millions de dollars au Fonds d'urgence UNESCO pour le patrimoine. En février 2016, un accord a été conclu avec l'Italie en vue de la création d'une équipe spéciale italienne pour la protection du patrimoine culturel dans le cadre de la coalition mondiale UNESCO « #Unite4Heritage » (#UnisPourLePatrimoine). En juin 2016, la Flandre (Belgique) a financé l'organisation, à Bruxelles, d'une conférence internationale #Unite4Heritage intitulée « La diversité culturelle prise pour cible : Protéger le patrimoine pour la paix ».

Contributions au profit du donateur

10. Les contributions volontaires liées à des accords d'autofinancement ont représenté un montant de 33 millions de dollars en 2015, soit une baisse de 28 % par rapport au montant de 46 millions de dollars enregistré en 2014. Cette baisse s'explique en partie par la diminution des contributions en réaux brésiliens (BRL) reçues par le Bureau de l'UNESCO à Brasilia (UBO), ainsi que par les fluctuations de la monnaie locale (réal brésilien) par rapport au dollar des États-Unis.

11. Le tableau ci-après indique la répartition, par secteur de programme et par donateur, des contributions reçues dans le cadre d'accords d'autofinancement.

Contributions reçues au titre de projets autofinancés en 2015 (en dollars des États-Unis)

Donateur	Éducation (ED)	Culture (CLT)	Sciences sociales et humaines (SHS)	Communication et information (CI)	Total
Albanie		66 246			66 246
Brésil	15 052 751	653 113	4 263 162	1 088 201	21 057 227
Liban		181 186			181 186
Madagascar	557 627				557 627
Mexique	25 096	301 400	178 006		504 502
Pakistan	64 095				64 095
Pérou	9 731 231				9 731 231
Qatar			961 063		961 063
Thaïlande	84 729	91 564			176 293
Total	25 515 529	1 293 509	5 402 231	1 088 201	33 299 470

12. Malgré une baisse des contributions, la période considérée a été marquée par de nouveaux engagements en termes d'accords conclus, notamment de la part du Pérou, afin d'accroître la coopération existante dans le domaine de la formation des enseignants grâce à un financement supplémentaire de 11 millions de dollars, ainsi que de la part du Maroc, avec la reconduction d'une coopération autofinancée pour deux nouveaux projets portant sur les liens entre changement climatique et patrimoine culturel.

Secteur privé

13. Les contributions volontaires de donateurs privés, parmi lesquels des sociétés privées, des fondations, des particuliers et des ONG, sont restées stables pendant la période considérée, atteignant un montant total de 41,2 millions de dollars en 2015, contre 41,5 millions de dollars en 2014. Étant donné l'importance que la Directrice générale et les États membres attachent à la coopération avec le secteur privé, l'UNESCO a une nouvelle fois mis l'accent sur les partenariats stratégiques et de valeur élevée, notamment avec les pays en développement. Les partenariats avec le secteur privé chinois, en particulier, ont été encore renforcés et diversifiés pendant la période considérée. De nouveaux accords de coopération de valeur élevée ont été signés avec des entités chinoises privées telles que le groupe Fazheng, la Fondation Hainan Cihang, Talkmate, le Musée d'art Zhi Zheng, Yong Xin Hua Yun Cultural Industry Investment Co., Ltd., et la Fondation Elion. Un nouvel accord a également été signé avec MTN, entreprise de télécommunications sud-africaine.

14. La période considérée a également été marquée par un certain nombre de partenariats innovants, notamment avec Air Maroc en ce qui concerne la fourniture de billets d'avion pour les participants à des manifestations organisées par l'UNESCO en Afrique en 2016-2017. L'UNESCO a également renforcé, toujours pendant cette même période, ses divers mécanismes de levée de fonds auprès du secteur privé. La coopération avec la société coréenne CJ E&M et la Fondation

CJ Welfare, qui a débuté en 2014, a été renforcée en 2015 grâce à une contribution financière d'un montant de 1 million de dollars pour un projet au Viet Nam. Cette coopération a également permis de toucher un large public et de donner une visibilité considérable à la promotion de l'éducation des filles, dans le cadre des événements qu'elles organisent, tels que la cérémonie de remise de prix musicaux (MNet Asian Music Awards – MAMA) et la série de concerts « KCON » à New York, Paris, Abu Dhabi et Los Angeles, ainsi qu'à travers leurs chaînes de télévision et de radio et leurs différents réseaux sociaux dans le monde entier.

15. Pendant la période considérée, des partenariats majeurs ont été conclus avec le syndicat des journalistes irakiens, Microsoft, le Prix Hamdan bin Rashid Al Maktoum de l'excellence éducative, PepsiCo et la Fondation *Education Above All*, afin de soutenir le système éducatif en Iraq.

16. Une autre tendance nouvelle qui se dégage des partenariats de l'UNESCO avec le secteur privé est la possibilité de mobiliser des contributions en nature, telles que du matériel et/ou des installations, dans le cadre d'une approche multipartite élargie. À cet égard, le Prix Hamdan bin Rashid Al Maktoum de l'excellence éducative a contribué à hauteur de 5 millions de dollars à la restauration et à la valorisation de la Salle I.

Union européenne

17. Les contributions volontaires versées par l'Union européenne (UE) en 2015 ont représenté un montant de 22,4 millions de dollars, faisant d'elle la 3^e plus grande source de financement de l'Organisation. En 2014, ce montant s'élevait à 15,1 millions de dollars. Si le montant total des contributions volontaires reçues par l'UNESCO a baissé de 9 % en 2015 par rapport à 2014, la contribution de l'UE a augmenté d'environ 48 %.

18. L'Union européenne demeure le plus gros donateur multilatéral individuel d'aide publique au développement (APD) dans le monde, et le potentiel de renforcement de sa coopération avec l'UNESCO est encore important pour les années à venir, essentiellement au niveau des pays, avec une décentralisation accrue des fonds.

19. D'une manière générale, la réputation de l'UNESCO auprès des institutions européennes est en constante amélioration, notamment grâce aux réunions et manifestations de haut niveau organisées à Bruxelles. Des accords de grande envergure ont été conclus en 2014 et 2015, tels que ceux concernant l'Initiative pour le patrimoine mondial forestier d'Afrique centrale (CAWHFI) (5 millions d'euros), la réforme de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels en Iraq (12,3 millions d'euros), le soutien aux médias en Jordanie (3 millions d'euros), la restauration de la confiance dans les médias en Europe du Sud-Est et en Turquie (1,5 million d'euros), le soutien à l'Équipe spéciale internationale sur les « Enseignants pour l'Éducation pour tous » (1,5 million d'euros), les sites du patrimoine mondial culturel de l'UNESCO en Europe (1,5 million d'euros), et le renforcement de la réduction des risques de catastrophe et de la résilience par l'éducation en Amérique latine (1 million d'euros).

20. S'agissant des modalités contractuelles, après un long processus de négociation, la convention de subvention ou de délégation ayant fait l'objet de l'évaluation des piliers (PAGoDA) est entrée en vigueur le 5 janvier 2015, pour une période d'essai d'un an. Les arrangements contractuels prévus par cette convention ne prennent pas en compte le cadre réglementaire des organismes d'exécution et posent des difficultés en termes de sélection des partenaires et d'établissement de rapports. Des négociations seront lancées en 2016 en vue de l'élaboration d'une seconde version de cette convention (PAGoDA 2).

Banques multilatérales de développement et communautés économiques régionales

21. Le montant total des financements en provenance des banques multilatérales de développement et des communautés économiques régionales a considérablement augmenté,

passant de 9,8 millions de dollars en 2014 à 20 millions de dollars en 2015, notamment en raison du montant de 13,6 millions de dollars provenant essentiellement du Partenariat mondial pour l'éducation, géré par la Banque mondiale.

22. Les principaux faits marquants de la période considérée incluent entre autres la conclusion d'un accord d'une valeur de 2,6 millions de dollars avec le Gouvernement haïtien pour la mise en œuvre d'un projet majeur dans le domaine de la préservation du patrimoine et du soutien au tourisme. La coopération avec le Fonds de l'OPEP pour le développement international (OFID) a elle aussi été considérablement renforcée grâce à la signature, au début de l'année 2015, de trois nouveaux accords d'un montant total de 2,3 millions de dollars.

Nations Unies

23. La baisse des contributions volontaires émanant du système des Nations Unies, de 31,4 millions de dollars en 2014 à 14,7 millions de dollars en 2015, s'explique par la clôture opérationnelle du Fonds d'affectation spéciale multidonateurs dans l'attente d'un nouveau plan de reconstitution des ressources. Le renouvellement de l'appui aux interventions des Nations Unies en matière d'action humanitaire, de transition, de développement et de changement climatique a tardé à se concrétiser, comme en témoigne la baisse des fonds reçus, de 5,2 millions de dollars en 2014 à 2,4 millions de dollars en 2015.

24. Parmi les faits marquants de la période considérée figurent notamment l'appui financier du Fonds-en-dépôt saoudien (1,9 million de dollars), administré par l'OCHA pour le Bureau de l'UNESCO en Iraq, afin d'aider les adolescents et les jeunes adultes des zones touchées par un conflit à poursuivre leur apprentissage, ainsi que la signature d'un accord d'un montant de 1 million de dollars avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) pour répondre aux besoins éducatifs des communautés pastorales du Soudan du Sud.

25. La COI et le PHI ont achevé leurs discussions concernant une modalité de mise en œuvre pour les projets financés par le FEM au nom du PNUE et du PNUD, ce qui s'est traduit par d'importants portefeuilles de projets pour un montant d'environ 7,5 millions de dollars à compter de 2016.

26. Une autre opportunité stratégique s'est présentée avec l'engagement pris conjointement par l'UNESCO, l'UNFPA et ONU-Femmes de mobiliser 36 millions de dollars en faveur du programme conjoint d'autonomisation des adolescentes et des jeunes femmes par l'éducation, qui doit être mené en priorité dans les six pays suivants : Mali, Népal, Niger, Pakistan, République-Unie de Tanzanie et Soudan du Sud.

27. Dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et de l'Accord de Paris sur le climat, le défi pour l'UNESCO consiste à se repositionner essentiellement sur le terrain et à établir une stratégie de financement appropriée en s'appuyant sur l'architecture complexe des mécanismes de financement liés au climat, notamment le Fonds pour l'adaptation et le Fonds vert.

2. Créer un environnement porteur plus solide pour la mobilisation de ressources

28. La Stratégie de mobilisation de ressources pour 2016-2017 (197 EX/5 Partie IV Add.) énonce un certain nombre d'actions essentielles en vue de la création d'un environnement porteur plus solide pour la mobilisation de ressources. Depuis la publication de la stratégie en août 2015, des progrès ont été accomplis sur plusieurs fronts.

(a) Dialogues structurés sur le financement du Programme et budget de l'UNESCO

29. Sur la base de la décision 199 EX/5 (II, F) relative au dialogue structuré sur le financement, adoptée par le Conseil exécutif à sa 199^e session, le Secrétariat s'emploie à inscrire les principes fondamentaux du dialogue structuré sur le financement dans son approche de la mobilisation de

ressources. Il convient de rappeler que ces principes sont l'adéquation, la prévisibilité, la flexibilité, l'élargissement de la base de donateurs et la transparence.

30. La transparence de l'ensemble des flux de ressources destinées au Programme et budget conditionnera le succès du dialogue structuré sur le financement.

31. Il sera important que tous les acteurs du processus du dialogue structuré sur le financement disposent d'informations plus claires et exhaustives concernant les ressources destinées au C/5. Cela permettra aux États membres d'être informés des flux financiers en direction du Programme et budget dans son ensemble, et aux donateurs et partenaires de repérer les déficits de financement et de déterminer l'utilisation la plus stratégique possible des ressources disponibles. Une fois les résultats clairement évalués par rapport aux objectifs définis en matière de mobilisation de ressources, le Secrétariat pourra suivre l'évolution des besoins de financement et les résultats de la mobilisation de ressources, et axer ainsi les efforts sur les domaines dont le financement est insuffisant. En outre, une évaluation pourra être menée afin de déterminer s'il est nécessaire de transférer des fonds du Programme ordinaire, ou de tout autre type de financement flexible, entre programmes ou secteurs/bureaux, pour combler le déficit de financement de manière cohérente dans tous les domaines.

32. Le Portail de transparence de l'UNESCO² sera un outil essentiel qui aidera à contrôler et suivre la pertinence, la prévisibilité, la flexibilité, la transparence et l'adéquation des ressources du Programme ordinaire et des ressources extrabudgétaires, notamment en fournissant des informations sur les ressources nécessaires grâce à des données faciles à utiliser et régulièrement actualisées sur les flux de ressources. Avec l'appui financier de la Suède, un travail d'amélioration du Portail de transparence a débuté en juillet 2016, notamment pour faire en sorte qu'il réponde davantage aux critères de l'approche du dialogue structuré sur le financement.

33. Sachant que le dialogue structuré sur le financement trouve tout son intérêt lorsqu'il repose sur une présentation intégrée du budget, englobant les contributions mises en recouvrement et les contributions volontaires, ainsi que le déficit de financement, il ne pourra véritablement débiter qu'après l'approbation du 39 C/5, à l'automne 2017.

34. Entre-temps, plusieurs consultations informelles ont eu lieu entre le Secrétariat et les États membres afin de mieux appréhender les notions de dialogue structuré sur le financement et de cadre budgétaire intégré. Une présentation a notamment été organisée à l'occasion de la réunion intersessions du Conseil exécutif tenue le 10 mars 2016, au cours de laquelle l'OMS a fait part de son expérience concernant le dialogue structuré sur le financement, et une réunion informelle avec tous les États membres a eu lieu le 8 juillet 2016.

35. Afin de préparer l'avenir, certains ont manifesté un vif intérêt pour une démarche d'apprentissage par la pratique en matière de dialogue structuré sur le financement, sur la base des cibles de mobilisation de ressources définies pour le 38 C/5.

36. Au second semestre 2016, plusieurs réunions seront organisées avec les États membres afin d'étudier comment intégrer les principes du dialogue structuré sur le financement (adéquation, prévisibilité, financement flexible, diversification des donateurs et transparence des flux de ressources) dans la stratégie de mobilisation de ressources de chaque secteur de programme.

37. Toujours à titre d'expérience pilote en vue du dialogue structuré sur le financement, les États membres nordiques prévoient de tenir, en mai 2017, une première réunion d'examen conjointe sur la coopération extrabudgétaire avec l'UNESCO. Cette réunion, qui sera ouverte aux observateurs, étudiera entre autres les progrès accomplis en vue de la réalisation des résultats, la situation budgétaire globale, ainsi que les défis et opportunités qui s'annoncent.

² <http://opendata.unesco.org/fr/>.

(b) Renforcer les mécanismes permettant de recevoir des ressources affectées de manière peu restrictive

38. Dans le cadre des suites données à la résolution de la Conférence générale relative aux règlements financiers des comptes spéciaux, des dispositions ont été prises pour mettre davantage l'accent sur les résultats des comptes spéciaux nouveaux ou déjà en place, ainsi que pour élaborer des propositions concernant un modèle de fonds-en-dépôt multipartenaires accompagné d'informations détaillées sur ses modalités de fonctionnement. Des précisions à ce sujet sont disponibles dans le document intitulé « Règlements financiers des comptes spéciaux » (document 200 EX/19).

39. Pour l'avenir, et compte tenu de l'importance que l'approche du dialogue structuré sur le financement accorde à la mise en place d'un financement flexible, incluant à la fois les ressources du Programme ordinaire et les fonds extrabudgétaires, il pourrait être nécessaire d'établir un mécanisme sur mesure permettant de mobiliser des contributions volontaires de base.

(c) Améliorer l'examen des propositions et des accords de financement

40. À l'UNESCO, l'outil principal de conception des programmes est le modèle standard de proposition de projet, qui contient des notes d'orientation détaillées pour aider les responsables de projet à mettre au point leurs propositions. Au cours de la période considérée, le modèle standard a été révisé afin d'y apporter un certain nombre d'améliorations : harmonisation de la terminologie de la gestion axée sur les résultats (RBM) avec les normes du GNUD et celles des principaux donateurs ; ajout de notes d'orientation concernant l'intégration plus explicite et plus complète des questions d'égalité des genres dans la conception du projet ; amélioration du cadre de résultats ; présentation plus claire concernant l'évaluation et la pondération des risques ; adoption d'une présentation du budget par effet/produit et/ou activité comme présentation « par défaut » pour l'UNESCO ; intégration systématique d'une provision pour l'évaluation et la communication dans le budget.

41. Compte tenu des recommandations du Service d'évaluation et d'audit (IOS) de l'UNESCO et du Corps commun d'inspection (CCI)³, des propositions préliminaires ont été présentées à l'équipe de direction en vue de la création d'un comité chargé d'examiner les projets à haut risque. Ce comité étudierait les projets comportant des risques internes ou externes pour l'Organisation, notamment en termes de réputation ou de risque politique, de manque de capacités de mise en œuvre, de non-approbation par les pays bénéficiaires, de risques liés aux situations de crise ou de transition, ainsi que de nouvelles formes d'engagement, en se concentrant essentiellement sur les propositions de projet d'un montant égal ou supérieur à 5 millions de dollars.

42. La négociation d'exceptions au modèle standard d'accord peut ralentir les négociations sur de nouvelles opportunités de financement. Afin d'atténuer les incidences de ces exceptions, l'UNESCO est en train d'harmoniser ses modèles d'accord pour prendre en compte les toutes dernières clauses standard négociées par le GNUD avec les principaux donateurs en 2015. Cette actualisation devrait être achevée et pleinement intégrée au Manuel administratif de l'UNESCO au cours de la période sur laquelle portera le prochain rapport.

(d) Développer des réseaux plus efficaces sur les questions de mobilisation de ressources

43. En février 2016, le Bureau de la planification stratégique a mis en place un réseau pour la mobilisation de ressources avec des représentants des bureaux exécutifs de chaque secteur de programme et la Division de l'appui et de la coordination hors Siège. À ce jour, ce réseau informel s'est révélé être un espace de discussion utile pour les questions communes en matière de

³ « Audit de la stratégie et du cadre de mobilisation de ressources de l'UNESCO » (IOS, octobre 2015) et « Analyse de la fonction de mobilisation des ressources dans le système des Nations Unies » (CCI, 2014).

mobilisation de ressources, telles que la nouvelle approche qu'impliquent le dialogue structuré sur le financement et l'actualisation du cadre des comptes spéciaux.

III. Renforcement des capacités, suivi et évaluation

1. Renforcement des capacités et gestion des connaissances

44. Dans le cadre des efforts plus généraux pour améliorer les capacités en matière de conception, de mobilisation de ressources et d'exécution, la formation sur la conception des projets et la mobilisation de ressources s'est poursuivie. Conformément à la Stratégie de mobilisation de ressources pour 2016-2017 (document 197 EX/5 Partie IV Add.), la formation à la mobilisation de ressources a progressivement été intégrée à une formation institutionnelle holistique dispensée en particulier dans les unités hors Siège. À cet égard, depuis juin 2015, des ateliers ont été organisés pour les bureaux de l'UNESCO à Addis-Abeba (RBM ; programmation et gestion financière des projets) et San José (coopération avec l'Union européenne et le secteur privé ; accords de coopération avec des pays), le bureau de programme du WWAP à Pérouse et l'Institut UNESCO-IHE. Une formation à la RBM, à la mobilisation de ressources, ainsi qu'à la programmation et à la gestion financière des projets a également été organisée à Montevideo pour les bureaux hors Siège de l'UNESCO situés en Amérique latine et dans les Caraïbes.

45. Des exemples de bonnes pratiques ont été intégrés aux modules de formation, notamment avec la participation des collègues de l'UNESCO ayant une solide expérience de la mobilisation de fonds et la mise en ligne, sur l'espace de travail consacré aux projets extrabudgétaires, d'un site Intranet permettant d'accéder à divers outils et ressources sur la coopération extrabudgétaire.

46. Le recensement des priorités des donateurs et des accords de coopération en vigueur avec l'UNESCO a été achevé, et ces données seront régulièrement mises à jour et communiquées sur le site Intranet créé à cet effet.

47. L'amélioration et le perfectionnement des compétences en matière de mobilisation de ressources est également au cœur du plan « Investir pour l'exécution efficace du programme ». Des modules d'apprentissage en ligne et des vidéos sont en cours d'élaboration à partir de matériels existants. La formation de formateurs a déjà débuté avec l'appui de HRM.

48. Les capacités de l'UNESCO ont été également renforcées pendant la période considérée grâce à la signature ou à la reconduction d'accords de détachements et de prêts de personnel, notamment avec l'Allemagne, l'Angola, la Belgique (Flandre), la Chine, le Costa Rica, Chypre, la France, l'Italie, le Japon, Malte, le Qatar, la République de Corée, la Suisse et la Turquie, ainsi que des détachements à court terme du Conseil norvégien pour les réfugiés auprès des bureaux hors Siège de l'UNESCO, y compris et pour la première fois, dans les domaines de la réduction des risques de catastrophe et de l'hydrologie. Des négociations sont également en cours avec un certain nombre d'autres États membres. L'UNESCO bénéficie également du soutien du secteur privé en la matière, avec des experts mis à disposition par la société par actions ouverte PhosAgro (Fédération de Russie) et la Fondation Helsingin Sanomat (Finlande).

Suivi

49. Les initiatives menées depuis septembre 2015 afin de mettre davantage l'accent sur la RBM dans les outils de planification de l'UNESCO, telles que la disposition prévoyant la mise en place d'un cadre de résultats pour tous les nouveaux comptes spéciaux et l'actualisation du modèle standard de proposition de projet, qui requiert notamment la présentation d'indicateurs et de cibles ventilés par sexe, contribueront à assurer la qualité du suivi interne et externe.

50. Pour aller plus loin, et compte tenu des améliorations apportées au modèle standard de proposition de projet, les modèles standard de l'UNESCO pour l'établissement des rapports sont eux aussi en cours d'actualisation.

Évaluation

51. Après l'étude diagnostique qu'il a réalisée en 2013, le Bureau de l'évaluation d'IOS a récemment achevé un [examen de synthèse des évaluations dans le système de l'UNESCO](#) portant sur 261 rapports d'évaluation publiés entre 2009 et 2015. Si les rapports continuent de répondre aux critères fondamentaux en la matière, l'étude met en évidence un certain nombre de défis à relever et formule des recommandations destinées à améliorer dans l'ensemble la qualité de ces évaluations, ainsi que l'usage qui en est fait. Le suivi actuellement exercé⁴ fait également apparaître le faible niveau d'investissement consenti pour assurer l'évaluation des projets extrabudgétaires.

52. Les efforts destinés à améliorer la qualité des évaluations des projets extrabudgétaires demeurent donc une priorité élevée pour l'Organisation. La politique d'évaluation de l'UNESCO (2015) offre un cadre solide pour renforcer la fonction d'évaluation dans toute l'Organisation, y compris l'évaluation des projets extrabudgétaires. Elle fixe un objectif de 3 % du budget opérationnel comme seuil minimal d'investissement dans l'évaluation, ce qui permettra d'améliorer à la fois l'ampleur et la qualité des évaluations.

53. Par ailleurs, la stratégie d'IOS en matière d'évaluation met notamment l'accent sur l'initiative récemment approuvée concernant la mise en place d'un réseau de points focaux pour l'évaluation ainsi que d'un programme de formation à la gestion de l'évaluation visant à renforcer les capacités du personnel en matière de planification, de gestion et d'utilisation des évaluations. IOS continuera également de réaliser des méta-évaluations périodiques des évaluations achevées afin de suivre les améliorations en termes de qualité ainsi que de contribuer aux rapports sur les résultats de l'Organisation, à l'obligation redditionnelle et aux enseignements tirés.

Décision proposée

54. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Ayant examiné le document 200 EX/5 Partie III (E),
2. Salue les efforts déployés par la Directrice générale pour inscrire la programmation des ressources extrabudgétaires dans un cadre budgétaire intégré englobant les contributions mises en recouvrement et les contributions volontaires, ainsi que la notion de déficit de financement ;
3. Encourage le Secrétariat à poursuivre les consultations avec les États membres afin d'étudier comment intégrer les principes du dialogue structuré sur le financement (adéquation, prévisibilité, financement flexible, diversification des donateurs et transparence des flux de ressources) dans la stratégie de mobilisation de ressources de chaque secteur de programme ;
4. Invite le Secrétariat à établir un mécanisme permettant de mobiliser des contributions volontaires de base afin d'accroître les sources de financement flexibles disponibles pour combler le déficit de financement dans le cadre budgétaire intégré ;
5. Encourage également le Secrétariat à continuer d'améliorer les conditions favorables à la mobilisation de ressources par de plus amples investissements dans la formation, les renseignements et le partage de l'information, par la révision des procédures administratives, des modèles d'accord et des modalités de gestion des fonds, par la

⁴ Rapport annuel d'IOS (document 199 EX/16, paragraphe 19).

conclusion d'accords stratégiques à long terme, ainsi que par la mobilisation de ressources humaines complémentaires ;

6. Invite la Directrice générale à lui rendre compte, à sa 202^e session, des nouvelles évolutions et des nouvelles difficultés rencontrées en ce qui concerne la gestion des ressources extrabudgétaires et la mobilisation de ressources.



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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie III (F)

PARIS, le 30 août 2016
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE III

QUESTIONS RELATIVES À LA GESTION

Résumé

F. Examen de la politique de recouvrement des coûts : cadre conceptuel

À sa 195^e session, le Conseil exécutif a invité la Directrice générale à « lui présenter, à sa 197^e session, une proposition tendant à ajuster et à réduire, le cas échéant, le taux standard de remboursement des dépenses d'appui au programme qui sera appliqué aux projets futurs, tout en imputant aux projets les coûts variables directs et indirects davantage identifiables, y compris les coûts de personnel au titre du Programme ordinaire, afin de prendre en compte les pratiques des autres institutions spécialisées des Nations Unies ».

Les résultats des travaux de groupe de travail interne de l'UNESCO ont fait l'objet d'un rapport au Conseil exécutif à sa 197^e session (197 EX/5 Partie IV), qui indiquait par ailleurs que l'examen de la politique de recouvrement des coûts de l'Organisation reprendrait en 2016.

L'UNESCO a examiné le cadre conceptuel de la politique de recouvrement des coûts en tenant compte des réalités de la mise en œuvre de la politique actuelle de l'Organisation, de la recommandation en vue d'une harmonisation à l'échelle du système des Nations Unies, des travaux du groupe de travail interne, des documents déjà présentés au Conseil exécutif et de la décision adoptée, ainsi que des documents et pratiques des autres organisations des Nations Unies.

Il convient d'examiner le présent document à la lumière des documents suivants :

- Synthèse du rapport d'audit sur le recouvrement des coûts des contributions volontaires (200 EX/20 Partie I) ;
- Règlements financiers des comptes spéciaux (200 EX/19, annexe XI).

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 35.



F. Examen de la politique de recouvrement des coûts : cadre conceptuel

Contexte

1. Pour donner suite à l'Examen triennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies (62/208), l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté en décembre 2007 une résolution contenant les dispositions suivantes :

« Prie les conseils d'administration des fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies d'examiner la question du recouvrement des coûts afin que les ressources de base ne servent pas à subventionner des projets financés par des ressources autres, supplémentaires ou extrabudgétaires ;

Prie le système des Nations Unies pour le développement de poursuivre la normalisation et l'harmonisation des concepts, pratiques et classifications des coûts utilisés concernant les coûts de transaction et le recouvrement des coûts, tout en conservant le principe du recouvrement intégral dans le cas de l'administration des contributions autres que les contributions au titre des ressources de base, des ressources supplémentaires ou des ressources extrabudgétaires, y compris dans les programmes communs¹. »

2. Un groupe de travail sur « les dépenses d'appui pour les activités extrabudgétaires » créé en 2003 et présidé par l'UNESCO a défini des principes communs en matière de recouvrement des coûts. À partir des conclusions de ce groupe, le Comité de haut niveau sur la gestion (HCLM) a déterminé que, parmi les trois types de coûts qui sont généralement engagés par les organisations des Nations Unies (c'est-à-dire les coûts directs, les coûts indirects variables et les coûts indirects fixes²), les coûts directs et les coûts indirects variables, qui résultent de la réalisation des activités extrabudgétaires, devraient être imputés systématiquement aux projets. Or, les coûts directs sont inscrits au budget et imputés en tant que tels, mais les coûts indirects variables sont financés par l'application d'un taux de dépenses d'appui au programme.

3. À la demande du Réseau Finances et budget, qui relève du HCLM, le groupe de travail a été rétabli en 2007 pour continuer d'harmoniser, si possible, les politiques de recouvrement des coûts des organisations du système des Nations Unies, en approfondissant les définitions et principes fixés par le premier groupe de travail en 2005. Les organismes participant aux consultations entre le Groupe des Nations Unies pour le développement (GNUD) et le HCLM tenues en avril 2008 sont convenus que :

- les institutions spécialisées et les institutions membres du Comité exécutif du GNUD appliqueront un taux harmonisé de 7 % pour le remboursement des coûts indirects de l'appui aux programmes dans le cas des Fonds d'affectation spéciale multidonateurs et des programmes et activités mis en œuvre conjointement par plusieurs organisations au niveau des pays ;

¹ A/RES/62/208 (paragraphe 116 et 117).

² Les coûts directs sont occasionnés par le projet et peuvent être entièrement rattachés à un projet particulier. Les coûts indirects variables, également appelés dépenses d'appui, sont les coûts encourus par l'Organisation du fait et à l'appui de certains projets, mais il est difficile de les rattacher directement à un projet en particulier. Les coûts indirects fixes sont encourus par l'Organisation indépendamment de l'ampleur de ses activités et ne peuvent pas être imputés directement à un projet en particulier.

- les organisations du système des Nations Unies viseront le recouvrement intégral des coûts et, de ce fait, identifieront et recouvreront directement le maximum de coûts de manière à ce que le budget de base ne subventionne pas des projets financés par des ressources autres ;
- les institutions spécialisées peuvent continuer d'appliquer des taux standard de recouvrement des dépenses indirectes d'appui au programme à hauteur de 13 % pour les initiatives d'une seule institution, conçues et gérées de manière directe ou bilatérale.

Ces conclusions ont été approuvées par le Réseau Finances et budget en juillet 2008 et présentées au HLCM en septembre 2008³.

4. À la 180^e session du Conseil exécutif, le Secrétariat a présenté les « Directives concernant la politique de recouvrement des coûts et les aspects budgétaires des projets extrabudgétaires », qui décrit dans le détail la politique de recouvrement des coûts de l'UNESCO et les principes du système des Nations Unies sur lesquels cette politique repose (c'est-à-dire les principes harmonisés de recouvrement des coûts établis par le HLCM en 2005 et le principe du recouvrement intégral des coûts établi par l'Assemblée générale dans le cadre de l'Examen triennal complet des activités opérationnelles de développement).

5. À sa 182^e session, le Conseil exécutif s'est félicité de la décision du Directeur général d'adopter et de mettre en œuvre une politique de recouvrement des coûts qui reconnaisse le principe d'un véritable recouvrement des coûts conformément à l'Examen triennal complet des activités opérationnelles.

6. L'UNESCO recouvrait ces coûts en appliquant un taux de dépenses d'appui au programme de 13 % pour les projets extrabudgétaires standard, d'une durée déterminée et comptant un seul donateur ; de 10 % pour les comptes spéciaux assortis d'accords multidonateurs communs de moyen à long terme ; de 8 % pour l'équipement ; et, plus récemment, de 7 % pour les Fonds d'affectation spéciale multidonateurs, les programmes conjoints des Nations Unies et les initiatives « Unis dans l'action ».

Examen de la politique de recouvrement des coûts et évolution des pratiques au sein du système des Nations Unies

7. Au fil des ans, le paysage du financement, la dynamique des donateurs et les méthodes de recouvrement des coûts ont considérablement évolué, ce qui a poussé les organisations du système des Nations Unies à revoir leurs politiques en la matière.

8. L'Assemblée générale des Nations Unies, dans sa résolution sur l'examen quadriennal complet (67/226), a réaffirmé à cet égard que « le financement de toutes les dépenses hors programme devait respecter le principe de recouvrement intégral à partir des ressources de base et autres ressources, proportionnellement aux montants engagés » (paragraphe 48). Elle a également engagé les organes directeurs des institutions spécialisées à adopter des mécanismes de recouvrement des dépenses basés sur le principe de recouvrement intégral des dépenses, ainsi qu'une méthodologie simple, transparente et harmonisée (paragraphe 53).

9. À sa 195^e session, le Conseil exécutif de l'UNESCO a invité la Directrice générale « à lui présenter, à sa 197^e session, une proposition tendant à ajuster et à réduire, le cas échéant, le taux standard de remboursement des dépenses d'appui au programme qui sera appliqué aux projets

³ 181 EX/38.

futurs, tout en imputant aux projets les coûts variables directs et indirects davantage identifiables, y compris les coûts de personnel au titre du Programme ordinaire, afin de prendre en compte les pratiques des autres institutions spécialisées des Nations Unies » (décision 195 EX/5 (IV) (C)).

10. Un groupe de travail du Réseau Finances et budget du HLCM a examiné la question de l'harmonisation des taux de recouvrement des coûts pour les fonds communs des institutions des Nations Unies affectés à la gestion. L'enquête réalisée par le groupe de travail et présentée lors de la 25^e session du Réseau en juin 2015 a confirmé la diversité des pratiques en matière de recouvrement des coûts indirects parmi les 16 organisations⁴ qui y ont participé, preuve de l'utilisation de différents modèles pour trouver le bon équilibre entre l'application du taux fixe de dépenses d'appui au programme et la mise en œuvre de la résolution relative à l'Examen quadriennal complet concernant le principe de recouvrement intégral des coûts à partir des ressources de base et autres ressources, proportionnellement aux montants engagés. Les 16 organisations étaient toutes déterminées à appliquer une politique de recouvrement intégral des coûts ; toutefois, les réponses à l'enquête sur les taux de dépenses d'appui au programme montrent que les pratiques actuelles varient. Le résumé de l'enquête a été présenté au Conseil exécutif à sa 197^e session (197 EX/5 Partie IV).

11. L'une des priorités du plan stratégique du HCLM pour 2013-2016 était « Mesurer et communiquer les résultats ». Cette activité avait pour objectif d'uniformiser davantage les rapports sur les résultats financiers présentés aux États membres. En outre, elle était visée au paragraphe 159 de la résolution relative au QCPR (A/RES/67/226), dans lequel le Secrétaire général était prié de « présenter aux conseils d'administration des fonds et programmes, d'ici au début de 2014, une proposition de définition commune des coûts de fonctionnement et un système commun et normalisé de contrôle des coûts, compte dûment tenu de leurs différences de fonctionnement, afin de leur permettre de prendre une décision sur cette question ».

12. Lors de sa session de juin 2013, le Réseau Finances et budget a examiné la question de la catégorisation des coûts en vue d'une éventuelle harmonisation entre les organisations du système des Nations Unies. Il a d'abord envisagé de se fonder sur la classification des coûts commune au PNUD, à l'UNICEF, à l'UNFPA et à ONU-Femmes, qui comprend les catégories suivantes : (1) Activités de développement ; (2) Coordination des activités de développement des Nations Unies ; (3) Gestion ; (4) Activités à des fins spéciales.

13. Un groupe de travail a été établi pour étudier l'harmonisation des catégories de coûts en s'appuyant sur les travaux du PNUD, de l'UNFPA, de l'UNICEF et d'ONU-Femmes. Les conclusions de ce groupe indiquaient qu'il était possible d'appliquer aux institutions spécialisées le cadre harmonisé de classification des coûts adopté par le PNUD, l'UNFPA, l'UNICEF et ONU-Femmes, à condition que le champ couvert par les catégories susmentionnées soit élargi pour intégrer le mandat de ces institutions. En juin 2014, le Réseau Finances et budget a convenu que le système des Nations Unies utiliserait les conclusions du groupe de travail sur une classification commune des coûts comme point de départ pour donner suite au paragraphe 159 de la résolution relative au QCPR⁵.

14. En 2013-2014, le groupe de travail interne de l'UNESCO sur la politique de recouvrement des coûts a mis en place des mécanismes renforcés de budgétisation des coûts directs et étudié la possibilité d'abaisser les taux de dépenses d'appui au programme. Par ailleurs, il a mis en évidence les difficultés potentielles auxquelles l'UNESCO devrait être attentive dans la révision de sa politique

⁴ UNICEF, FAO, UNOPS, ONU-Femmes, AIEA, PNUD, UIT, ONUSIDA, PIPT, PAM, OIT, ONUDI, UNFPA, OMS, Secrétariat des Nations Unies, UNESCO.

⁵ CEB/2014/HLCM/FB/11, paragraphe 36, et CEB/2015/HLCM/FB/5.

de recouvrement des coûts, notamment le risque de déficit budgétaire en cas de réduction subite des recettes générées par l'application du taux de dépenses d'appui au programme, qui serait inférieur au taux appliqué actuellement ; la baisse du volume des projets individuels, qui rendrait difficile l'application du taux plein de dépenses d'appui au programme ; l'absence de définition commune des coûts directs des projets, qui rendrait difficile l'harmonisation des taux de dépenses d'appui au programme ; et la politique en matière de distribution des intérêts⁶. Ces questions ont fait l'objet d'un rapport présenté au Conseil exécutif à sa 197^e session (197 EX/5 Partie IV), qui indiquait que l'examen de la politique de recouvrement des coûts de l'UNESCO reprendrait en 2016, en tenant compte du résultat de l'examen à mi-parcours, comme le précise la décision du Réseau Finances et budget.

15. L'examen du cadre conceptuel de la politique de recouvrement des coûts effectué par l'UNESCO tient compte des réalités de la mise en œuvre de sa politique actuelle en la matière, de la recommandation en vue d'une harmonisation à l'échelle du système des Nations Unies, des travaux du groupe de travail interne et des documents et pratiques des autres organisations des Nations Unies, notamment : le rapport sur le recouvrement des coûts 2013, le cadre financier détaillé relatif au recouvrement des coûts 2014 et la politique de recouvrement des coûts 2015 de la FAO, l'examen conjoint du PNUD, de l'UNFPA et de l'UNICEF (rapport conjoint sur la classification des coûts 2010, étude de l'incidence des définitions des coûts 2012, feuille de route pour un budget intégré 2013), d'autres documents (examen du recouvrement des dépenses d'appui de l'OMM 2012), ainsi que la réflexion déjà menée en interne et présentée au Conseil exécutif à sa 190^e session (190 EX/19 Partie II, annexe II).

16. L'examen des divers documents cités ci-dessus peut être résumé comme suit :

- (a) même s'il n'existe pas de « modèle unique » pour la classification des coûts, il est néanmoins possible de classer les coûts en ayant recours à une méthode cohérente ou à un cadre favorisant la simplicité et la transparence. Le Réseau Finances et budget travaille à l'élaboration d'une définition harmonisée de la classification des coûts, qui permettra aux organisations de classer les dépenses dans les différentes catégories en fonction de leur propre modèle opérationnel, en utilisant une méthode cohérente ou un cadre visant la simplicité et la transparence ;
- (b) contrairement à l'ancien modèle, qui reposait sur le principe des coûts marginaux (concernant uniquement les coûts variables indirects), la nouvelle approche fait disparaître la distinction entre coûts indirects fixes et coûts indirects variables. Les critères à remplir pour classer les dépenses dans les catégories « coûts indirects variables » et « coûts indirects fixes » étaient difficiles à faire comprendre, ce qui donnait lieu à des interprétations diverses ;
- (c) le financement des dépenses de programme et des dépenses hors programme devrait respecter le principe de recouvrement intégral des coûts ;
- (d) les coûts de nature administrative peuvent être imputés comme coûts directs s'ils répondent à des critères clairs et bien définis ;

⁶ L'UNESCO distribue actuellement les deux tiers des intérêts, alors que certains organismes des Nations Unies ont pour politique de retenir la totalité des intérêts produits par les fonds extrabudgétaires en tant que partie intégrante des recettes finançant leurs coûts administratifs.

- (e) les organisations qui ont adopté des critères révisés de classification des coûts l'ont fait dans le cadre de leur initiative de « budgétisation intégrée », afin de définir clairement les coûts imputés directement et les coûts financés par l'application d'un taux fixe de dépenses d'appui au programme ;
- (f) la plupart des organisations qui révisent leur politique de recouvrement des coûts ont adhéré au principe de proportionnalité recommandé par le QCPR.

17. L'adoption d'une classification des coûts bien conçue est donc essentielle pour l'examen de la politique de recouvrement des coûts, puis pour l'application de la méthode de calcul du recouvrement des coûts. Elle doit présenter les caractéristiques suivantes :

- (a) les différentes catégories de coûts doivent fournir des informations qui aideront les différentes organisations et leurs conseils d'administration à prendre des **décisions stratégiques** ;
- (b) le système doit être **pratique, transparent et simple**, de sorte que l'application de la classification et les rapports correspondants fournissent des estimations pertinentes et cohérentes ;
- (c) être **globalement alignée sur le système des Nations Unies**, de façon à faciliter l'harmonisation de la classification des coûts au sein du système des Nations Unies. À cet égard, le QCPR s'est félicité des décisions prises par les conseils d'administration du PNUD, de l'UNFPA, de l'UNICEF et d'ONU-Femmes sur un modèle harmonisé de classification des coûts, notamment pour ce qui est de la classification des coûts relatifs aux activités liées ou non aux programmes (A/RES/67/226, paragraphe 47) ;
- (d) la classification des coûts et les cadres de financement doivent être conformes au modèle d'activité et aux résultats figurant dans le plan stratégique, et s'inscrire dans un cadre budgétaire intégré ;
- (e) la classification des coûts est « complète » ; autrement dit, elle doit couvrir à la fois les dépenses de personnel et les autres catégories de coûts ;
- (f) la classification des coûts doit être basée sur les données disponibles et communiquée aux États membres, en améliorant encore la simplicité et la transparence.

Principes de classification des coûts

18. Les paragraphes ci-dessous contiennent une proposition de classification des coûts selon la « fonction » ou la « nature de l'appui » fourni, ses définitions et les critères fondamentaux qu'elle utilise. Il est à noter qu'elle s'appuie sur les catégories exposées dans le document présenté au Conseil exécutif à sa 190^e session (190 EX/19 Partie II, annexe II).

Exécution du programme – tous les coûts (y compris le personnel d'appui et les coûts opérationnels correspondants) faisant partie intégrante de l'exécution effective du programme et contribuant directement à la réalisation de ses résultats. Cette catégorie pourrait être subdivisée en deux sous-catégories :

1. Programmes – activités et coûts correspondants des fonctions qui contribuent directement à l'obtention des résultats énoncés dans les documents de programmation par pays, par région ou à l'échelle mondiale, ou encore dans d'autres mécanismes de programmation.
2. Coordination et appui au programme – fonctions pour lesquelles le coût des activités en rapport avec l'aide à la formulation de politiques, les aspects techniques ou l'exécution, qui sont nécessaires à la réalisation des objectifs fixés dans les programmes et projets relevant des domaines d'action de l'Organisation. Ces activités sont essentielles à l'obtention des résultats de programme, mais ne figurent pas dans les éléments de programme ou projets spécifiques énoncés dans les documents de programmation par pays, par région ou à l'échelle mondiale. Ces fonctions ne répondent pas aux critères des catégories « Gestion » et/ou « Activités à des fins spéciales ».

Gestion – il s'agit de fonctions correspondant à un appui de nature transversale et ayant pour principal objectif de promouvoir l'image, la direction et le bon fonctionnement de l'Organisation. Les coûts de ces fonctions sont indirectement liés aux projets et répondent à chacun des critères suivants :

- la nature de l'appui a globalement pour objet le bon fonctionnement de l'Organisation, ainsi que la responsabilité et la bonne gestion de cette dernière au moyen d'activités primordiales telles que la planification, l'organisation, la motivation et le contrôle ;
- coûts en rapport avec des fonctions d'appui au programme et autres fonctions d'appui, au Siège et hors Siège ;
- impossibilité de rattacher l'appui fourni à des facteurs de coûts appropriés et identifiables – appui pouvant difficilement être « facturé au demandeur » en tant que service.

Activités à des fins spéciales – il s'agit d'activités de nature transversale et des coûts correspondants, qui : (a) sont prescrites par l'Assemblée générale des Nations Unies (et dont la gestion ne relève donc pas directement de l'Organisation) ; (b) sont prescrites par la Conférence générale de l'UNESCO et ne peuvent être rattachées à des résultats de programme ou à des activités de gestion de l'Organisation ; (c) impliquent un investissement matériel important ; ou (d) ne relèvent pas des activités de gestion de l'Organisation.

19. La nouvelle structure de classification des coûts sera présentée en annexe au C/5 et décomposera la structure du budget par fonctions, de façon à présenter une proposition transparente de recouvrement des coûts. La classification des coûts proposée fournira également un point de départ pour les rapports au Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), car elle repose sur une définition harmonisée.

20. Comme indiqué ci-dessus, ce cadre repose sur le principe d'une classification des coûts selon les fonctions. La principale différence entre les fonctions transversales cruciales dans le modèle proposé, par rapport aux coûts variables indirects des précédents modèles, réside dans leur étendue. La notion de fonctions transversales cruciales, qui serait désormais couverte par la catégorie « Gestion », est beaucoup plus limitée que les notions similaires contenues dans les précédents modèles. Alors que le modèle précédent incluait dans ses coûts variables indirects une part des coûts actuellement classés comme coûts des sous-catégories « Programmes » et « Coordination et appui au programme », le modèle proposé exclut ces sous-catégories du calcul du taux de dépenses d'appui au programme.

21. En outre, ce modèle assure une parfaite harmonisation des définitions des coûts, de la classification des fonctions et des coûts correspondants, ce qui pourrait également répondre à l'objectif de « budgétisation intégrée », qui prévoit la prise en compte de l'intégralité des ressources dont dispose l'Organisation ainsi que de la façon dont elles sont utilisées pour contribuer à l'obtention des résultats énoncés dans les plans stratégiques.

22. Le nouveau cadre de classification des coûts vise à identifier les coûts qui devraient être imputés en tant que coûts directs et ceux qui ne peuvent pas être imputés comme tels, et doivent donc être couverts selon le principe de proportionnalité. Ce nouveau cadre s'attache à améliorer la transparence en imputant ou recouvrant directement les coûts liés à l'exécution du programme.

- (a) L'exécution du programme relève des catégories « Programme » et « Coordination et appui au programme », et les coûts correspondants sont financés en tant que coûts directs imputés au Programme ordinaire et aux programmes extrabudgétaires, dans le cadre d'une budgétisation intégrée.
- (b) Les coûts associés aux fonctions transversales classées dans la catégorie « Gestion », dont l'étendue est plus limitée, sont financés par l'application d'un taux de gestion fixe (ou dépenses d'appui au programme) au Programme ordinaire et à l'ensemble des sources extrabudgétaires selon le principe de proportionnalité.
- (c) Les « Activités à des fins spéciales », de par leur nature, ne relèvent pas des activités de gestion, et les coûts correspondants ne peuvent pas être imputés aux projets extrabudgétaires. Ces activités sont prescrites par la Conférence générale, dont elles appuient les travaux. Elles continueront d'être financées par un niveau garanti de crédits au titre du Programme ordinaire et ne pourront pas être soumises au recouvrement des coûts. Compte tenu de la nature des coûts de la participation aux mécanismes communs du système des Nations Unies, ceux-ci continueront d'être financés selon la pratique actuelle⁷.

23. Le budget intégré de l'Organisation, qui couvrira toutes les sources de financement, sera présenté dans le C/5 et permettra d'engager un débat sur la classification des coûts, afin, en définitive, d'assurer une transparence absolue sur le recouvrement des coûts.

Méthode de calcul du taux de gestion

24. Compte tenu de ce qui précède, il est proposé que le taux de gestion (actuellement dénommé taux de dépenses d'appui au programme) soit imputé selon le principe de proportionnalité et calculé suivant la méthode exposée ci-dessous. Des exemples illustrent les différentes étapes à suivre :

⁷

Selon la politique actuelle, les coûts liés aux Normes minimales de sécurité opérationnelle (MOSS), à l'Assurance contre les actes de malveillance (MAIP) et au Département de la sûreté et de la sécurité (MSS) sont directement imputés aux ressources extrabudgétaires, à condition qu'ils puissent être directement rattachés aux installations et à l'équipement d'un projet extrabudgétaire. Les coûts DSS et MAIP sont ajoutés au solde du Compte spécial pour la sécurité.

Étape 1 – Identifier les coûts de la catégorie « Gestion » actuellement financés par toutes les sources (Programme ordinaire, FITOCA, comptes spéciaux, OPF, activités productrices de recettes)

	Modèle Actuel				Nouveau modèle
	PO	FITOCA	OPF	Total	Coûts de gestion
TOTAL	74 795 200	12 580 000	716 000	88 091 200	72 791 200

Étape 2 – Répartir proportionnellement les coûts de gestion entre le Programme ordinaire et les ressources **extrabudgétaires** en se fondant sur les données antérieures (moyenne des deux années écoulées ou de l'exercice biennal écoulé, par exemple). Le montant financé au titre du Programme ordinaire sera indiqué dans les propositions préliminaires concernant le C/5.

Montant en dollars É-U

Étape 2 : calculer les parts couvertes par le PO et les ressources EXB	
Part PO, y compris les crédits additionnels	530 000 000
TOUTES ressources EXB - décaissements seulement	441 909 887
Total	971 909 887
Total, coûts de gestion	72 791 200
Part PO des coûts de gestion	39 694 355
Part à couvrir au titre des ressources EXB	33 096 845

Étape 3 - Utiliser le **montant** à financer au titre des ressources extrabudgétaires pour calculer, à partir des données antérieures concernant les coûts directs des projets extrabudgétaires, le pourcentage du taux de gestion (dépenses d'appui au programme) à appliquer aux ressources extrabudgétaires au titre des coûts de gestion.

Montant en dollars É-U

	Montant
Part des ressources EXP	33 096 845
Coûts directs imputés aux ressources EXB, sauf dépenses d'appui au programme (2014-2015)	410 409 899
Taux applicable	8 %

Avantages

25. Le concept de classification des coûts selon les fonctions est plus facile à comprendre et applicable de façon plus transparente que les concepts financiers de coûts marginaux et de coûts indirects fixes/variables. Les documents C/5 pourront faire apparaître les fonctions de la catégorie « Gestion » et les coûts correspondants à l'intention des États membres et des donateurs, et indiquer dans quelle mesure le partage des coûts est proportionnel. La politique proposée précisera ce qui est inclus dans le taux de gestion lui-même (dépenses d'appui au programme).

26. La classification des coûts répond aux objectifs de la budgétisation intégrée et de la budgétisation axée sur les résultats, qui visent à prendre en compte l'ensemble des ressources dont dispose l'Organisation pour contribuer à l'obtention des résultats de programme énoncés dans sa stratégie et ses plans de travail.

27. La classification des coûts sera mise en concordance avec celle des autres organisations, de façon à pouvoir comparer les coûts répartis selon la classification commune, ce qui facilitera et renforcera l'uniformisation des rapports sur les résultats financiers présentés aux États membres.

28. L'adoption d'une nouvelle politique de recouvrement des coûts permettra d'instaurer un taux de gestion (dépenses d'appui au programme) réduit et de donner suite à la décision du Conseil exécutif visant un niveau de compétitivité en termes de mobilisation de ressources équivalant à celui des autres organisations des Nations Unies.

Risques

Instabilité des financements couvrant les fonctions de gestion essentielles

29. La méthode du cadre conceptuel prévoit qu'une part proportionnelle des coûts de gestion est financée par des ressources extrabudgétaires, et recouverte sous forme de pourcentage des décaissements de fonds extrabudgétaires. Un déficit pourrait donc résulter d'une réduction du montant des ressources mobilisées et/ou du montant des décaissements effectués et du recouvrement correspondant, ou d'une restructuration majeure entraînant une augmentation pour les fonctions finalement classées dans la catégorie « Gestion ». Par conséquent, il est essentiel de mettre en place une solution durable pour éviter l'augmentation ou la diminution fréquente du taux de gestion et maintenir un taux stable à moyen terme en gérant les fluctuations à court terme.

30. Les réserves du FITOCA ont atteint un niveau adéquat et pourraient servir à atténuer les fluctuations à court terme. Le fait de disposer d'une réserve suffisante pour limiter ces risques est considéré comme une bonne pratique, et pourrait être déterminant pour éviter, à moyen terme, l'interruption de l'apport des recettes perçues au titre de la catégorie « Gestion » et la variation du taux obtenu.

31. Les importantes réductions à long terme des ressources extrabudgétaires exigeront d'évaluer le niveau de base des fonctions de gestion nécessaire pour appuyer l'exécution des programmes, et pourraient entraîner une augmentation des coûts de gestion imputés au Programme ordinaire et aux sources extrabudgétaires.

Incidences en termes de politiques et de transition

32. La mise en place d'une nouvelle politique de recouvrement des coûts entraînera une évolution sur le plan des politiques, et nécessitera la mise en place de mesures visant à assurer une transition en douceur. Plus particulièrement,

- (a) un certain nombre de coûts liés à l'exécution des programmes devront être imputés en tant que coûts directs. Les bureaux hors Siège, qui couvrent actuellement leurs coûts administratifs et leurs frais généraux par l'imputation de coûts directs et la réception d'une part de 40 % des recettes générées par l'application du taux de dépenses d'appui au programme aux projets, ont exprimé des inquiétudes. Les mesures de transition devront tenir compte des recommandations du Commissaire aux comptes, des déficits à court terme et de la nécessité de communiquer avec les donateurs ;
- (b) les intérêts perçus devront peut-être être retenus, contrairement à la pratique actuelle, selon laquelle jusqu'à deux tiers des intérêts sont redistribués aux donateurs.

33. L'éventuelle instauration de taux différentiels devra être étudiée du point de vue de la stratégie de mobilisation de ressources. Certains donateurs (Commission européenne, programme « Unis dans l'action » des Nations Unies, etc.) ont établi un taux de 7 %. En outre, pour assurer l'attractivité des comptes spéciaux, il sera peut-être nécessaire de fixer un taux inférieur. La possibilité d'instaurer des taux différentiels doit être envisagée et prise en compte dans la nouvelle politique de recouvrement des coûts, tout en s'assurant que le taux moyen obtenu ne soit pas inférieur au taux requis pour couvrir les coûts de gestion à imputer proportionnellement aux projets extrabudgétaires.

34. Les dérogations aux taux différentiels établis réduiront directement le montant des recettes générées et entraîneront un déficit.

Décision proposée

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

Le Conseil exécutif,

1. Ayant examiné le document 200 EX/5 Partie III (F),
2. Rappelant sa décision 195 EX/5 (IV) (C), dans laquelle il a invité la Directrice générale à lui présenter, à sa 197^e session, une proposition tendant à ajuster et à réduire, le cas échéant, le taux standard de remboursement des dépenses d'appui au programme qui sera appliqué aux projets futurs, tout en imputant aux projets les coûts variables directs et indirects davantage identifiables, y compris les coûts de personnel au titre du Programme ordinaire, afin de prendre en compte les pratiques des autres institutions spécialisées des Nations Unies,
3. Salue les efforts déployés par la Directrice générale pour procéder à l'examen du cadre conceptuel de la politique de recouvrement des coûts ;
4. Prend note de la conformité du cadre conceptuel avec les évolutions survenues au sein des organisations du système des Nations Unies et avec la recommandation de l'examen quadriennal complet, selon laquelle le financement des dépenses hors programme doit respecter le principe de recouvrement intégral à partir des fonds issus du Programme

ordinaire et de toutes les ressources extrabudgétaires, proportionnellement aux montants engagés ;

5. Souligne l'importance de l'application des principes de budgétisation intégrale et de plein recouvrement des coûts ;
6. Approuve le principe de classification des coûts selon les fonctions et le principe de proportionnalité pour le calcul des coûts de gestion ;
7. Prend note également des risques liés à la révision de la politique de recouvrement des coûts, notamment la fluctuation des financements extrabudgétaires, susceptible d'entraîner une instabilité des fonds devant couvrir les fonctions entrant dans la catégorie « Gestion », et les variations fréquentes du taux de gestion, et relève que ces risques seront en partie atténués par le niveau des réserves du FITOCA ;
8. Prie la Directrice générale de lui présenter, à sa 201^e session, une version révisée de la politique de recouvrement des coûts ainsi que le taux de gestion, en se fondant sur le cadre conceptuel décrit dans le document 200 EX/5 III (F).



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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie III (G)

PARIS, le 12 août 2016
Original anglais/français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE III

QUESTIONS RELATIVES À LA GESTION

Résumé

G. Mise en œuvre du Programme de participation et de l'aide d'urgence

En application de la résolution 37 C/72 de la Conférence générale, Partie II, paragraphes 2 (c) et 3, la Directrice générale soumet au Conseil exécutif un rapport sur les résultats atteints dans la mise en œuvre de ce programme et les listes des demandes approuvées au titre du Programme de participation et de l'aide d'urgence, avec indication des montants approuvés pour leur financement. Ces listes sont présentées en ligne à l'adresse suivante :

<http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002453/245357M.pdf>

Le document présente les résultats escomptés et leur analyse dans le cadre de la mise en œuvre de ce programme.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 13.



G. Mise en œuvre du Programme de participation et de l'aide d'urgence (Suivi des résolutions 38 C/76 et 37 C/72 (A-II))

1. Le présent document rend compte, de manière analytique, des résultats atteints concernant les demandes approuvées au 18 juillet 2016 par la Directrice générale pour les États membres pour l'exercice 2016-2017, ainsi que des résultats escomptés dans la mise en œuvre de ce programme. Sur les demandes reçues au cours de ce biennium, seules celles en liaison avec les priorités définies par l'Organisation ont été approuvées par la Directrice générale après évaluation des secteurs et recommandation du Comité intersectoriel sur le Programme de participation (PP).

2. Les résolutions 38 C/76 et 37 C/72 de la Conférence générale sur le Programme de participation stipulent les modalités d'application de ce programme et notamment la soumission électronique en deux phases (28 février et 31 août), la réduction du nombre de demandes à sept, l'inclusion d'un projet relatif à l'égalité des genres parmi les quatre premières priorités, le respect d'un critère d'éligibilité tel que le PIB annuel par habitant ainsi que les consignes pour le soutien du Programme de participation au fonctionnement matériel des commissions nationales pour l'UNESCO.

3. Le critère relatif à l'égalité des genres a été respecté par presque tous les États membres. Le Comité intersectoriel sur le Programme de participation a scrupuleusement appliqué ce critère et a demandé aux États membres qui ne l'avaient pas respecté de soumettre un nouveau projet relatif à l'égalité des genres à la place d'une des quatre premières demandes conformément à la résolution 37 C/72. Par conséquent, le nombre de projets portant spécifiquement sur l'égalité des genres a considérablement augmenté (50) et représente ainsi plus de 27 % des demandes approuvées.

4. Il convient de noter que pour 2016-2017, les États membres ont été invités pour la deuxième fois à soumettre, en deux phases et en ligne, leurs demandes conformément à la résolution sur le Programme de participation. Sur les 70 pays du premier groupe (Afrique, Pays les moins avancés (PMA) et Petits états insulaires en développement (PEID) dont la date limite de soumission était fixée au 28 février, plus de 56 l'ont fait en ligne, ce qui représente 80 % de l'ensemble des demandes. Pour 2014-2015, ce pourcentage était d'environ 60 %. À titre d'exemple, sur les 38 pays africains, 30 ont soumis leurs demandes en ligne. Il est à noter que tous les pays de l'Amérique latine ont soumis leurs requêtes en ligne.

5. Pour la première soumission des demandes en ligne du 28 février 2016, plus de 500 demandes représentant un montant total d'environ 12 000 000 de dollars des États-Unis, ont été reçues, enregistrées et envoyées pour évaluation aux secteurs de programme et services centraux concernés. La soumission des demandes en ligne a contribué à faciliter la réception des demandes et à réduire d'une manière significative le coût du traitement des dossiers pour 2016-2017. À ce jour, la Directrice générale a approuvé 198 demandes pour un montant global de 4 073 514 dollars des États-Unis, soit 37 % de l'enveloppe budgétaire réservée pour ce Programme dans le 38 C/5, et réparti comme suit :

- États membres : 4 073 514 dollars des États-Unis pour 195 demandes ;
- aide d'urgence : 150 000 dollars des États-Unis pour trois demandes.

6. Le Comité intersectoriel pour le Programme de participation s'est réuni à deux reprises depuis le début du biennium et on a pu constater une amélioration dans la qualité, la pertinence et la présentation des projets. Ce Comité a exclusivement recommandé à la Directrice générale des demandes des États membres qui s'étaient acquittés de leurs devoirs redditionnels. Par ailleurs, seules les requêtes ayant un lien avec les priorités globales et les programmes stratégiques de l'Organisation et qui contribuent à la visibilité de l'Organisation ont été examinées.

7. Cependant, en dépit des efforts déployés par le Secteur des relations extérieures et de l'information du public (ERI), force est de constater la persistance de certaines faiblesses dans la présentation des demandes en raison d'informations manquantes, de l'absence de factures pro forma pour l'achat d'équipement et des lettres d'appui, de la non-conformité du projet avec les domaines de compétence de l'Organisation, d'une description insuffisante du projet ou d'une estimation budgétaire ne correspondant pas aux critères stipulés dans la résolution pertinente sur le Programme de participation. À cet égard, ERI a davantage renforcé le dialogue régulier avec les commissions nationales afin de rappeler les directives en vigueur.

8. Le renforcement de la communication avec les commissions nationales et les délégations permanentes continue d'être une priorité tout au long du processus de préparation des projets, de leur évaluation et de la préparation des réunions du Comité intersectoriel pour le Programme de participation. Comme pendant les exercices biennaux précédents, un effort particulier a été déployé afin d'assister les États membres à mieux préparer et présenter leurs demandes. À cet égard, la lettre circulaire de la Directrice générale, la nouvelle résolution sur le Programme de participation, ainsi que d'autres indications pratiques et termes de référence ont été inclus dans le formulaire électronique pour la soumission en ligne des demandes.

9. Le Secteur ERI continue d'assurer des présentations et des sessions de travail avec les représentants des commissions nationales à l'occasion de réunions majeures telles que par exemple l'atelier de formation destiné aux responsables des commissions nationales de l'Asie (Bangkok, Thaïlande, juin 2016) où une présentation spécifique sur le Programme de participation et une séance de travail pour la préparation de projets régionaux au titre du Programme de participation ont été organisées. Par ailleurs, à cette occasion, un bon nombre d'entretiens bilatéraux sur les dossiers concernant le Programme de participation des différents pays ont eu lieu.

10. D'autre part, malgré les multiples relances, une vingtaine de commissions nationales restent toujours redevables de rapports financiers et d'évaluation ou de remboursements consécutifs à un audit conduit par le Commissaire aux comptes ou par le Service d'évaluation et d'audit (IOS), pour des projets relatifs aux précédents exercices biennaux. Suite aux efforts du Secrétariat, plusieurs dossiers ont été régularisés. Les États membres concernés par des dossiers en cours de régularisation sont invités à fournir de plus amples efforts pour régulariser leur situation et ainsi redevenir éligible au titre de ce programme.

11. En ce qui concerne la conformité des rapports financiers avec les exigences financières et comptables stipulées dans les résolutions pertinentes sur le Programme de participation, on constate une nette amélioration quant à la qualité et la présentation de ces rapports. Néanmoins, certaines faiblesses persistent encore, notamment la répartition budgétaire, qui souvent ne correspond pas à celle approuvée initialement, et les dates, le cachet, les noms et les fonctions des signataires n'y figurent pas. À cet égard, le Secteur ERI a procédé, en étroite collaboration avec le Bureau de gestion financière, à un contrôle systématique des rapports financiers d'un échantillon de projets représentant 10 % des projets approuvés lors du biennium précédent et, en exigeant l'ensemble des pièces justificatives de la mise en œuvre de ces projets. Un tel contrôle pourrait éviter, à l'avenir, des risques d'irrégularités et de défaillances dont la gestion des fonds lors de la mise en œuvre des projets approuvés.

12. Les tableaux présentés ci-après mettent en évidence la répartition des requêtes approuvées par secteur de programme, région et groupe prioritaire pris en compte dans l'ensemble des programmes de l'UNESCO. Ils présentent également les données relatives à l'aide d'urgence.

(a) Répartition des requêtes approuvées par secteur

Secteur	Nombre de requêtes	Montant approuvé en \$
ED	97	1 865 344
SC	43	863 220
SHS	30	582 416
CLT	26	564 000
CI	17	335 400
ODG/GE (Égalité des genres)	50	1 031 770
ERI	18	289 420

(b) Répartition des requêtes approuvées par région avec le taux de dépenses

Région	Nombre de requêtes	Fonds alloués \$	Dépenses \$	Taux de dépenses % au 18.07.2016
Afrique	75	1 543 792	356 000	73 %*
Asie et Pacifique	48	1 010 466	534 000	80 %*
Amérique latine et Caraïbes	58	1 100 256	813429	96 %*
États arabes	14	269 000	148 000	100 %*
Aide d'urgence	3	150 000	150 000	100 %*
Total	198	4 073 514	2 001 429	49 %*

* Ce taux de dépenses ne tient compte que des montants transférés après le 1^{er} Comité.

(c) Répartition par groupe prioritaire

Groupe	Nombre de requêtes	Montant approuvé en \$
Femmes	37	752 770
Jeunes	31	605 770
Pays les moins avancés (PMA)	117	2 435 542
Petits états insulaires en développement (PEID)	70	1 309 922
ASPnet	8	141 000

(d) Requêtes approuvées au titre de l'aide d'urgence

Pays	Nombre de requêtes	Montant approuvé en \$
Malawi	1	50 000
Pakistan	1	50 000
Équateur	1	50 000
Total	3	150 000

Décision proposée

13. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Ayant examiné le document 200 EX/5 Partie III (F),
2. Prend note de l'analyse détaillée de la mise en œuvre du Programme de participation et de l'aide d'urgence, ainsi que des résultats obtenus ;
3. Invite le Secrétariat et les États membres à poursuivre leurs efforts visant à rendre ce programme plus efficace et plus pertinent au profit des groupes prioritaires d'États membres définis dans les résolutions 38 C/76 et 37 C/72 de la Conférence générale relatives au Programme de participation.



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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie IV

PARIS, le 31 août 2016
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE IV

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

Résumé

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

La Partie IV du document contient des informations sur les questions ci-après :

A. Emploi de contrats de consultant et autre spécialiste en 2015

B. Stratégie de gestion des ressources humaines

Section 1 Rapport sur la mise en œuvre de la Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2011-2016

Section 2 Propositions concernant une stratégie des ressources humaines pour 2017-2022





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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie IV (A)

PARIS, le 23 août 2016
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE IV

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

Résumé

A. Emploi de contrats de consultant et autre spécialiste en 2015

En application de la décision 197 EX/5 (V, B), la Directrice générale présente son rapport sur l'emploi de contrats de consultant individuel et autre spécialiste en 2015.

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



A. Emploi de contrats de consultant et autre spécialiste (Suivi de la décision 197 EX/5 (V, B))

Introduction

1. Le présent rapport concerne les contrats conclus avec des consultants individuels que l'UNESCO engage à des fins de conseil ou de consultation ou pour apporter le savoir-faire, les compétences et les connaissances nécessaires pour un service ou un produit particulier, au Siège et dans les lieux d'affectation hors Siège (à l'exclusion des Instituts).

Antécédents

2. La politique appliquée actuellement aux consultants et autres spécialistes a été mise en place en février 2012 et répond, entre autres, à plusieurs recommandations du Commissaire aux comptes¹ portant notamment sur le renforcement des procédures de mise en concurrence des candidatures et la clarification du recours aux dérogations.

3. La mesure spéciale approuvée en mars 2013 par la Directrice générale, par laquelle il a été demandé aux secteurs, bureaux et unités hors Siège de réduire les honoraires de 20 % pour tout nouveau contrat de consultant demeure en vigueur. Cette mesure a contribué à une évolution de -17 % du montant moyen des contrats depuis 2012, avec une baisse de 11 % entre 2014 et 2015 (voir [tableau 6, annexe I](#)). Les taux restent exprimés sous forme de barèmes, ce qui laisse aux responsables suffisamment de flexibilité pour définir le niveau de rémunération approprié afin d'obtenir l'expérience, les compétences et la qualité de service nécessaires par le biais de négociations.

Données et tendances relatives aux contrats de consultant

4. Cette section présente les données relatives aux contrats de consultant conclus entre 2010 et 2015 au Siège et hors Siège. Les statistiques et tableaux clés sont exposés plus bas tandis que des graphiques et tableaux plus détaillés figurent dans [l'annexe I](#). Comme dans les rapports des années précédentes, les données relatives aux contrats attribués par le [Bureau de Brasilia](#) sont présentées séparément ([annexe II](#)) pour donner une idée plus claire des contrats accordés par l'ensemble des bureaux hors Siège.

Nombre de contrats de consultant individuel

5. Le nombre total des contrats de consultant en 2015 a été supérieur de 37 % à celui de 2014, à savoir une hausse de 28 % au Siège et de 42 % hors Siège ([tableau 1](#)), ce qui s'explique par le fait qu'un nombre accru de projets ont été gérés par l'UNESCO avec un nombre réduit de fonctionnaires rémunérés au titre du Programme ordinaire dans un environnement mondial difficile, où des catastrophes naturelles et d'origine humaine ont nécessité l'intervention de l'UNESCO et un redéploiement rapide des experts. Les bureaux hors Siège ont représenté 62 % des contrats conclus en 2015 (contre 59 % en 2014). Le tableau 1 bis indique le nombre total de contrats de consultant conclus au cours des trois précédents exercices biennaux.

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

Tableau 1 : Nombre de contrats de consultant individuel, 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Evolution 2014-2015
Siège	1248	1084	840	1111	1368	1752	28%
% Siège	37,20%	30,96%	32,55%	34,50%	40,56%	38,03%	
HS*	2107	2417	1741	2109	2005	2855	42%
% HS	63%	69%	67%	65%	59%	62%	
Total	3355	3501	2581	3220	3373	4607	37%

Tableau 1 bis : Nombre de contrats de consultant individuel, par exercice biennal

	2010-2011	2012-2013	2014-2015	Evolution 2012-2013 à 2014- 2015
Siège	2332	1951	3120	60%
% Siège	34%	34%	39%	
HS*	4524	3850	4860	26%
% HS	66%	66%	61%	
Total	6856	5801	7980	38%

* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia.

Nombre de consultants individuels

6. Le nombre total de consultants engagés par l'UNESCO en 2015 a été supérieur de 31 % à celui de 2014 (de 14 % au Siège et de 39 % hors Siège (tableau 2)). Les bureaux hors Siège ont recruté 71 % des consultants individuels engagés en 2015. Le tableau 2 bis indique le nombre total de consultants individuels engagés au cours des trois derniers exercices biennaux.

Tableau 2 : Nombre de consultants individuels, 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Evolution 2014-2015
Siège	800	699	549	750	755	863	14%
% Siège	32%	26%	29%	32%	33%	29%	
HS*	1689	1981	1349	1626	1549	2147	39%
% HS	68%	74%	71%	68%	67%	71%	
Total	2489	2680	1898	2376	2304	3010	31%

Tableau 2 bis : Nombre de consultants individuels, par exercice biennal

	2010-2011	2012-2013	2014-2015	Evolution 2012-2013 à 2014- 2015
Siège	1499	1294	1618	25%
% Siège	29%	29%	30%	
HS*	3670	2960	3696	25%
% HS	71%	71%	70%	
Total	5169	4254	5314	25%

* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia.

Dépenses afférentes aux contrats de consultant individuel

7. Les dépenses totales afférentes aux contrats de consultant accordés en 2015 ont été supérieures de 21 % à celles de 2014 (de 9 % au Siège et de 29 % hors Siège (tableau 3)). Les unités hors Siège ont représenté 64 % des dépenses totales afférentes aux contrats de consultant conclus en 2015. Le tableau 3 bis indique les dépenses globales afférentes aux contrats de consultant individuel au cours des trois derniers exercices biennaux.

Tableau 3 : Dépenses afférentes aux contrats de consultant
(en milliers de dollars), 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Evolution 2014-2015
Siège	10,150	8,743	6,765	8,011	8,900	9,726	0,093
% Siège	42%	36%	37%	39%	40%	36%	
HS*	14,210	15,747	11,575	12,486	13,499	17,348	0,285
% HS	58%	64%	63%	61%	60%	64%	
Total	24,360	24,490	18,340	20,497	22,399	27,074	0,209

Tableau 3 bis : Dépenses afférentes aux contrats de consultant
(en milliers de dollars), par exercice biennal

	2010/2011	2012/2013	2014/2015	Evolution 2012-2013- 2014-2015
Siège	18,8931	14,776	18,626	26%
% Siège	39%	38%	38%	
HS*	29,957	24,0610314	30,847	28%
% HS	61%	62%	62%	
Total	48,8501	38,838	49,473	27%

* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia.

Source de financement des contrats

8. Les dépenses totales afférentes aux contrats de consultant financées au titre du Programme ordinaire (PO) ont augmenté de 74 % entre 2014 et 2015 (57 % au Siège et 91 % hors Siège), passant de 5,5 à 9,55 millions de dollars des États-Unis. À titre de comparaison, ces dépenses se sont élevées à 2,2 millions de dollars en 2012 et à 3,7 millions de dollars en 2013. Les dépenses afférentes aux contrats financés à partir de fonds extrabudgétaires (EXB) ont légèrement augmenté – de 4 % – en 2015 (inférieures de 11 % au Siège en 2014 et supérieures de 12 % hors Siège) et ont représenté 65 % des dépenses totales afférentes aux contrats de consultant en 2015 (contre 76 % en 2014, 82 % en 2013 et 88 % en 2012) (tableau 4).

Tableau 4 : Dépenses afférentes aux contrats de consultant par source de financement
(en milliers de dollars), 2014 et 2015

2014	2015					Evolution 2014-2015	
	PO	%PO	EXB	%EXB	Total	PO	EXB
Siège	2,633	30%	6,267	70%	8,900		
HS*	2,842	21%	10,657	79%	13,499		
Total	5,475	24%	16,924	76%	22,399	57%	-11%
						91%	12%
						74%	4%

* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia.

Contrats, en valeur

9. La plupart des contrats de consultant conclus au Siège et hors Siège restent inférieurs à 10 000 dollars : cela a été le cas respectivement de 81 % et 82 % d'entre eux en 2015, contre 77 % et 82 % respectivement en 2014. En 2015, 27 contrats supérieurs à 50 000 dollars ont été conclus (soit 1 % du total), contre 19 en 2014 : neuf concernaient le Siège et 18 les unités hors Siège (voir tableau 5, annexe I).

10. Le montant moyen des contrats de consultant individuel conclus au Siège a baissé de 15 % (pour s'établir à 5 551 dollars des États-Unis) entre 2014 et 2015, et de 10 % (pour s'établir à 6 076 dollars) hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) sur la même période (voir tableau 6, annexe I).

Durée des contrats

11. La plupart des contrats de consultant sont conclus pour de courtes durées, généralement moins de trois mois. Le tableau 7 de l'annexe I montre qu'en 2015, 79 % des contrats passés au Siège et 76 % des contrats passés hors Siège ont concerné des périodes inférieures à trois mois, contre 74 % et 73 %, respectivement, en 2014. En 2015, 5 % des contrats passés au Siège et 8 % des contrats passés hors Siège étaient d'une durée supérieure à six mois.

Contrats par secteur/bureau au Siège et hors Siège

12. Au Siège, la plupart des dépenses afférentes aux consultants viennent toujours appuyer directement le programme de l'UNESCO (voir tableau 8, annexe I). L'Éducation, les Sciences exactes et naturelles, la Communication et l'information, la Culture et les Sciences sociales et humaines ont représenté environ 82 % des dépenses totales au Siège en 2015, contre 80 % en 2014, trois secteurs (Culture, Éducation et Sciences exactes et naturelles) représentant 45 % des contrats passés en 2015, et 68 % des dépenses totales.

13. Hors Siège, 95 % des dépenses globales afférentes aux contrats de consultant passés en 2015 se rapportaient aux activités des secteurs de programme, l'Éducation représentant 55 % de ces dépenses, contre 54 % en 2014.

14. Les données relatives aux dépenses afférentes aux contrats de consultant par domaine d'activité seront présentées dans un document d'information à la 200^e session du Conseil exécutif.

Équilibre entre les sexes, nationalités et personnel retraité

15. La politique relative aux consultants impose aux responsables de prendre en considération, à compétences égales entre les candidats, la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes. Les responsables sont encouragés à rechercher des compétences locales pour les 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 le contrat doit être accordé à un ancien membre du personnel de l'UNESCO.

16. Siège et hors Siège confondus, 29 % des consultants ayant obtenu un contrat en 2015 étaient originaires de pays du Groupe I (contre 32 % en 2014), 24 % venaient du Groupe III, 18 % du Groupe V (Afrique), 13 % du Groupe IV, 12 % du Groupe V (États arabes) et 5 % du Groupe II (voir tableau 9, annexe I).

17. Au Siège, 61 % des consultants ayant obtenu un contrat en 2015 étaient originaires de pays du Groupe I (59 % en 2014) ; ils ont représenté 64 % des dépenses totales (contre 62 % en 2014). Hors Siège, 17 % des consultants ayant obtenu un contrat en 2015 étaient originaires du Groupe I (contre 19 % en 2014) ; ils ont représenté 25 % des dépenses totales (contre 33 % en 2014). En 2015, 30 % des consultants étaient originaires du Groupe III, 22 % du Groupe V (Afrique), 14 % du Groupe V (États arabes), 14 % du Groupe IV, et 4 % du Groupe II.

18. Le tableau 10 de l'annexe I indique la nationalité des consultants engagés en 2015 par groupe dans lequel se situe le bureau qui les a engagés, et confirme le renforcement de la pratique qui consiste à recruter au niveau local pour les projets locaux. 62 % des consultants engagés par des bureaux de pays du Groupe I étaient des ressortissants de pays de ce groupe. Les chiffres s'échelonnent de 64 % à 88 % dans les autres régions : dans les bureaux de pays du Groupe V (États arabes), par exemple, 80 % des consultants engagés étaient des ressortissants de pays du Groupe V (États arabes), tandis que 88 % des consultants engagés par les bureaux de pays du Groupe III étaient des ressortissants de pays du Groupe III.

19. En 2015, 50 % des consultants engagés au Siège étaient des femmes (contre 46 % en 2014). Le pourcentage correspondant hors Siège est resté de 41 % comme en 2014. Dans l'ensemble, 43 % des consultants recrutés en 2015 étaient des femmes, comme c'était déjà le cas en 2014. (voir tableau 11, annexe I).

Personnel retraité

20. Le nombre de membres du personnel à la retraite ayant obtenu un contrat de consultant a augmenté en 2015, passant de 22 en 2014 à 50 en 2015, dont 32 au Siège (pour un montant total de 125 000 dollars) et 18 hors Siège (pour un montant total de 54 000 dollars). Globalement, au Siège et hors Siège, le personnel retraité a représenté 2 % de l'ensemble des consultants recrutés en 2015 (contre 1 % en 2014) et 1 % des dépenses totales (comme en 2014). (voir tableau 12, annexe I).

Contrats de consultant « au dollar symbolique »

21. Des contrats de consultant « au dollar symbolique » sont accordés 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. Sept personnes ont fait l'objet d'un tel contrat.

Incidences financières et administratives

22. Les informations présentées dans ce rapport n'ont pas d'incidences financières ni administratives.

Décision proposée

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

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant sa décision 197 EX/5 (V, B),
2. Ayant examiné le document 200 EX/5 Partie IV (A),
3. Prend note des données, des analyses et des informations qualitatives présentées dans ce document ;
4. Encourage le Secrétariat à poursuivre ses efforts visant à assurer une plus large répartition géographique et un meilleur équilibre entre les sexes en ce qui concerne l'engagement de consultants, à compétences égales ;
5. Invite la Directrice générale à lui présenter, à sa 201^e session, un rapport sur l'emploi de contrats de consultants et sur la mise en œuvre de la politique révisée en matière de consultants individuels et autres spécialistes.

ANNEXE I

STATISTIQUES RELATIVES AUX CONTRATS DE CONSULTANT CONCLUS AU SIÈGE ET HORS SIÈGE

(à l'exclusion du Bureau de Brasilia)

1. Le tableau 1 et le graphique correspondant indiquent le nombre de contrats de consultant individuel accordés par le Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) pour chaque année entre 2010 et 2015.

Tableau 1 : Nombre de contrats de consultant individuel, 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Evolution 2014-2015
Siège	1248	1084	840	1111	1368	1752	28%
% Siège	37,20%	30,96%	32,55%	34,50%	40,56%	38,03%	
HS*	2107	2417	1741	2109	2005	2855	42%
% HS	63%	69%	67%	65%	59%	62%	
Total	3355	3501	2581	3220	3373	4607	37%



2. Le tableau 2 et le graphique correspondant montrent le nombre de consultants individuels ayant obtenu des contrats au Siège et dans les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) pour chaque année entre 2010 et 2015.

Tableau 2 : Nombre de consultants individuels, 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Evolution 2014-2015
Siège	800	699	549	750	755	863	14%
% Siège	32%	26%	29%	32%	33%	29%	
HS*	1689	1981	1349	1626	1549	2147	39%
% HS	68%	74%	71%	68%	67%	71%	
Total	2489	2680	1898	2376	2304	3010	31%

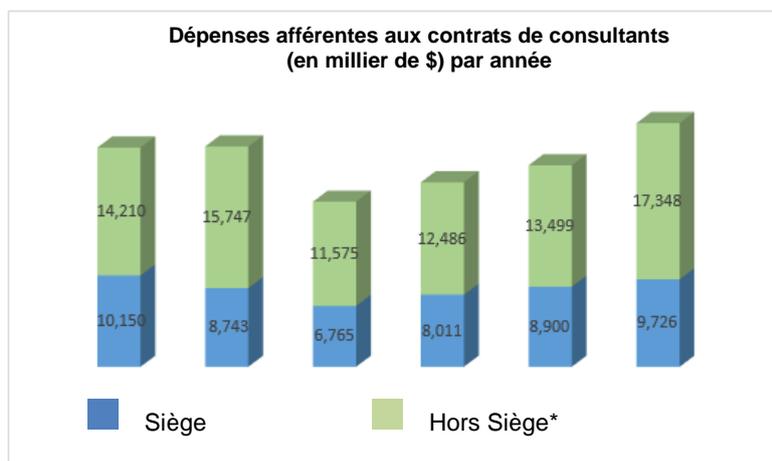
* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia.



3. Le tableau 3 et le graphique correspondant indiquent les dépenses globales afférentes aux contrats de consultant individuel accordés par le Siège et les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) pour chaque année entre 2010 et 2015.

Dépenses afférentes aux contrats de consultants (en millier de \$) par année

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Évolution 2014-2015
Siège	10,150	8,743	6,765	8,011	8,900	9,726	0,093
% Siège	42%	36%	37%	39%	40%	36%	
HS*	14,210	15,747	11,575	12,486	13,499	17,348	0,285
% HS	58%	64%	63%	61%	60%	64%	
Total	24,360	24,490	18,340	20,497	22,399	27,074	0,209



4. Le tableau 4 indique les dépenses globales afférentes aux contrats de consultant individuel au Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2014 et 2015 par source de financement.

Tableau 4 : Dépenses afférentes aux contrats de consultant par source de financement, 2014 et 2015 (en milliers de dollars)

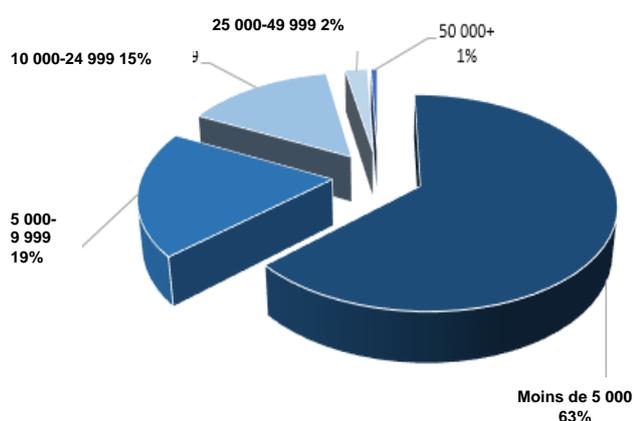
2014						2015					Evolution 2014-2015		
	PO	%PO	EXB	%EXB	Total	PO	%PO	EXB	%EXB	Total	PO	EXB	
Siège	2,633	30%	6,267	70%	8,900	Siège	4,126	42%	5,600	58%	9,726	57%	-11%
HS*	2,842	21%	10,657	79%	13,499	HS*	5,424	31%	11,924	69%	17,348	91%	12%
Total	5,475	24%	16,924	76%	22,399	Total	9,550	35%	17,524	65%	27,074	74%	4%

5. Le tableau 5 et les diagrammes correspondants indiquent les dépenses totales afférentes aux contrats de consultant accordés au Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2014 et 2015, en fonction de leur montant.

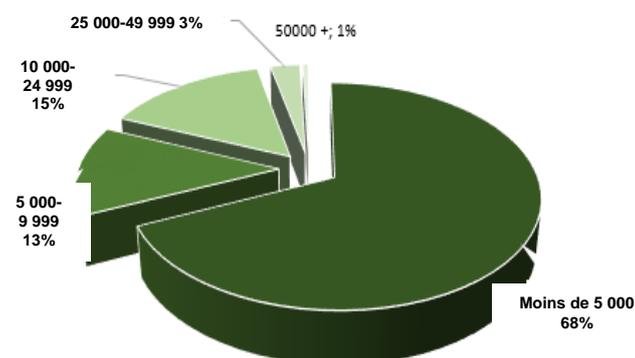
Tableau 5 : Nombre de contrats de consultant en fonction de leur montant, 2014 et 2015 (en dollars des États-Unis)

	Siège				Hors Siège				Total 2015	
	2014	%	2015	%	2014	%	2015	%		
Moins de 5000	768	56%	1200	68%	1214	61%	1812	64%	3012	65%
5000 à 9999	283	21%	229	13%	412	21%	546	19%	775	17%
10000 à 24999	272	20%	265	15%	295	15%	416	15%	681	15%
25000 à 49999	43	3%	49	3%	67	3%	63	2%	112	2%
50000 et plus	2	0%	9	1%	17	1%	18	1%	27	1%
Total	1368	100%	1752	100%	2005	100%	2855	100%	4607	100%

% de contrats en fonction de leur montant (en dollars des États-Unis), hors Siège, 2015



% de contrats en fonction de leur montant (en dollars des États-Unis), au Siège, 2015



6. Le tableau 6 indique les montants moyens des contrats de consultant individuel accordés par le Siège et les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) pour chaque année entre 2010 et 2015.

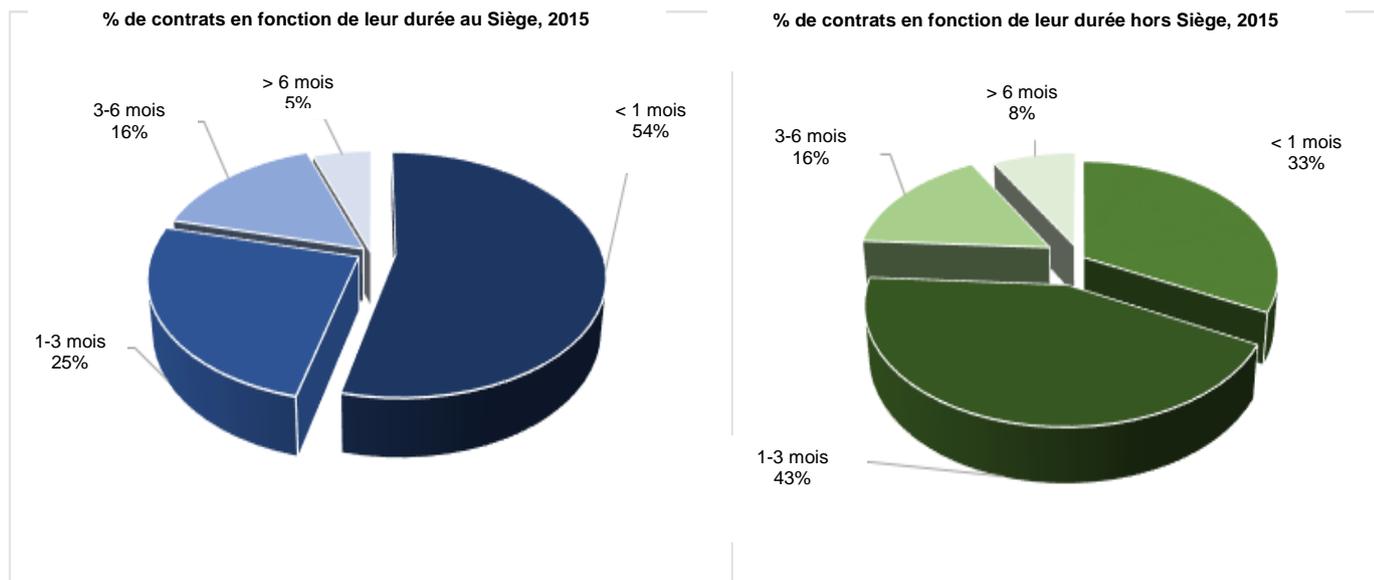
Tableau 6 : Montant moyen des contrats de consultant, 2010-2015

	2 010	2 011	2 012	2 013	2 014	2 015	Evolution 2014-2015
	Siège	8 133	8 066	8 054	7 211	6 506	
HS	6 744	6 515	6 649	5 920	6 733	6 076	-10%
Total	7261	6995	7106	6366	6641	5907	-11%

7. Le tableau 7 et les diagrammes correspondants indiquent les dépenses totales afférentes aux contrats de consultant accordés au Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2014 et 2015, en fonction de leur durée.

Tableau 7 : Nombre de contrats de consultant en fonction de leur durée, 2014 et 2015

	Siège				Hors Siège			
	2014	%	2015	%	2014	%	2015	%
Moins d'un mois	615	45%	945	54%	629	31%	933	33%
1 à 3 mois	399	29%	440	25%	839	42%	1238	43%
3 à 6 mois	249	18%	274	16%	368	18%	453	16%
Plus de 6 mois	105	8%	93	5%	169	8%	231	8%
Total	1368	100%	1752	100%	2005	100%	2855	100%



8. Le tableau 8 indique le nombre de contrats de consultant et les dépenses correspondantes en 2014 et 2015 au Siège, par secteur/bureau. Le tableau 8 bis présente ces mêmes données pour les bureaux hors Siège, par secteur/bureau.

Tableau 8 : Nombre de contrats de consultant et dépenses correspondantes par secteur/bureau, 2014-2015 (Siège)

2014				
	Nombre	%	Montant (milliers de dollars)	%
ED	227	17%	1,813	20%
SC	257	19%	2,248	25%
SHS	60	4%	0,577	6%
CLT	226	17%	1,974	22%
CI	57	4%	0,597	7%
ERI	136	10%	0,410	5%
AFR	10	1%	0,143	2%
MSS	279	20%	0,194	2%
CENT(1)	116	8%	0,942	11%
Total	1368	100%	8,900	100%

(1) ODG, HRM, BFM, BSP, CRP, ETH et IOS

2015				
	Nombre	%	Montant (milliers de dollars)	%
ED	249	14%	1,838	19%
SC	279	16%	2,737	28%
SHS	66	4%	0,577	6%
CLT	262	15%	2,043	21%
CI	100	6%	0,735	8%
ERI	274	16%	0,529	5%
AFR	8	0%	0,097	1%
MSS	185	11%	0,137	1%
CENT(1)	329	19%	1,033	11%
Total	1752	100%	9,726	100%

(1) ODG, HRM, BFM, BSP, CRP, ETH, IOS, KMI, GEN, LA

Tableau 8 bis : Nombre de contrats de consultant et dépenses correspondantes par secteur/bureau: 2014-2015 (hors Siège*)

2014					2015				
	Nombre	%	Montant (milliers de dollars)	%		Nombre	%	Montant (milliers de dollars)	%
ED	965	48%	7,230	54%	ED	1513	53%	9,601	55%
SC	293	15%	2,119	16%	SC	317	11%	1,937	11%
SHS	124	6%	0,523	4%	SHS	114	4%	0,465	3%
CLT	363	18%	2,166	16%	CLT	516	18%	3,04	18%
CI	187	9%	0,950	7%	CI	251	9%	1,416	8%
MSS	73	4%	0,511	4%	BFWFSC	137	5%	0,875	5%
					ERI	5	0%	0,014	0%
Total	2005	100%	13,499	100%	Total	2855	100%	17,348	100%

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

9. Le tableau 9 indique le nombre de contrats de consultant et les dépenses correspondantes au Siège et hors Siège pour 2014 et 2015 par groupe régional des consultants.

Tableau 9 : Nombre de contrats et dépenses correspondantes, par groupe régional des consultants, 2014 et 2015

	Nombre de consultants au Siège				Montants (milliers de dollars)			
	2014	%	2015	%	2014	%	2015	%
Groupe I	442	59%	529	61%	5,513	62%	6,268	64%
Groupe II	40	5%	49	6%	0,43	5%	0,524	5%
Groupe III	72	10%	77	9%	0,999	11%	0,945	10%
Groupe IV	87	12%	77	9%	0,87	10%	0,796	8%
Groupe V (Afr.)	49	6%	72	8%	0,673	8%	0,533	5%
Groupe V (Et. arab.)	65	9%	59	7%	0,414	5%	0,660	7%
Total	755	100%	863	100%	8,900	100%	9,726	100%

	Nombre de consultants hors Siège				Montants (milliers de dollars)			
	2014	%	2015	%	2014	%	2015	%
Groupe I	298	19%	358	17%	4,415	33%	4,378	25%
Groupe II	95	6%	89	4%	0,347	3%	0,233	1%
Groupe III	368	24%	634	30%	2,477	18%	4,323	25%
Groupe IV	300	19%	311	14%	2,55	19%	2,879	17%
Groupe V (Afr.)	294	19%	463	22%	1,899	14%	3,074	18%
Groupe V (Et. arab.)	194	13%	292	14%	1,812	13%	2,461	14%
Total	1549	100%	2147	100%	13,499	100%	17,348	100%

	Nombre de consultants au Siège et hors Siège				Montants (milliers de dollars)			
	2014	%	2015	%	2014	%	2015	%
Groupe I	740	32%	887	29%	9,928	44%	10,646	39%
Groupe II	135	6%	138	5%	0,777	3%	0,757	3%
Groupe III	440	19%	711	24%	3,476	16%	5,268	19%
Groupe IV	387	17%	388	13%	3,420	15%	3,675	14%
Groupe V (Afr.)	343	15%	535	18%	2,572	11%	3,607	13%
Groupe V (Et. arab.)	259	11%	351	12%	2,226	10%	3,121	12%
Total	2304	100%	3010	100%	22,399	100%	27,074	100%

10. Le tableau 10 indique le pourcentage de contrats de consultant (sur la base du nombre) accordés en 2015, par groupe régional des consultants et en fonction du groupe dans lequel se situe le bureau qui les a engagés (Siège et hors Siège confondus).

**Tableau 10 : Nationalité des consultants engagés en 2015
en fonction du groupe régional dans lequel se situe le bureau qui les a recrutés**

Groupe régional des consultants	Groupe régional dans lequel se situe le Bureau						
	I	II	III	IV	V (Afr.)	V (arab)	Total
I	62%	14%	11%	22%	13%	16%	29%
II	7%	86%	0%	13%	0%	1%	5%
III	9%	0%	88%	1%	0%	0%	24%
IV	9%	0%	0%	64%	1%	2%	13%
V (Afr.)	8%	0%	1%	1%	82%	1%	18%
V (arab)	6%	0%	0%	0%	3%	80%	12%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

11. Le tableau 11 indique le nombre de consultants individuels engagés en 2014 et 2015 au Siège et hors Siège, par sexe.

Tableau 11 : Nombre de consultants engagés en 2014 et 2015, par sexe

	Siège		Hors Siège		Siège et hors Siège	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Hommes	409	430	911	1 275	1320	1705
%hommes	54%	50%	59%	59%	57%	75%
Femmes	346	433	638	872	984	1 305
%femmes	46%	50%	41%	41%	43%	43%
Total	755	863	1549	2147	2304	3010

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

12. Le tableau 12 indique le nombre de contrats de consultant, et les dépenses correspondantes, accordés à d'anciens membres du personnel de l'UNESCO, au Siège et hors Siège, en 2014 et 2015.

**Tableau 12 : Nombre de contrats de consultant accordés
à d'anciens membres du personnel, et dépenses correspondantes, 2014 et 2015**

		Nombre de consultants individuels	Personnel retraité	%	Dépenses personnel retraité (en millions de dollars)	%
	Hors Siège	1549	9	1%	0,045	0%
	Total	2304	22	1%	0,15	1%
2015	Siège	863	32	4%	0,125	1%
	Hors Siège	2147	18	1%	0,054	0%
	Total	3010	50	2%	0,179	0,7%

ANNEXE II

CONTRATS DE CONSULTANT AU BUREAU DE L'UNESCO À BRASILIA

Nombre et montant

1. Le tableau A indique que 737 contrats de consultant ont été accordés par le Bureau de Brasilia en 2015, soit 19 % de moins qu'en 2013. Les dépenses totales (calculées en dollars des États-Unis) de 2015 sont inférieures de 79 % à celles de 2014, et s'établissent à 12,110 millions de dollars (au taux de change de décembre 2015).

Tableau A

Nombre et montant des contrats de consultant au Bureau de Brasilia, 2010-2015

	Contrats individuels			
	Nombre		Milliers de dollars	
2010	1165	1954	28,306	50,003
2011	789		21,697	
2012	803	1804	22,984	51,929
2013	1001		28,945	
2014	879	1616	21,680	33,790
2015	737		12,110	

2. Au total, 682 consultants individuels ont été engagés en 2015. Parmi eux, 679 (99,9 %) étaient des ressortissants de pays du Groupe III et 64 % étaient des femmes.

Sources de financement

3. Le tableau B indique que, comme en 2014, 99,9 % des dépenses globales afférentes aux contrats de consultant en 2015 ont été financés à partir de ressources extrabudgétaires.

Tableau B

Dépenses au titre de contrats de consultant, par source de financement, au Bureau de Brasilia, 2010-2015

	Montant (en milliers de dollars)					
	PO		ExB		Total	
2010	2,526	2,591	25,780	47,412	28,306	50,003
2011	0,065		21,632		21,697	
2012	0,000	0,055	22,984	51,874	22,984	51,929
2013	0,055		28,890		28,945	
2014	0,004	0,014	21,676	33,774	21,680	33,790
2015	0,012		12,098		12,110	

Contrats, en valeur

4. Le tableau C indique que 87 % des contrats de consultant attribués en 2015 étaient d'un montant inférieur à 25 000 dollars, contre 61 % en 2014, tandis que 1 % des contrats étaient d'un montant supérieur à 50 000 dollars (contre 5 % en 2014).

Tableau C

Nombre de contrats de consultant en fonction de leur montant, au Bureau de Brasilia, 2014 et 2015

Montant (en dollars)	Contrats individuels			
	2014	%	2015	%
Moins de 5000	16	2%	75	10%
5000 à 9999	77	9%	142	19%
10000 à 24999	443	50%	426	58%
25000 à 49999	303	34%	89	12%
50000 et plus	40	5%	5	1%
Total	879	100%	737	100%

Durée des contrats

5. Le tableau D indique que 17 % des contrats de consultant conclus en 2015 l'ont été pour une durée inférieure à trois mois, contre 9 % en 2014, tandis que 61 % étaient d'une durée supérieure à six mois (contre 60 % en 2014).

Tableau D

Nombre de contrats de consultant en fonction de leur durée au Bureau de Brasilia, 2014 et 2015

	2014	%	2015	%
Moins d'un mois	3	0,5%	25	3,4%
1 à 3 mois	75	8,5%	101	13,7%
3 à 6 mois	277	31%	162	22%
Plus de 6 mois	524	60%	449	61%
Total	879	100,0%	737	100%



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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie IV (A) Corr.

PARIS, le 23 septembre 2016
Français seulement

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE IV

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

CORRIGENDUM

A. Emploi de contrats de consultant et autre spécialiste en 2015

À l'annexe I, paragraphe 12, le tableau 12 doit se lire comme suit :

**Tableau 12 : Nombre de contrats de consultant accordés
à d'anciens membres du personnel, et dépenses correspondantes, 2014 et 2015**

		Nombre de consultants individuels	Personnel retraité	%	Dépenses personnel retraité (en milliers de dollars)	%
2014	Siège	755	13	2%	0,105	1%
	Hors Siège	1549	9	1%	0,045	0%
	Total	2304	22	1%	0,15	1%
	2015	Siège	863	32	4%	0,125
Hors Siège		2147	18	1%	0,054	0%
Total		3010	50	2%	0,179	0,7%

Ce document est imprimé sur du papier recyclé.





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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie IV (B)

PARIS, le 23 août 2016
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE IV

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

Résumé

B. Stratégie de gestion des ressources humaines

Section 1 Rapport sur la mise en œuvre de la Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2011-2016

En application des décisions 197 EX/5 (V, C) et 197 EX/5 (V, D), la Directrice générale présente un rapport complet sur la mise en œuvre de la Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2011-2016, y compris des informations sur le traitement des questions prioritaires définies dans le plan d'action.

Section 2 Propositions concernant une stratégie des ressources humaines pour 2017-2022

En application de la décision 199 EX/5 (III, D), la Directrice générale présente ses propositions concernant une stratégie de gestion des ressources humaines pour 2017-2022.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 69.



B. Stratégie des ressources humaines

Section 1 Rapport sur la mise en œuvre de la Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2011-2016

(Suivi des décisions 197 EX/5 (V, C) et 197 EX/5 (V, D))

1. À sa 197^e session, en octobre 2015, le Conseil exécutif a invité la Directrice générale à lui soumettre un rapport complet sur la mise en œuvre de la Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2011-2016, y compris des informations prioritaires définies dans le plan d'action. Il convient de rappeler que, suite au rapport du Commissaire aux comptes concernant une approche prospective de la gestion des emplois, des effectifs et des compétences, le Conseil exécutif avait demandé à la Directrice générale d'établir un plan d'action révisé, et assorti d'échéances, qui réponde aux questions prioritaires de la Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2011-2016, en tenant compte des recommandations du Commissaire aux comptes.
2. Le Conseil exécutif a également demandé que ce rapport rende compte de l'application des recommandations formulées par IOS à l'issue de son audit de la procédure de recrutement du personnel international, ainsi que toutes les autres recommandations découlant de l'audit des ressources humaines (décision 197 EX/5 (V, D)).
3. Des informations actualisées sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la Stratégie de gestion des ressources humaines ont été présentées à la Conférence générale et au Conseil exécutif en 2015 (38 C/INF.13 et 197 EX/5 Partie V) et en 2013 (37 C/INF.11 et 191 EX/5 Partie IV).

État d'avancement en juin 2016

4. La Stratégie de gestion des ressources humaines a été adoptée par la Conférence générale en novembre 2011. Depuis, et malgré la situation budgétaire qui s'est produite alors, un certain nombre d'améliorations ont été apportées aux processus, et des politiques nouvelles ou actualisées ont été mises en place. Il a néanmoins fallu reporter, ou ralentir, certaines activités. Les activités les plus affectées par la situation budgétaire sont celles qui avaient trait à la prospection, à l'apprentissage et à la planification des ressources humaines. En l'absence de tout budget de la formation interne en 2012-2013, de même qu'en 2014-2015, les activités de formation de membres du personnel ont été très limitées. Pendant la période 2012-2015 elles ont consisté pour l'essentiel en cours internes ou en ligne.
5. Les principales avancées depuis 2012 peuvent être résumées comme suit.
6. En ce qui concerne le premier objectif, à savoir améliorer la capacité d'exécution de l'UNESCO par des initiatives en matière de recrutement, d'apprentissage, de planification et de mobilité, les activités suivantes ont été mises en œuvre :
 - (a) Un nouveau système de recrutement en ligne, réduisant les délais de traitement et améliorant l'efficacité, a été institué en 2012. De nouvelles formes de présentation des avis de vacance de poste ont été adoptées, et des vérifications systématiques des références sont effectuées et documentées.
 - (b) Les activités et missions de prospection ont été reprises en 2014 afin d'attirer des candidats externes qualifiés, issus en particulier de pays non représentés ou sous-représentés.
 - (c) Le Programme des jeunes cadres a été revitalisé en 2015, et 16 candidats provenant des pays non représentés ou sous-représentés ont rejoint l'Organisation à ce titre en 2016. Un fichier des candidats figurant sur la liste restreinte mais non sélectionnés a

été créé en vue de leur notifier les éventuelles vacances de poste en cours d'exercice biennal.

- (d) Un certain nombre de mesures du Plan d'action pour l'amélioration de la répartition géographique ont été suspendues du fait du gel des recrutements. Le pourcentage d'États membres représentés a donc baissé, de 83 % en 2012 à 78 % en 2015. Toutefois, grâce au Programme des jeunes cadres et à la reprise des activités de prospection, cette tendance s'est à présent inversée, et le taux s'améliore et a atteint 80 % en juin 2016.
- (e) Pour ce qui est de la parité entre les sexes, malgré le coup d'arrêt donné à certaines mesures du Plan d'action en raison du gel des recrutements, la parité est globalement atteinte au sein de l'Organisation, et au niveau des postes de direction, le nombre de femmes titulaires a progressé de 24 % en 2010 à 45 % en 2016.
- (f) Les partenariats ont été facilités grâce au nouveau cadre régissant les prêts et détachements mis en place en 2012 en vue de s'attacher des compétences extérieures complémentaires à l'appui du programme de l'UNESCO. Dans ce contexte, plusieurs nouveaux partenariats ont été établis avec des institutions gouvernementales², des universités et le secteur privé. Depuis 2012, 79 prêts et 30 détachements ont été mis en œuvre, dont une majorité avec le secteur public. Des accords de détachement d'administrateurs auxiliaires ont été conclus avec de nouveaux donateurs (Arabie saoudite, Azerbaïdjan, Chine, Qatar). De plus, un programme de stages parrainés a été mis en place avec le Gouvernement de la République populaire de Chine. Un programme de volontariat a été lancé à titre d'initiative pilote afin que les programmes de l'UNESCO puissent bénéficier des connaissances, de l'enthousiasme et des compétences de volontaires. Le programme sera mis en route à la fin de 2016.
- (g) Une politique de la mobilité géographique actualisée a été élaborée et publiée en 2013. Au total, 220 transferts géographiques ont eu lieu entre janvier 2012 et juin 2016, dont 52 % entre bureaux hors Siège, 30 % du Siège vers des bureaux hors Siège et 18 % des bureaux hors Siège vers le Siège. La majorité des fonctionnaires dans des lieux d'affectation difficiles ont été réaffectés en temps et en heure. La mobilité est un atout pris en compte pour les promotions à des postes de classe P-4 ou de rang supérieur, comme stipulé dans le Manuel des ressources humaines.
- (h) La mobilité entre organismes du système des Nations Unies s'est poursuivie à un rythme soutenu, avec 50 transferts au total depuis janvier 2012, dont 16 d'autres organismes des Nations Unies vers l'UNESCO et 34 de l'UNESCO vers d'autres organismes.
- (i) Un cadre de compétences de l'UNESCO a été élaboré et mis en œuvre en 2016 ; il énonce quatre valeurs fondamentales, sept compétences fondamentales et six compétences managériales, qui seront toutes intégrées dans les procédures clés en matière de ressources humaines. Un guide des entretiens fondés sur les compétences a été lancé à titre d'expérience pilote, et une formation des responsables est en cours d'élaboration.
- (j) Des descriptions de poste génériques ont été utilisées pour des catégories essentielles de postes du cadre organique et d'appui, totalisant 460 postes, et une formation sur la manière de rédiger les descriptions de poste a été organisée au Siège.

² Notamment le Conseil suédois de l'enseignement supérieur et l'Agence coréenne de coopération internationale (KOICA).

- (k) Un nouveau site Web de HRM a été mis en place en 2012, facilitant l'accessibilité et la transparence des initiatives relatives aux ressources humaines, y compris les données et statistiques dans ce domaine. Un Profil du personnel de l'UNESCO comprenant les données essentielles en matière de ressources humaines est à présent en ligne.
- (l) Depuis 2013, tous les membres du personnel au Siège et hors Siège ont accès à une nouvelle plate-forme d'apprentissage en ligne (Système de gestion de l'apprentissage). Cette plate-forme regroupe tous les modules d'apprentissage en ligne existants, y compris un choix de modules rendus accessibles par d'autres organismes des Nations Unies. Elle signale aussi les modalités novatrices en matière d'apprentissage en ligne, comme les cours en ligne ouverts à tous (MOOC).
- (m) L'apprentissage a été désigné comme une priorité dans le Plan d'action révisé de 2015, et les initiatives suivantes ont été menées ou sont en cours :
 - (i) Un nouveau programme d'accueil en ligne a été élaboré et est actuellement testé auprès des nouvelles recrues.
 - (ii) Un programme de formation aux méthodes d'encadrement destiné aux fonctionnaires de la classe P-4 a également été élaboré et mis en application.
 - (iii) L'équipe chargée de l'apprentissage a reçu le renfort d'un spécialiste, et quelques services d'accompagnement personnalisé et ateliers sur Skype sont proposés au personnel, sur demande, afin de faciliter les mouvements de personnel et l'évolution des carrières.
 - (iv) Dans le cadre du plan *Investir pour l'exécution efficace du programme*, il a été procédé à une évaluation des besoins et à l'élaboration d'une nouvelle stratégie de l'apprentissage, dont l'objet principal est d'améliorer la conception et l'exécution des programmes en perfectionnant les compétences du personnel au Siège et hors Siège. Cette stratégie repose sur l'apprentissage et le développement des meilleures pratiques et tire les enseignements des initiatives passées en la matière, compte tenu également des conséquences de l'absence d'apprentissage. Elle couvre des domaines prioritaires clés tels que la mobilisation des ressources, les compétences professionnelles au service de l'exécution du programme, et la gestion et la responsabilité (voir la section 2 ci-dessous).
- (n) Une politique actualisée de l'évaluation des performances, s'appuyant sur un nouvel outil d'évaluation des performances (*My Talent*), qui vise à simplifier les procédures et à renforcer la responsabilisation des superviseurs et des responsables a été édictée ; elle s'applique à l'ensemble des membres du personnel, y compris les directeurs et chefs des bureaux hors Siège, ainsi qu'aux membres de l'équipe de direction, pour lesquels des accords de performance distincts ont été établis.
- (o) La politique des contrats a été assouplie en mai 2012 avec la mise en place des engagements au titre d'un projet, sans sortir du cadre contractuel défini par la CFPI. Une politique de l'assistance temporaire (contrats de service et contrats de courte durée) a été adoptée en 2015.
- (p) Avec le concours de KMI, des flux de tâches ont été définis afin de rationaliser et d'accélérer les procédures administratives et de réduire la consommation de papier.
- (q) Les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux ont été révisées en 2013, et l'UNESCO a publié une brochure contenant des exemples concrets pour en

faciliter la diffusion. Un Programme de déclaration d'intérêts et de transparence financière a été lancé en 2013. Une formation obligatoire à l'éthique a été instituée.

(r) L'UNESCO a continué de participer très activement aux réseaux interorganisations.

7. Parmi les actions encore en cours d'application et qu'il est proposé d'inclure dans la nouvelle stratégie des ressources humaines figurent les initiatives visant à développer les capacités du personnel de HRM, les mesures conçues pour améliorer la prestation des services relatifs aux ressources humaines, le réexamen et la simplification des procédures, ainsi que la délégation d'autorité et les services de formation du personnel.

8. Le deuxième objectif de la stratégie de gestion des ressources humaines portait sur le renforcement de la présence sur le terrain et de l'intersectorialité. Le ratio personnel hors Siège/personnel du Siège³ a atteint 40/60 en juin 2016, contre 34/66 à la fin de 2011, preuve d'un renforcement des effectifs des bureaux hors Siège par rapport au Siège. Le taux de vacance (postes financés par le budget du Programme ordinaire et les ressources extrabudgétaires) hors Siège est tombé à 15 % en juin 2016 (contre 26 % en août 2014, ce taux élevé s'expliquant par le gel des recrutements). Sachant que la majeure part des postes vacants hors Siège sont en voie d'être pourvus, on prévoit une amélioration du taux de vacance de postes d'ici la fin de 2016.

9. La question du renforcement du dispositif hors Siège sera traitée plus avant au sujet de l'examen du point relatif à la viabilité du dispositif hors Siège dans le cadre du plan de dépenses de 507 millions de dollars.

10. Le troisième objectif de la Stratégie de gestion des ressources humaines avait trait à la planification des ressources humaines, également désignée comme prioritaire. Un tableau de bord comprenant les principaux indicateurs en matière de ressources humaines a été mis au point pour faciliter la planification des ressources humaines par les secteurs et bureaux. D'autres mesures intéressant les secteurs et bureaux seront prises dans les mois à venir, concernant en particulier l'identification, à un horizon de trois ans, des postes d'importance critique ou difficiles à pourvoir. Une matrice a été élaborée et sera testée à titre d'expérience pilote.

11. Enfin, suite au rapport d'audit sur les procédures de recrutement de fonctionnaires internationaux présenté par IOS en octobre 2015, HRM a entrepris d'appliquer le plan d'action et lancé l'examen de la politique de recrutement en tenant compte de toutes les recommandations d'IOS. Dans une première étape, les dispositions du Statut et Règlement du personnel relatives au recrutement externe seront modifiées de façon que tous les postes soient désormais affichés en externe pendant un mois. Des consultations ont été engagées avec le Comité consultatif chargé d'examiner les politiques proposées au sujet de la révision de la politique de recrutement et des dispositions du Manuel des ressources humaines, qui doit prendre effet en janvier 2017.

³ À l'exclusion des instituts de catégorie 1.

Section 2 Propositions concernant une stratégie de gestion des ressources humaines pour 2017-2022

(Suivi de la décision 199 EX5 (III, D))

1. En avril 2016, la Directrice générale a présenté au Conseil exécutif, à sa 199^e session, des propositions préliminaires pour une stratégie de gestion des ressources humaines pour 2017-2022. Dans sa décision, le Conseil exécutif, tout en prenant note de ces propositions, a réaffirmé les principes d'une représentation géographique équitable et de l'égalité des genres, ainsi que la nécessité d'améliorer la transparence du processus de recrutement. Il a en outre prié la Directrice générale de lui présenter, à sa 200^e session, une stratégie globale de gestion des ressources humaines.

2. La stratégie relative aux ressources humaines a été élaborée dans le cadre d'un processus de consultations, auquel ont été invités à contribuer les États membres, les hauts responsables et les associations du personnel. Il a été tenu compte des recommandations issues des audits externes et internes.

Stratégie des ressources humaines pour 2017-2022

Contexte

3. En tant qu'institution spécialisée et qu'organisation fondée sur le savoir, l'UNESCO doit pouvoir compter sur un personnel hautement qualifié, très performant et dévoué. La stratégie des ressources humaines de l'UNESCO est donc un élément fondamental du succès et de l'avenir de l'Organisation. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 constitue un ensemble de défis ambitieux et exaltants, que l'UNESCO et son personnel doivent être prêts à relever.

4. Une condition préalable fondamentale est que la stratégie des ressources humaines soit ancrée dans la stratégie globale de l'UNESCO.

5. Que doit dire cette stratégie des ressources humaines ? Elle doit dire ce que l'UNESCO entend faire en ce qui concerne ses politiques et pratiques en matière de gestion des ressources humaines et la manière d'intégrer celles-ci dans la stratégie d'activité. La **Stratégie à moyen terme pour 2014-2021** (37 C/4) réaffirme que la principale ressource de l'UNESCO est son personnel motivé, dévoué, possédant les plus hautes qualités de compétence et d'intégrité, représentatif d'une répartition géographique équitable et d'un équilibre entre les sexes et doté des moyens nécessaires pour accomplir la mission et atteindre les objectifs stratégiques de l'Organisation, grâce à son attachement à une gestion axée sur les résultats⁴. La Stratégie à moyen terme note qu'un autre défi consiste à veiller à ce que les qualifications et compétences du personnel restent de la plus haute qualité afin qu'elles contribuent à la capacité d'exécution de l'UNESCO et à son avantage compétitif dans un environnement multilatéral. Elle souligne en outre la nécessité pour l'UNESCO de moderniser ses capacités humaines, d'adopter des approches flexibles, et d'intégrer et d'harmoniser les politiques communes au système des Nations Unies, ainsi que de promouvoir les valeurs inhérentes à la fonction publique internationale.

6. La stratégie proposée définit les orientations générales en vue de la transformation des ressources humaines à l'UNESCO. Elle est alignée sur la Stratégie à moyen terme et contribue comme le veut celle-ci à l'efficacité et à l'efficacités de l'Organisation.

⁴ 37 C/4, paragraphes 109-111.

Quel est l'objectif de la stratégie des ressources humaines ? Assurer la capacité d'exécution nécessaire à la réalisation des Objectifs de développement durable

7. Au niveau mondial, les quinze prochaines années seront axées sur la mise en œuvre du **Programme de développement durable à l'horizon 2030**. Ce programme universel, ambitieux et novateur exigera un système des Nations Unies bien coordonné, réactif et souple, capable d'aider, en concertation, les pays à tenir leurs engagements en faveur du développement durable. C'est un effort majeur, ambitieux et concerté auquel l'UNESCO participera aux côtés d'autres organisations du système des Nations Unies. La Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2017-2022 aura pour but de faire en sorte que l'UNESCO ait la capacité de contribuer efficacement à la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD).

8. Le personnel est un élément central de la capacité d'exécution : l'UNESCO aura donc besoin d'un personnel hautement performant, hautement qualifié et pleinement voué à sa tâche ; un personnel plus souple et plus mobile, prêt à relever de nouveaux défis professionnels. Un personnel caractérisé par une plus grande diversité géographique et au sein duquel la parité entre les sexes est un impératif permanent, à tous les niveaux.

9. La réactivité est un facteur de succès essentiel pour relever efficacement ces défis. Elle repose avant tout sur la rapidité de déploiement et la simplicité des procédures administratives, et sur le souci proactif d'assurer la qualité du personnel et son bien-être et de répondre à ses attentes aujourd'hui en restant un employeur attractif et compétitif.

Principes clés de la stratégie des ressources humaines

10. La stratégie des ressources humaines doit être adaptée aux objectifs, réaliste et réalisable et tenir compte de la réalité budgétaire. Elle doit en outre contribuer à rassembler toutes les composantes de l'UNESCO en une seule et créer des passerelles entre le Siège, les bureaux hors Siège et les instituts de catégorie 1.

11. L'impact, la durabilité, l'innovation et la maîtrise des coûts seront des principes essentiels. Chaque action proposée visera à appuyer l'exécution du programme et – au final – la réalisation des ODD. Toutes seront guidées par une volonté de simplification.

12. La stratégie des ressources humaines soulignera aussi que son application est de la responsabilité partagée de l'ensemble des responsables hiérarchiques, des hauts gestionnaires et du personnel, en partenariat avec des spécialistes des ressources humaines.

13. La stratégie des ressources humaines est complétée par un plan de mise en œuvre, qui précise les initiatives à entreprendre pour chaque grand objectif, les indicateurs de performance, le calendrier de mise en œuvre et les acteurs clés (annexe I).

14. La stratégie des ressources humaines pour 2017-2022 sera une stratégie évolutive, qui pourra être adaptée selon que de besoin, si de nouveaux défis ou opportunités venaient à se présenter.

Les grands axes de la stratégie des ressources humaines

15. La stratégie des ressources humaines pour 2017-2022 sera axée sur le développement des capacités du personnel aux fins des ODD et sur la création d'un environnement de travail dynamique et favorable.

1. Développer les capacités du personnel aux fins des Objectifs de développement durable

16. L'UNESCO a besoin d'un personnel compétent présentant le profil, les qualifications et l'attitude recherchés et se montrant impliqué, capable de s'adapter, mobile et désireux d'apprendre et de se perfectionner. Cet axe a pour objet de s'attacher les services de personnes possédant les qualifications requises, et met fortement l'accent sur la qualité et la diversité, ainsi que sur la bonne manière d'évaluer les aptitudes, de déceler les lacunes et de définir des stratégies pour remédier à celles-ci. Il s'agit aussi d'attirer des talents extérieurs à l'UNESCO. La présente section traite aussi des moyens de retenir et perfectionner le personnel et de faire en sorte que ses aptitudes et compétences demeurent à la pointe du progrès et compétitives.

17. Ces objectifs seront atteints grâce à un solide cadre de développement des compétences, une planification renforcée des ressources humaines, des procédures de recrutement solides et efficaces, une mobilité accrue et des possibilités d'apprentissage pertinentes et actualisées.

Profil actuel du personnel

18. L'annexe II dresse le profil du personnel de l'UNESCO. Au mois de juin 2016, 49 % de l'effectif total de l'UNESCO, soit 2 078 personnes, travaillait au Siège, 33 % dans les bureaux hors Siège et 18 % dans les instituts de catégorie 1. En 2011, par comparaison, c'est 57 % du personnel qui travaillait au Siège (et 68 % en 2000). Le personnel se compose en majorité de membres du cadre organique, dont 44 % (922 personnes) sont des administrateurs recrutés sur le plan international et 7 % (139 personnes) des administrateurs nationaux ; 4 % (73 personnes) sont directeurs ou de rang supérieur ; le cadre du personnel de service et de bureau représente 45 % du personnel (944 personnes).

19. Au cours des six dernières années, la tendance à une diminution de la part du personnel basé au Siège et à une réduction des postes de soutien au profit du cadre organique s'est poursuivie. Les membres du cadre organique exercent pour la plupart des fonctions de spécialiste de programme, une majorité d'entre eux étant affectés au Secteur de l'éducation, suivi du Secteur de la culture et du Secteur des sciences exactes et naturelles. Les administrateurs recrutés au plan international sont en majorité de classe P-3 ou P-4, soit un niveau correspondant à une expérience confirmée ; 25 % sont à des échelons de début de carrière (P-1/P-2), et 14 % occupent des postes de haut rang (P-5). Les directeurs constituent 4 % de l'effectif.

20. Le personnel de l'UNESCO compte 170 nationalités ; les femmes représentent 55 % du personnel mais, même si leur nombre a augmenté aux postes de responsabilité (45 % des fonctionnaires ayant rang de directeur sont des femmes), le personnel masculin demeure majoritaire parmi les administrateurs. L'âge moyen des membres du personnel est de 47 ans et le nombre moyen d'années au service de l'UNESCO est de 11.

21. En ce qui concerne la mobilité, les membres du cadre de service et de bureau sont restés en moyenne 8 ans à un même poste, et les membres du cadre organique 5 ans. Ces derniers sont toujours soumis à la mobilité géographique, le taux de mobilité ayant atteint 13 % au cours du dernier exercice biennal, principalement entre bureaux hors Siège, mais on note un nombre accru de transferts du Siège vers les bureaux hors Siège.

22. Le taux de rotation annuel est de 8 % depuis 2013, du fait du nombre élevé de séparations volontaires. Le taux de départs à la retraite est demeuré stable (3 %). On prévoit que durant l'exercice 2016-2017, le taux de rotation sera inférieur à 8 %, et qu'il continuera de décroître entre

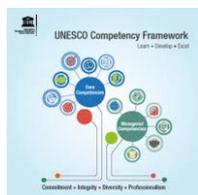
2018 et 2022 en raison du relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire de départ à la retraite à compter de janvier 2018⁵.

23. Même si la majorité des membres du personnel occupent des postes financés au titre du Programme ordinaire (62 %), le nombre de postes financés par des sources extrabudgétaires continue de progresser, de 29 % en 2010 à 38 % en 2016.

Poser des fondations solides : les valeurs et les compétences doivent être intégrées et démontrées dans l'exécution quotidienne des tâches

24. Les valeurs et les compétences sont essentielles pour la constitution de la culture de l'Organisation, entendue au sens de « *la manière dont les choses fonctionnent ici* ». Elles doivent être intégrées et être démontrées par tous les membres du personnel.

25. Le Cadre de compétences de l'UNESCO a été adopté en 2016, à l'issue de larges consultations et il a fait l'objet d'une campagne d'information. Il définit quatre valeurs, sept compétences fondamentales et six compétences managériales qu'impose l'obligation d'excellence, et décrit les types de comportement qui sont jugés appréciables et dont tous les membres du personnel doivent faire preuve au sein de l'Organisation.



26. Ces quatre valeurs sont les suivantes : engagement envers l'UNESCO – intégrité – respect de la diversité – professionnalisme.

27. Les sept compétences fondamentales sont : responsabilité – communication – travail en équipe – innovation – culture du résultat – planification et organisation – partage des connaissances et volonté constante d'amélioration.

28. Les six compétences managériales sont : conduite et gestion du changement – développement d'une réflexion stratégique – aptitude à prendre les bonnes décisions – création de partenariats – direction et autonomisation des collègues – suivi du comportement professionnel.

29. Valeurs et compétences seront intégrées dans tous les processus relatifs aux ressources humaines : définition des postes, recrutement et sélection, apprentissage et perfectionnement.

Attirer et retenir les meilleurs éléments

30. L'UNESCO doit être considérée comme un employeur de choix, où l'expérience des membres du personnel doit être à la hauteur de la réputation dont elle jouit à l'extérieur et qui les a incités à la rejoindre. Cela implique une planification préalable et un vif souci de la qualité des recrutements. Cela nécessite aussi une solide culture de la mobilité et une concertation avec les membres du personnel au fur et à mesure de l'avancement de leur carrière, de façon à déterminer leurs compétences et leur potentiel et de préparer leur évolution.

31. Des outils et mécanismes de **planification des ressources humaines** seront mis en place en vue d'évaluer les capacités présentes, de déterminer les questions qui seront prioritaires ou stratégiques à l'avenir et les risques en matière d'effectifs, de concevoir des stratégies et d'appliquer des solutions pour pallier l'absence de certains talents, et de gérer les risques correspondants.

⁵ Dans sa résolution A/RES/70/244 en date du 23 décembre 2015, l'Assemblée générale des Nations Unies a décidé que « le 1^{er} janvier 2018, au plus tard, les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies porteront à 65 ans l'âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014, en tenant compte des droits acquis des intéressés ». Cette décision nécessite une modification de l'article 9.5 du Statut et Règlement du personnel, qui sera soumise pour décision à la Conférence générale, à sa 39^e session.

32. Une évaluation générale des compétences portant sur la totalité des effectifs de l'UNESCO sera planifiée. Les postes décisifs et difficiles à pourvoir à un horizon de trois ans seront identifiés, et des stratégies appropriées élaborées pour combler les lacunes. La planification des ressources humaines débouchera sur l'établissement d'un plan de gestion des effectifs, c'est-à-dire d'un contrat de mise en œuvre entre les responsables et le Bureau de gestion des ressources humaines portant sur le recrutement, ainsi que sur les mesures relatives à l'apprentissage et au perfectionnement.

33. Le processus de planification des ressources humaines sera rigoureusement intégré dans la planification du Programme et budget, de façon à garantir une intervention des ressources humaines dès le début de la planification du C/5, et une identification en temps utile des sous-effectifs et besoins en personnel avec les secteurs et bureaux hors Siège.

34. Les processus de **recrutement et sélection** seront plus rapides, transparents et efficaces grâce à l'utilisation des nouvelles technologies, y compris les réseaux sociaux. Leur simplification sera un gage de rapidité et d'efficacité, et l'impératif de transparence sera respecté par la publication des postes vacants et l'intervention de panels de vérification composés de représentants du personnel et des administrateurs.

35. Des accords sur le niveau de service seront mis en place de façon que tous les acteurs responsables aient à rendre compte de la bonne exécution en temps voulu. Le délai souhaité pour les recrutements au plan international sera de 4 à 5 mois entre la publication de l'avis de vacance de poste et la sélection finale.

36. Des stratégies de prospection seront mises en œuvre pour repérer les talents et constituer un vivier de candidats qualifiés issus de régions et milieux variés. Attirer des candidats de tout premier ordre sera un objectif essentiel. Le recours à des centres d'évaluation sera envisagé pour les postes de haut rang et autres postes pour lesquels une telle technique permettrait d'améliorer suffisamment le processus de sélection. De même, on étudiera la possibilité de faire appel à des cabinets de recrutement pour des postes particuliers, selon que de besoin.

Parvenir à une répartition géographique équitable

37. La diversité du personnel est un facteur essentiel de succès pour l'Organisation, et l'équité dans la répartition géographique est prescrite dans l'Acte constitutif de l'UNESCO. Des mesures continueront d'être prises à cet égard, avec pour objectif que 85 % au moins des 195 États membres soient représentés au sein du Secrétariat. Des efforts proactifs seront entrepris en coopération avec les États membres concernés, c'est-à-dire ceux qui sont sous-représentés ou non représentés au Secrétariat. On s'efforcera aussi d'améliorer la répartition géographique au niveau des postes de directeur. Un plan d'action pour l'amélioration de la répartition géographique présente l'ensemble des mesures qui seront prises (annexe III).

Instaurer l'égalité des genres

38. La promotion de l'égalité des genres est un aspect majeur d'une des valeurs fondamentales de l'UNESCO : le respect de la diversité. La parité entre les sexes demeurera une priorité, la cible générale à atteindre étant fixée à 50 % dans l'ensemble du personnel à tous les niveaux. Des efforts particuliers seront faits pour parvenir à la parité au niveau des postes de directeur. Le principe de la parité entre les sexes s'appliquera non seulement à la sélection et au recrutement, mais aussi à l'apprentissage et au perfectionnement, ainsi qu'à la gestion des carrières. Toutes les mesures qui seront prises pour faciliter l'instauration d'un environnement de travail propice sont exposées dans le plan d'action pour la parité entre les sexes (annexe IV).

Un programme de mobilité organisée à l'appui des activités de l'UNESCO et du développement et perfectionnement du personnel

39. La mobilité, tant géographique que fonctionnelle, est essentielle au succès de l'Organisation, et elle est un élément clé du développement et du perfectionnement professionnels. Une mobilité géographique accrue contribuera en outre à réduire le fossé entre le Siège et les bureaux hors Siège, et à favoriser l'unité d'action de l'UNESCO. Un programme de mobilité bien gérée devrait faciliter la réalisation de ces objectifs.

40. Il est encore nécessaire d'améliorer la mobilité, aussi bien géographique que fonctionnelle, en particulier des membres du personnel qui sont restés à un même poste ou dans un même lieu d'affectation pendant de longues périodes. Nous devons également agir pour faciliter la mobilité des jeunes membres du personnel au début de leur carrière.

41. À l'heure actuelle, la mobilité géographique repose sur le volontariat. Une mobilité accrue apparaît indispensable, compte tenu en particulier de la baisse des taux de rotation prévue dans les années à venir. Afin d'améliorer la mobilité, il est proposé de mettre en place un programme de mobilité organisée, qui concernera la mobilité fonctionnelle et géographique du cadre organique et la mobilité fonctionnelle du cadre du personnel de service et de bureau. La possibilité d'une aide à la mobilité et à des détachements hors de l'UNESCO sera envisagée. Les affectations de courte durée au sein même de l'Organisation permettront au personnel d'apprendre et d'échanger avec profit idées et connaissances.

Apprendre, un impératif dans une organisation fondée sur le savoir

42. Pour être à même de relever les défis des Objectifs de développement durable, l'UNESCO doit instaurer une **culture de l'apprentissage**, où les membres du personnel se voient offrir la possibilité de non seulement combler leurs lacunes, mais encore de se surpasser et d'exceller dans leur domaines, pourvus des compétences et des connaissances qu'exige la réalisation des ODD. Il est essentiel d'investir dans le personnel actuel de l'UNESCO, en raison notamment du faible taux de rotation attendu.

43. Pour remédier au déficit d'apprentissage (aucun service de formation interne n'a été proposé depuis 2012), il convient de consacrer du temps et des moyens financiers ciblés à la formation, afin de répondre à la nécessité de renforcer les compétences et les capacités tout en assurant un meilleur engagement du personnel et le maintien des effectifs.

44. Une stratégie d'apprentissage comprenant un ensemble complet et ambitieux d'initiatives de formation a été élaborée et sera mise en œuvre dans le cadre du plan **Investir pour l'exécution efficace du programme**⁶. Son objectif central est d'améliorer la conception et l'exécution des programmes par le perfectionnement des compétences du personnel au Siège et hors Siège.

45. La stratégie d'apprentissage s'appuie sur les meilleures pratiques en matière de formation et de perfectionnement, sur l'expérience d'autres organisations et sur les enseignements tirés au sein même de l'UNESCO, que ce soit en mesurant l'impact d'initiatives de formation antérieures ou en évaluant les conséquences d'une absence de formation.

46. Elle s'articule autour du principe d'un perfectionnement flexible, axé sur l'apprenant et d'un apprentissage efficient, selon une approche pragmatique fondée sur une formation découpée en petites unités, accessible au moment voulu et passant par l'échange social. Cet objectif sera atteint par un apprentissage mixte combinant l'enseignement en face-à-face et des séminaires et une formation en ligne. La technologie sera exploitée au maximum pour faciliter la formation dans un environnement de travail connecté, dynamique et collaboratif. L'apprentissage mobile ou vidéo est un exemple d'expérience numérique novatrice en matière de ressources humaines qui présente des retombées potentielles et qui sera exploré.

⁶ Document 199 EX/5 Partie II.

47. Cet investissement dans la formation ouvrira la voie à l'adoption future du modèle dit 70/20/10, dans lequel 70 % de l'apprentissage est le fruit de l'expérience au travail et de la pratique, 20 % de l'interaction avec d'autres personnes et 10 % de programmes de formation classiques. Cette approche nécessite une solide base de connaissances et de compétences, de sorte que les apprenants puissent tirer profit de leur expérience professionnelle, et une masse critique de collègues déjà formés, capables de transmettre leurs propres connaissances et compétences.

48. Les initiatives de formation ciblent les domaines prioritaires en matière de mobilisation des ressources, de compétences professionnelles nécessaires à l'exécution du programme, de gestion et de responsabilisation, de mise en œuvre des programmes au niveau des pays au sein du système des Nations Unies, d'encadrement, d'applications internes et d'outils informatiques, ainsi que de renforcement de la fonction d'évaluation décentralisée de l'UNESCO. Il pourrait également s'avérer nécessaire de concevoir d'autres initiatives couvrant les compétences techniques spécifiques exigées du personnel du programme aux fins de la réalisation des ODD.

49. Le renforcement des compétences professionnelles privilégiera celles qui ont un effet direct sur les résultats de l'exécution du programme : gestion des programmes et projets, aptitude à la communication et aux relations avec autrui et égalité des genres et prise en compte systématique du genre.

50. Dans la plupart des cas, des modules cibleront des groupes particuliers, tandis que d'autres formations (sécurité, éthique, égalité des genres) seront obligatoires pour toutes les catégories de personnel. Les modules seront conçus, élaborés et testés en 2016-2017, et les activités de formation démarreront en 2017 et se poursuivront les années suivantes. Des programmes de tutorat et d'autres initiatives viendront compléter l'offre de formations.

51. Les initiatives de formation proposées au titre du plan « Investir pour l'exécution efficace du programme » instaureront une culture de l'apprentissage et de la mise à jour des compétences, après quatre ans d'interruption et d'absence de formation soutenue et structurée. À l'appui de cette culture de l'apprentissage, il est proposé de réviser la politique de formation pour y inclure une période minimale annuelle consacrée à l'apprentissage afin de faciliter le renforcement des compétences et des connaissances.

2. Créer un environnement de travail dynamique et favorable

52. L'UNESCO doit créer un environnement de travail dynamique et favorable, où chacun peut contribuer au maximum, individuellement comme en équipe, et mettre à profit son réseau étendu. Cela requiert une conception optimale, en terme d'effectifs, de structure et d'emplois. Le personnel doit avoir un rôle clairement établi et une idée des parcours professionnels envisageables au sein de l'Organisation. Un environnement de travail favorable signifie un lieu de travail inclusif qui cultive les talents et renforce la motivation du personnel.

Une conception optimale de l'Organisation

53. Il sera procédé à un examen des modalités contractuelles afin de vérifier si celles-ci sont adaptées à l'objectif d'un effectif flexible, composé de fonctionnaires employés à long terme, mais aussi d'experts spécialisés recrutés pour de courtes périodes. La durée des contrats sera ajustée : à l'heure actuelle, les membres du personnel de l'UNESCO sont, dans leur majorité, titulaires d'un contrat renouvelable d'une durée de deux ans. Les contrats sont habituellement renouvelés tous les deux ans, sauf lorsque les performances laissent à désirer. Cette procédure est coûteuse en ressources et n'apporte aucune valeur ajoutée particulière. Pour y remédier, il est proposé d'établir désormais des contrats d'une durée pouvant atteindre cinq ans, après un premier contrat de deux ans au stade du recrutement.

54. L'examen des contrats visera aussi à s'assurer que les modalités contractuelles sont utilisées à bon escient. Pour l'heure, le personnel de l'UNESCO comprend des titulaires de contrats de fonctionnaires et de contrats de « non fonctionnaires ». Le statut et les conditions de service de ces derniers diffèrent de ceux des membres de la fonction publique internationale. La présence de non-fonctionnaires est particulièrement forte dans les bureaux hors Siège, qui totalisent plus de 700 titulaires de contrats de service. Un examen de ce type de contrat sera effectué en consultation avec d'autres organismes des Nations Unies afin de vérifier s'il en est fait un usage approprié.

Faciliter les partenariats

55. L'apport de ressources humaines complémentaires dans le cadre de partenariats avec des États membres, des institutions, des ONG, etc., s'est révélé positif aussi bien pour l'UNESCO que pour les donateurs ; pour l'UNESCO, dans cette période de contraintes financières, il offre un moyen unique de bénéficier d'expertises et de compétences additionnelles pendant une période limitée pour appuyer l'exécution du programme au meilleur coût. Un cadre stratégique des partenariats en matière de ressources humaines sera élaboré ; les partenariats existants seront consolidés et de nouveaux partenariats seront recherchés, compte tenu aussi de la nécessité d'assurer la diversité géographique des partenaires.

Description des emplois et plans de carrière

56. Concernant les fonctions individuelles des membres du personnel, des descriptions de poste générique seront établies pour la majorité des emplois types au sein de l'Organisation. Les titres seront harmonisés et des plans de carrière élaborés et communiqués, de sorte que le personnel sera informé des parcours professionnels à l'UNESCO, en ce qui concerne notamment les aptitudes et compétences requises. Une évaluation des qualifications pourrait être envisagée pour le personnel exerçant la même fonction depuis cinq ans ou plus.

Un lieu de travail inclusif

57. Un lieu de travail inclusif reconnaît et valorise non seulement les contributions individuelles, mais aussi l'importance du travail en équipe. Il encourage la transparence et la déontologie ainsi que le devoir de diligence. Il offre à tous un environnement sain et sûr. Un environnement de travail dynamique repose sur une culture de la gestion et de la responsabilité fondée sur la transparence, l'encadrement et le retour d'information, où les points forts de chacun sont mis à profit.

58. L'**esprit d'équipe** sera apprécié et reconnu. Le programme de Récompense du meilleur travail en équipe sera relancé, afin de distinguer les projets emblématiques d'un vigoureux esprit d'équipe qui auront été menés avec succès.

59. Une culture de la reconnaissance du mérite sera promue, et les superviseurs et responsables dotés des compétences nécessaires pour prodiguer utilement les encouragements et les marques de reconnaissance mérités par le personnel. La compétence managériale « suivi du comportement professionnel » est assorti d'une liste de mesures que les administrateurs doivent prendre pour promouvoir la performance. Les comportements que l'Organisation souhaite encourager, comme l'innovation, la collaboration et le partage des connaissances, seront reconnus : ils sont désignés comme des compétences fondamentales et seront vigoureusement promus en tant que tels.

60. La **transparence** de l'information est importante pour créer un climat de confiance et favoriser une ambiance de travail positive. HRM va **communiquer** rapidement et de manière claire sur les questions de gestion des ressources humaines. L'efficacité des relations touchant la gestion du personnel est un aspect important de la vie d'une organisation, et HRM fera en sorte

que les organes consultatifs mixtes continuent de jouer pleinement leur rôle de conseil au sujet des politiques des ressources humaines et du bien-être du personnel.

61. L'**éthique** continuera d'occuper une place de choix, avec la remise à l'honneur d'une formation à l'éthique obligatoire pour tous les membres du personnel. Le **système de justice interne** sera réexaminé en vue de faire en sorte que les plaintes soient traitées dans des délais raisonnables, et que la procédure soit plus efficace, et effective, pour les plaignants comme pour l'Administration.

62. Un environnement de travail sain et sûr demeurera une priorité élevée en ce qui concerne les ressources humaines. À cet égard, le comité consultatif chargé de la **santé au travail** sera revitalisé dans le cadre de la politique adoptée en la matière.

63. Un **cadre de travail flexible** sera mis en œuvre pour permettre à des membres du personnel de travailler à distance. Le télétravail sera possible pour celles et ceux dont les fonctions sont compatibles avec de tels arrangements, et lorsqu'il permet un gain d'efficacité et de productivité. D'autres modalités flexibles seront envisagées, lorsque cela est possible, en tirant le meilleur parti des outils informatiques. Les modalités existantes, comme le congé parental, seront réexaminées afin de vérifier qu'elles répondent aux besoins présents et futurs. Ces modalités souples tiendraient compte des besoins et attentes d'un effectif diversifié, en particulier les jeunes fonctionnaires, et renforceraient l'implication et la motivation, tout en améliorant l'image d'employeur de choix de l'UNESCO.

HRM comme catalyseur de l'exécution des programmes

64. HRM fera en sorte d'être perçu comme un partenaire professionnel de confiance, qui apporte une valeur ajoutée et des solutions propres à faciliter l'exécution des programmes. Une approche axée sur le client sera adoptée et promue. Cela impliquera notamment un effort systématique de simplification des processus et le réexamen un à un de ces derniers, un travail sur la délégation d'autorité visant à accroître la responsabilité et la responsabilisation des subordonnés, et le recours aux accords sur le niveau de service pour les opérations cruciales de ressources humaines essentielles et les accords sur le niveau de service, de manière à améliorer l'efficacité de HRM et le mécanisme de suivi de sa performance.

65. L'analyse des données ressources humaines sera mieux utilisée pour guider la prise de décision et accessible en ligne aux responsables sous forme de tableaux de bord. HRM travaillera de concert avec KMI pour produire des résultats dans ce domaine.

66. La professionnalisation des ressources humaines et la recherche de valeur ajoutée seront donc au cœur de la mission de HRM pour les années à venir. HRM s'efforcera de faire fructifier et d'alimenter le réservoir de talents de l'Organisation.

Contribution active aux bonnes pratiques en matière de ressources humaines dans le système commun des Nations Unies

67. HRM continuera de jouer un rôle actif à l'appui du système commun des Nations Unies. Le Bureau contribuera activement à la promotion des bonnes pratiques en matière de ressources humaines et à leur partage entre responsables des ressources humaines des organismes des Nations Unies, dans le cadre du Réseau « ressources humaines ». Le partage des connaissances se poursuivra avec la participation active des communautés de pratique du Réseau. Chaque fois que possible, des mesures propres à contenir ou réduire les coûts de personnel seront envisagées, à la lumière de la pratique des autres composantes du système des Nations Unies, tout en veillant au maintien de conditions de service compétitives.

3. Suivi et présentation de rapports

68. La stratégie est complétée par un plan de mise en œuvre (annexe I). HRM assurera un suivi régulier de l'état d'avancement de son application au moyen d'un tableau de bord conçu à cet effet. Le Secrétariat en rendra compte une fois par an aux organes directeurs.

Décision proposée

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

B

Le Conseil exécutif,

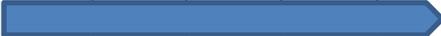
1. Ayant examiné le document 200 EX/5 Partie IV (B), sections 1 et 2,
2. Rappelant ses décisions 197 EX/5 (V, C), 197 EX/5 (V, D) et 199 EX/5 (III, D),
3. Prend note du rapport sur l'application de la Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2011-2016 ;
4. Prend également note de la proposition relative à une stratégie de gestion des ressources humaines pour 2017-2022 ;
5. Prie la Directrice générale de présenter la stratégie de gestion des ressources humaines pour 2017-2022 à la Conférence générale à sa 39^e session.

ANNEXE I

Stratégie de gestion des ressources humaines de l'UNESCO pour 2017-2022

PLAN DE MISE EN ŒUVRE

Objectif 1. Développer les capacités du personnel aux fins des Objectifs de développement durable													
Initiatives	Description succincte	Indicateurs de performance	Calendrier						Responsables			État d'avancement	
			2017	2018	2019	2020	2021	2022	HRM	Membres du personnel	Administrateurs		
1. Appliquer le Cadre de compétences du personnel de l'UNESCO	Tenir compte du Cadre de compétences de l'UNESCO dans les processus relatifs aux ressources humaines : rédaction des descriptions de poste, procédure de sélection, gestion des performances et programmes de formation. Promouvoir systématiquement les compétences et les valeurs de façon à les internaliser et à les intégrer à la culture de l'UNESCO.	Inclusion des compétences clés dans les avis de vacance de poste. Entretiens systématiquement axés sur les compétences. Identification des besoins de développement des compétences par des évaluations des performances. Programmes d'apprentissage mis en place en vue de développer les compétences ciblées.								✓	✓	✓	
2. Mener à bien et appliquer la planification des ressources humaines	Veiller à l'intégration de la planification des ressources humaines dans la planification du Programme et budget. Élaborer un outil de planification des effectifs en vue d'analyser les capacités existantes et de déterminer les risques et lacunes en matière d'effectifs, à un horizon de trois ans. Élaboration, par les administrateurs et HRM, d'un plan de gestion des effectifs comprenant les mesures de recrutement, de formation et de perfectionnement.	Établissement et application dans chaque secteur d'un plan de gestion des effectifs. Réduction du nombre de postes vacants suite à des départs à la retraite.								✓		✓	

<p>3. Engager des candidats de qualité et motivés, possédant les compétences qu'exigent les ODD.</p>	<p>Élaborer et appliquer des stratégies de prospection en vue d'attirer des candidats divers et de premier ordre. Utiliser le cas échéant les techniques d'évaluation. Simplifier les procédures et processus, tout en veillant à leur transparence.</p> <p>Accroître la rapidité du processus, en visant un délai de 4 à 5 mois entre la publication de l'avis de vacance et la décision de sélection. Établir un accord sur le niveau de service et contrôler sa bonne application.</p>	<p>Respect du délai de 4 à 5 mois pour 75 % des postes pourvus.</p>						<p>✓</p>		<p>✓</p>
<p>4. Assurer la diversité géographique des effectifs à tous les niveaux.</p>	<p>Appliquer les mesures définies dans le Plan d'action pour améliorer la répartition géographique (annexe II) et réduire ainsi le nombre d'États membres sous-représentés ou non représentés tout en augmentant le nombre d'États membres normalement représentés. Travailler avec les États membres concernés en vue de déterminer les meilleurs moyens d'attirer des candidats qualifiés à tous les niveaux. Poursuivre le Programme des jeunes cadres lors de chaque exercice biennal, à compter de 2018.</p>	<p>85 % des États membres représentés au sein du Secrétariat d'ici à 2022.</p>						<p>✓</p>		<p>✓</p>
<p>5. Instaurer l'égalité des genres à tous les niveaux.</p>	<p>Appliquer les mesures énoncées dans le Plan d'action pour l'égalité des genres (annexe IV), de façon que le principe d'égalité entre les genres soit pris en compte dans tous les processus concernant les ressources humaines, et que la parité entre les sexes soit effective à tous les niveaux, en particulier au niveau des postes de direction et de rang supérieur. Mettre en place des mesures spécifiques pour faciliter l'accès des femmes à des fonctions de gestion et d'encadrement.</p>	<p>50 % de femmes à tous les niveaux du personnel, y compris au niveau des postes de direction et de rang supérieur d'ici à 2020.</p> <p>Pourcentage de femmes ayant bénéficié des programmes de formation à la gestion et au leadership.</p>						<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>
<p>6. Mettre en œuvre un programme de mobilité organisée.</p>	<p>Élaborer et appliquer d'ici à 2018 un programme de mobilité organisée régissant à la fois la mobilité géographique des membres du cadre organique recrutés au plan international et la mobilité fonctionnelle du personnel du cadre de service et de bureau. Faciliter les mouvements des membres du personnel des classes P-1 à P-3 en début de carrière. Promouvoir la mobilité, en en faisant une condition préalable du passage à la classe P-5. Mettre en place des affectations de courte durée pour favoriser la mobilité.</p>	<p>Taux de mobilité géographique supérieur à 10 % par exercice biennal pour les membres du cadre organique recrutés au plan international.</p> <p>Taux de mobilité fonctionnelle par exercice biennal.</p> <p>Nombre de membres du personnel demeurés plus de six ans à un même postes ou à une même fonction qui ont fait l'objet d'un transfert.</p> <p>Nombre d'affectations de courte durée accomplies avec succès.</p>						<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>

<p>7. Mettre en œuvre l'ensemble de formations élaboré au titre du plan « Investir pour l'exécution efficace du programme » afin de doter le personnel des compétences qu'exigent les ODD.</p>	<p>Élaborer et mettre en œuvre des initiatives de formation dans le cadre du plan « Investir pour l'exécution efficace du programme ». Cibler les domaines prioritaires tels que la mobilisation des ressources, la gestion des projets, l'exécution du programme au niveau des pays dans le cadre du système des Nations Unies, le leadership, l'égalité des genres, l'éthique, les outils informatiques et les applications internes. Adopter des approches flexibles, des méthodes de formation mixtes, en prenant appui sur la technologie. Lancer des programmes d'accompagnement personnalisé et de tutorat dans le cadre de la formation et du perfectionnement du personnel.</p>	<p>Pourcentage des groupes cibles formés pour chaque module.</p> <p>Pourcentage du personnel ciblé ayant bénéficié d'un accompagnement personnalisé.</p> <p>Nombre de relations de tutorat mises en place pour le personnel ciblé.</p>							✓	✓	✓
Créer un environnement favorable et dynamique											
Initiatives	Description succincte	Indicateurs de performance	2017	2018	2019	2020	2021	2022	HRM	Membres du personnel	Administrateurs
<p>8. Réexaminer le cadre contractuel pour l'adapter au besoin d'effectifs flexibles, tout en assurant des conditions de service appropriées.</p>	<p>Réexaminer la durée des contrats de durée définie d'ici à 2018, et rationaliser plus avant les contrats temporaires, selon qu'il convient.</p> <p>Réexaminer les contrats de « non-fonctionnaires », en consultation avec les autres organismes des Nations Unies, afin d'assurer un usage et des conditions de service appropriés.</p>	<p>Mise en application de la nouvelle durée des contrats de durée définie.</p> <p>Réexamens menés à bien (contrats temporaires et de non-fonctionnaires).</p>							✓		
<p>9. Mise en place d'une structure de l'Organisation adaptée aux objectifs définis, avec définition de fonctions génériques et de plans de carrière clairs.</p>	<p>Élaborer et appliquer des descriptions d'emploi génériques pour une majorité des emplois typiques à l'UNESCO.</p> <p>Élaborer des plans de carrière avec indication des compétences et aptitudes requises pour chacun des principaux parcours professionnels au sein de l'Organisation.</p>	<p>Pourcentage d'emplois ayant fait l'objet d'une description générique.</p> <p>Établissement de plans de carrière pour les principaux parcours professionnels identifiés.</p>							✓		✓
<p>10. Reconnaître le travail d'équipe ; favoriser une culture de la responsabilité et de la transparence, et promouvoir l'éthique.</p>	<p>Réexaminer et mettre en œuvre le programme de Récompense du meilleur travail en équipe.</p> <p>Réaliser une enquête auprès du personnel tous les deux ans à compter de fin 2017.</p> <p>Élaborer, avec le concours du Bureau de l'éthique, une politique concernant les cadeaux et des conseils au sujet des conflits d'intérêts.</p>	<p>Au moins 2 équipes récompensées par exercice biennal.</p> <p>Enquêtes réalisées auprès du personnel.</p> <p>Publication des données relatives aux ressources humaines.</p>							✓	✓	✓

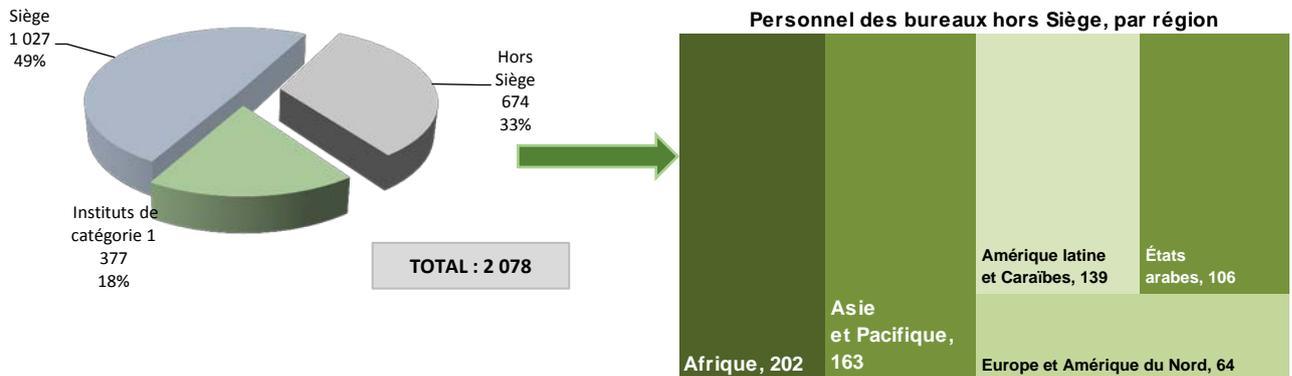
	Communiquer régulièrement les informations concernant les ressources humaines au personnel et aux États membres, sur le portail consacré à la transparence et sur l'Intranet.						✓	✓	✓
11. Promouvoir un lieu de travail inclusif et sain.	<p>Mettre en place des arrangements de télétravail. Explorer d'autres modalités flexibles de travail, selon qu'il convient.</p> <p>Élaborer et mettre en œuvre une politique de la santé au travail.</p> <p>Réexaminer le mécanisme d'appel interne en vue d'assurer des délais raisonnables.</p>	<p>Nombre d'accords de télétravail mis en place avec succès.</p> <p>Réduction des délais pour l'examen des plaintes.</p>	  				✓		✓
12. Développer les capacités du personnel de HRM et simplifier les principales procédures relatives aux ressources humaines afin d'améliorer l'efficacité opérationnelle, y compris les délais de réponse.	<p>Développer les capacités et compétences essentielles des responsables des ressources humaines, par des missions de formation et de perfectionnement.</p> <p>Procéder à un réexamen systématique du Règlement du personnel.</p> <p>Simplifier les principales procédures relatives aux ressources humaines.</p> <p>Établir des accords sur le niveau de service pour les principales procédures en matière de ressources humaines et contrôler les performances.</p>	<p>Nombre de plans de développement établis en vue d'améliorer les compétences en matière de ressources humaines.</p> <p>Réexamen et simplification de 75 % des principales procédures.</p> <p>Établissement de contrats sur le niveau de service pour au moins 50 % des principales procédures en matière de ressources humaines d'ici à 2009, et des 50 % restants d'ici à 2021.</p>	  				✓		

ANNEXE II

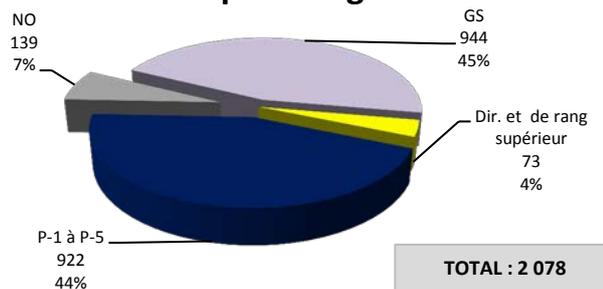
Profil du personnel de l'UNESCO⁷

Effectifs globaux et tendances

Effectifs par lieu d'affectation



Effectif par catégorie



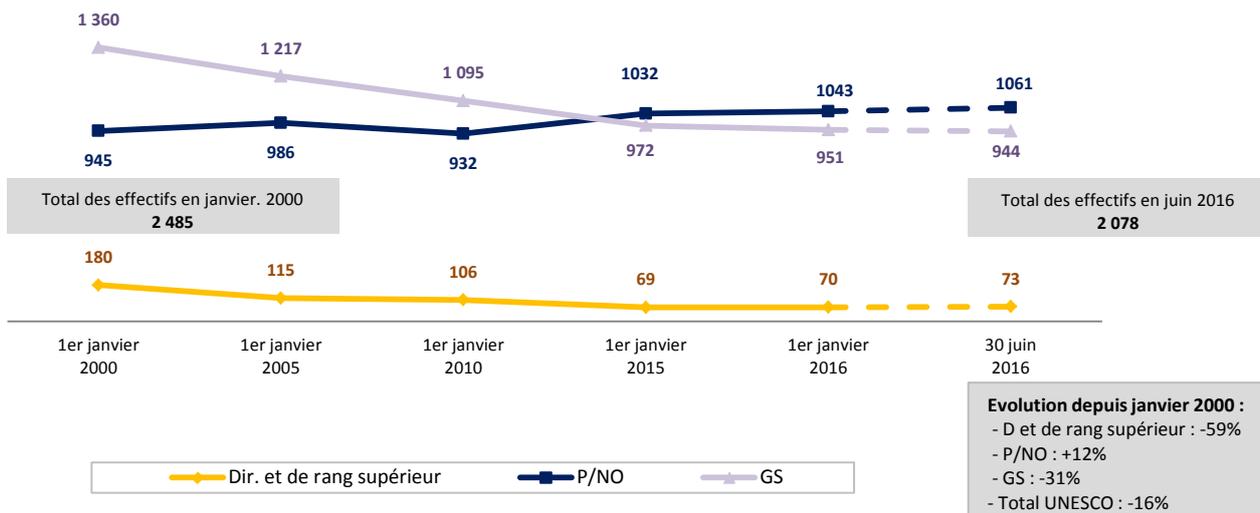
Au 30 juin 2016, l'UNESCO emploie 2 078 personnes titulaires d'un engagement de durée définie ou d'un engagement (de durée définie) au titre d'un projet. L'effectif hors Siège représente 33 % de l'effectif global ; 18 % des effectifs travaillent dans des instituts de catégorie 1, et 49 % au Siège. Le cadre organique (D/P/NO) représente 55 % des effectifs, et le cadre de service et de bureau (GS) 45 %. Le ratio global GS/P pour l'ensemble du personnel de l'UNESCO est de 0,8 à 1.

Depuis 2000, l'effectif global a diminué de 16 % (de 2 485 à 2 078 personnes). Le cadre le plus touché par cette diminution a été celui des directeurs (-59 %), suivi par le cadre de service et de bureau (-31 %). Pendant la même période, le cadre organique (personnel sous statut international et administrateurs nationaux) a vu ses effectifs augmenter de 12 %.

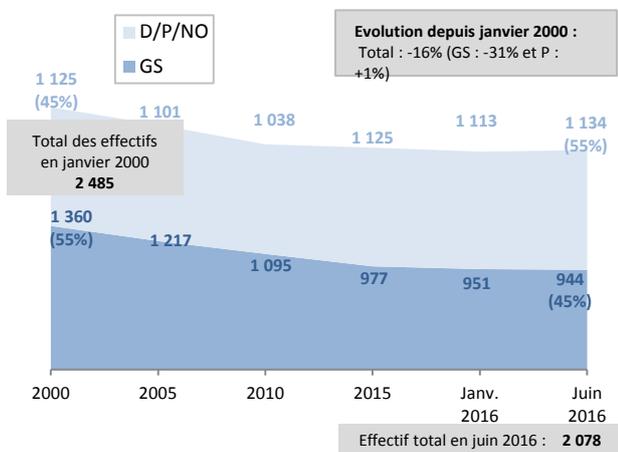
Depuis 2000, les tendances font apparaître un changement dans la composition de l'effectif, marqué par l'accroissement du cadre organique (de 45 % de l'effectif global en 2000 à 55 % en 2016) et une diminution sensible du personnel employé au Siège (de 68 % du personnel employé au Siège en 2000 à 49 % en 2016).

⁷

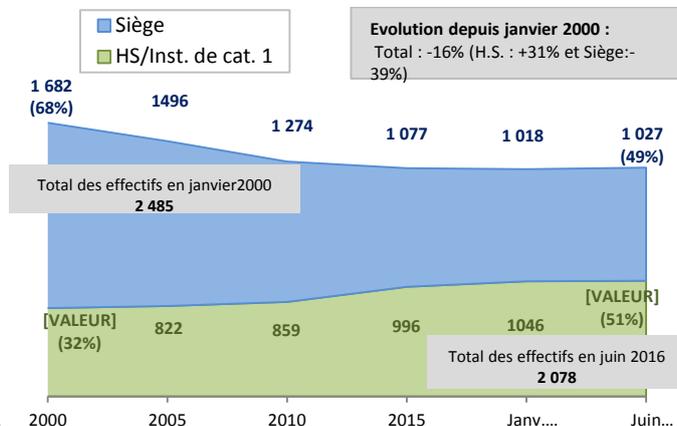
Le présent document donne des informations sur les membres du personnel de l'UNESCO employés en 2015 dans le cadre d'un engagement de durée définie à des postes financés par le Programme ordinaire ou des fonds extrabudgétaires, y compris les engagements de durée définie au titre d'un projet financés par des fonds extrabudgétaires. Il ne prend pas en compte le personnel temporaire ni le personnel titulaire d'autres types de contrats. Le personnel en congé sans solde n'est pas inclus dans ces données, sauf mention expresse.



Evolution de l'effectif de l'UNESCO, par catégorie

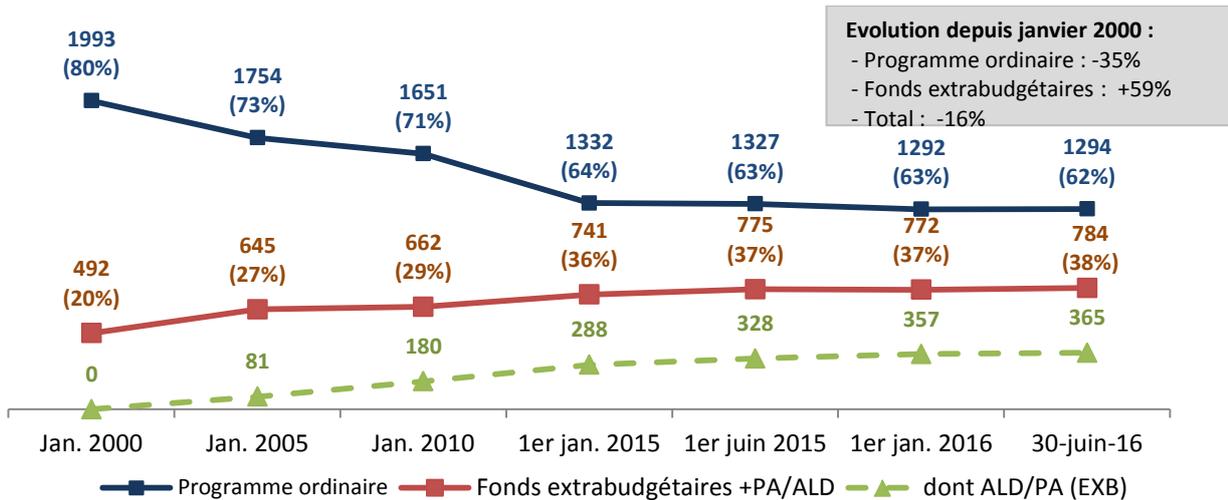


Evolution de l'effectif de l'UNESCO, par lieu d'affectation

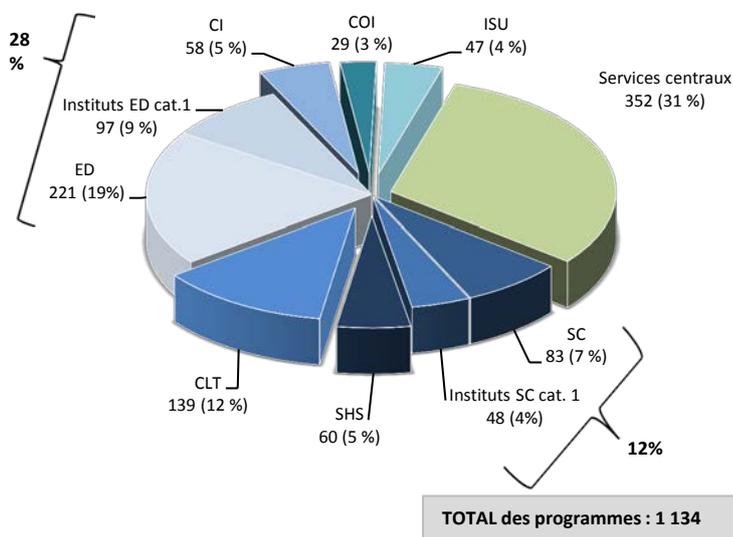


Évolution du personnel par source de financement (RP/EXB)

Depuis janvier 2000, la tendance est à une diminution (de 35 %) du nombre de fonctionnaires dont les postes sont financés au titre du Programme ordinaire, et à une augmentation (de 59 %) du nombre de ceux dont les postes sont financés par des fonds extrabudgétaires. En juin 2016, les membres du personnel dont les postes sont financés au titre du Programme ordinaire représentent 62 % de l'effectif global, tandis que ceux dont les postes sont financés par des fonds extrabudgétaires, dont une majorité (377 personnes) travaille dans un institut de catégorie 1, représentent 38 % de cet effectif.



Personnel du cadre organique, par secteur

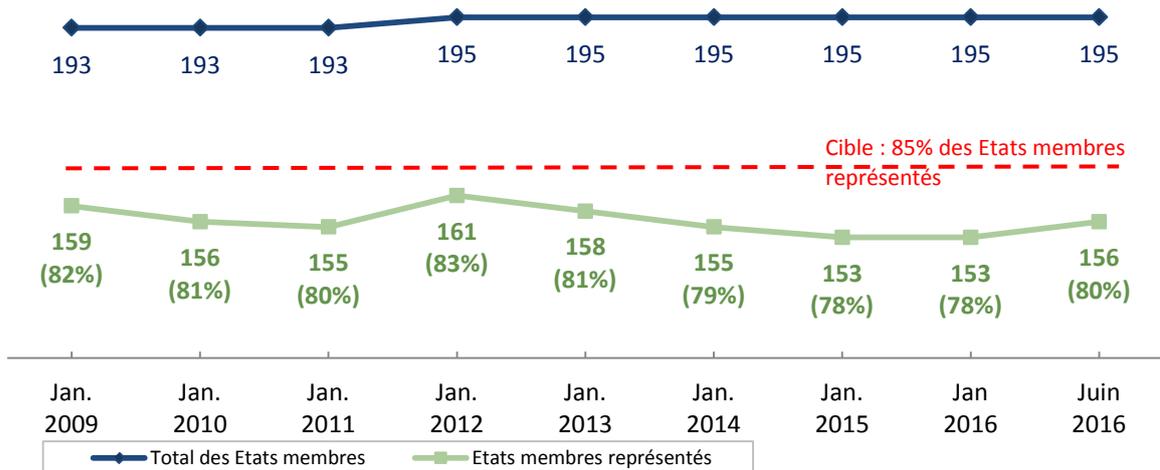


Au 30 juin 2016, 69 % des membres du personnel du cadre organique (D/P/NO) sont employés au titre du programme (Siège, hors Siège et instituts de catégorie 1). Le Secteur de l'éducation est celui qui emploie le plus grand nombre de personnes (28 %), suivi par le Secteur de la culture et le Secteur des sciences exactes et naturelles (12 %).

* Politique générale et direction (GBS, DIG, ODG, IOS, LA, Éthique), Services liés au programme (AFR, BSP, ERI), et Soutien à l'exécution du programme au Siège (BFM, FSC, HRM, MSS, KMI).

Équilibre géographique

La diversité des origines géographiques du personnel est essentielle à la bonne exécution du programme. Depuis 2010, deux nouveaux États membres ont adhéré à l'UNESCO, ce qui porte le total des États membres à 195. Au 30 juin 2016, 156 États membres (80 %) sont représentés au sein du Secrétariat. La tendance est à la baisse depuis 2012, du fait du fort taux de rotation du personnel (départs à la retraite et séparations volontaires) et des faibles niveaux de recrutement extérieur. Par suite de la réactivation du Programme des jeunes cadres en 2015, le pourcentage d'États membres représentés devrait se rapprocher de la cible de 85 %.

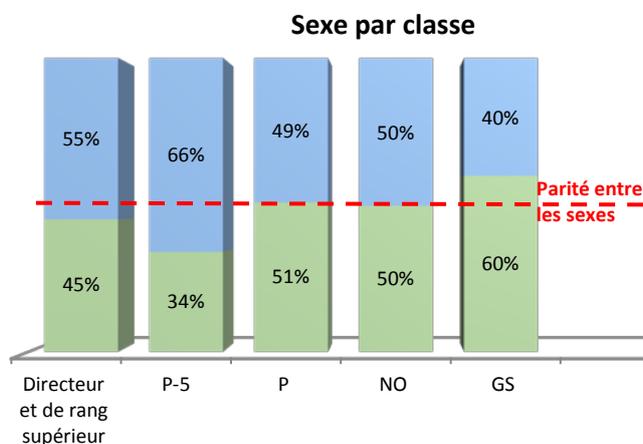


En juin 2016, 70 États membres au total sont normalement représentés. La situation de surreprésentation de certains États membres s'est améliorée, avec une baisse de 9 unités.

Statut de représentation	Jan. 2010	Jan. 2011	Jan. 2012	Jan. 2013	Jan. 2014	Jan. 2015	Jan. 2016	Juin 2016	Evolution depuis janvier 2010
Normalement représentés	75	78	80	70	73	70	64	70	-5 (-7%)
Surreprésentés	27	26	26	27	20	18	17	18	-9 (-33%)
Sous-représentés	54	51	55	61	62	65	72	68	+14 (+26%)
Représentés	156	155	161	158	155	153	153	156	-
Non représentés	37	38	34	37	40	42	42	39	+2 (+5%)
Total des États membres	193	193	195	195	195	195	195	195	+2 (+1%)

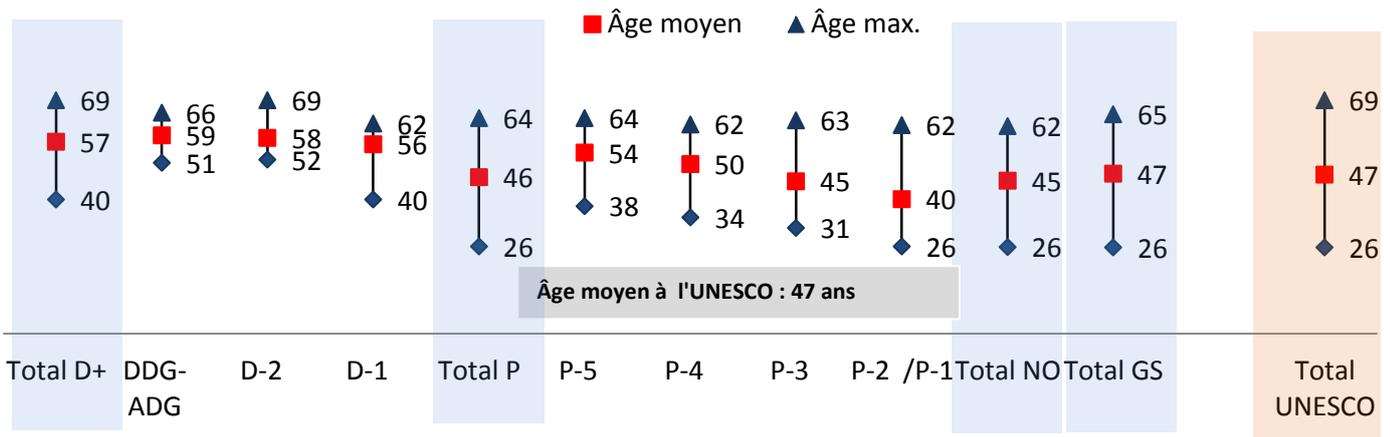
Parité entre les sexes

Dans l'ensemble, la situation est très satisfaisante ; la proportion de femmes dans le personnel de l'UNESCO est l'une des plus élevée parmi les organismes du système des Nations Unies. La parité est atteinte au niveau du cadre organique, et le pourcentage de femmes à des postes de direction a augmenté sensiblement, passant de 24 % en 2010 à 45 % en 2016. Le pourcentage de femmes à des postes de la classe P-5 accuse toutefois un fléchissement (34 %). Des efforts soutenus seront nécessaires, au niveau des postes P-5 et de classes supérieures, pour réaliser la parité.



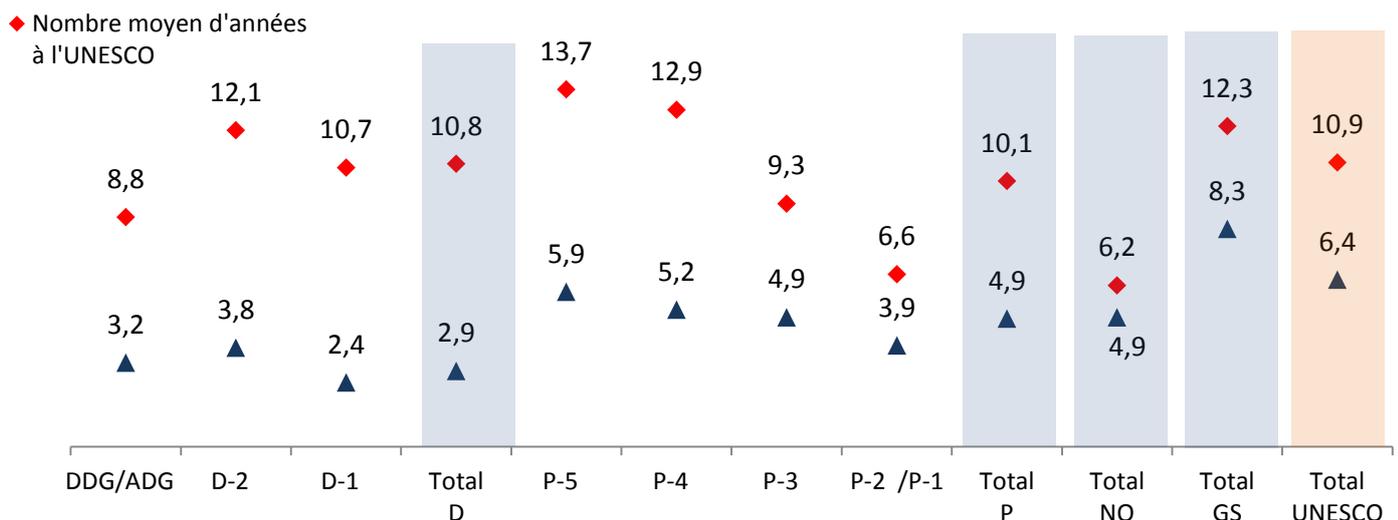
Âge de l'effectif par classe

L'âge moyen du personnel de l'UNESCO est de 47 ans ; il est de 46, 45 et 47 ans, respectivement, pour les catégories P, NO et GS. Chez les directeurs, l'âge moyen est de 57 ans.



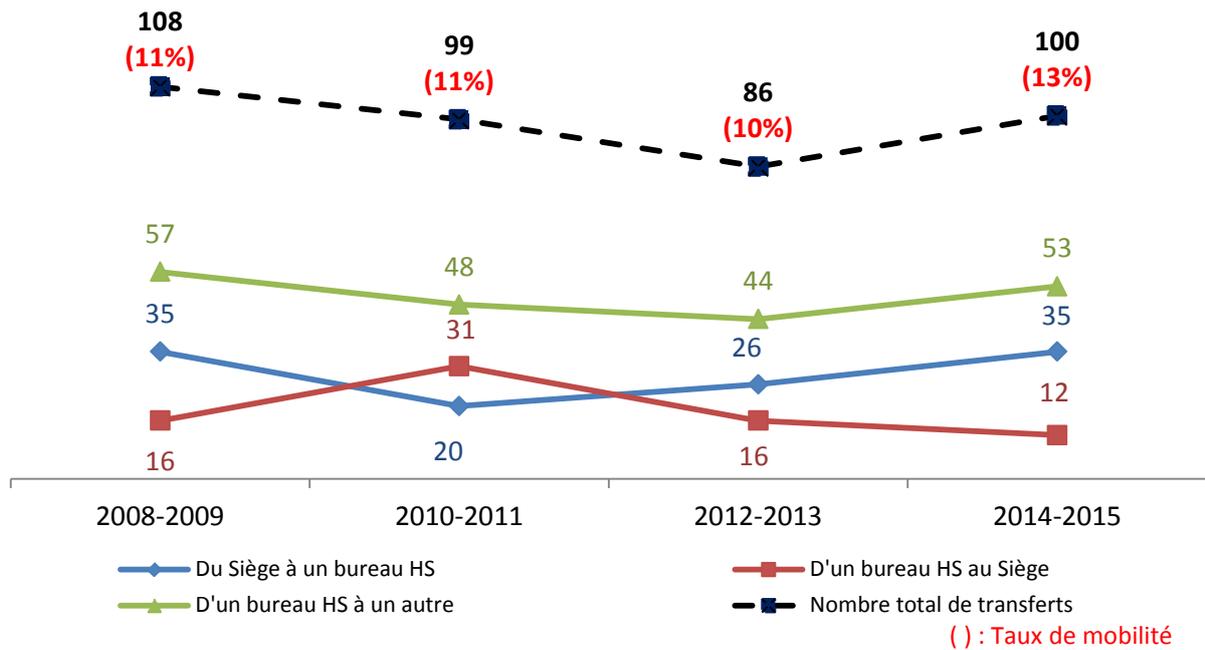
Expérience à l'UNESCO

En moyenne, les fonctionnaires travaillent à l'UNESCO pendant 11 ans environ, et occupent le même poste pendant 6 ans. Les fonctionnaires de classe P-5 sont les plus expérimentés, avec en moyenne 14 ans au service de l'UNESCO. Les fonctionnaires du cadre de service et de bureau ont le plus d'ancienneté à leur poste (8 ans), tandis que les directeurs en ont le moins (3 ans). Les fonctionnaires du cadre organique (P) occupent, en moyenne, leur poste depuis 5 ans.



Mobilité géographique

Au total, 100 fonctionnaires du cadre organique et directeurs sous statut international ont changé de lieu d'affectation en 2014-2015 (35 sont passés du Siège à un bureau hors Siège, 53 d'un bureau hors Siège à un autre, et 12 d'un bureau hors Siège au Siège), ce qui correspond à un taux de mobilité de 13 %, soit une progression de 2 à 3 points de pourcentage par rapport aux précédents exercices biennaux.



Engagements externes et internes (fonctionnaires du cadre organique et directeurs sous statut international)

Le nombre total d'engagements a diminué depuis 2010-2011, de 318 engagements en 2010-2011 à 180 en moyenne par exercice biennal depuis 2012.

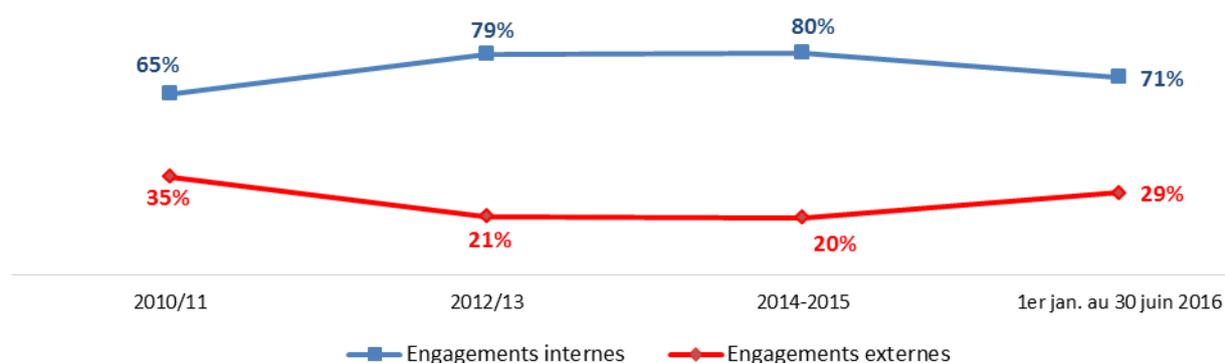
	2010-2011	2012-2013	2014-2015	1er jan. au 30 juin 2016	Total
Recrutements externes	112	37	37	22	208
Recrutements internes	206	140	144	53	543
Transferts	99	81	66	33	279
Transferts à poste égal	26	32	24	2	84
Transferts avec promotion	81	27	54	18	180
Total	318	177	181	75	751

compris engagements avec promotion, à grade égal et transferts avec poste

*Y

En 2014-2015, les recrutements extérieurs à des postes du cadre organique ou de direction ont représenté 20 % du total. Depuis janvier 2016, leur part a augmenté (de 20 % à 29 %), mais les mouvements internes demeurent majoritaires.

Evolution des transferts par type d'engagement (postes PO/EXB) Personnel sous statut international (D/P)



Départs à la retraite

Au cours des 18 prochains mois, 6 % des membres du personnel partiront à la retraite (103 fonctionnaires au total). Le taux de départ à la retraite le plus élevé s'observe chez les directeurs (19 %). Le taux de départ à la retraite devrait baisser sensiblement durant la période 2018-2020, du fait qu'il est prévu de porter à 65 ans l'âge du départ obligatoire à la retraite à compter de janvier 2018⁸.

	Total du personnel* au 1er juin 2016	Départs à la retraite			Pourcentage de personnel partant à la retraite
		2016	2017	Total 2016-2017	
Dir. et rang sup.	73	5	9	14	19%
P-1 à P-5	717	9	21	30	4%
NO	91	2	5	7	8%
GS	848	16	36	52	6%
Total	1729	32	71	103	6%

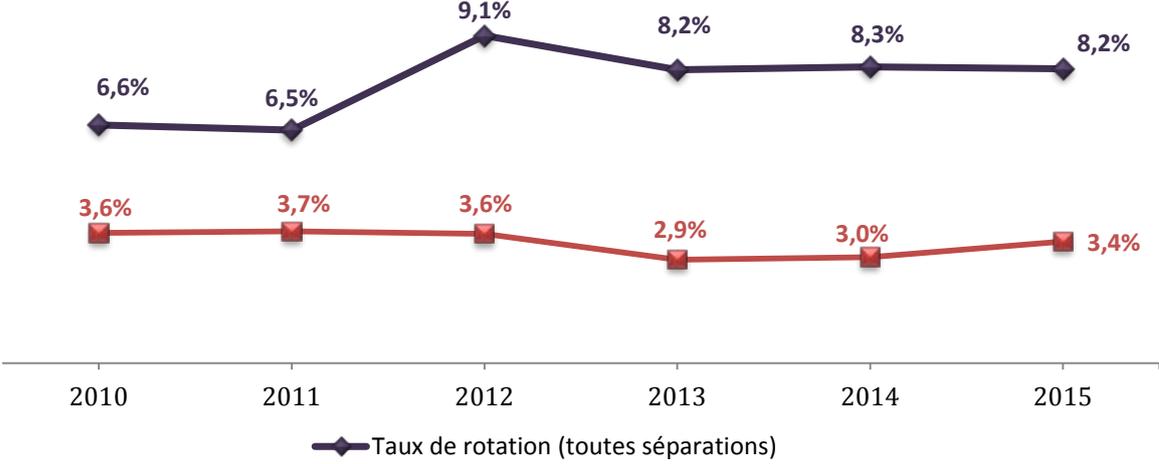
* À l'exclusion des engagements de durée définie/au titre d'un projet

Évolution du taux de rotation⁹ (RP/EXB)

Le taux de rotation des effectifs est passé de 6,6 % à 8 % entre 2010 et 2013-2014, avec un pic de 9 % en 2012. Cela s'explique par le nombre de séparations volontaires, dans le cadre des programmes de séparation lancés depuis la fin de 2011. Le taux de départs à la retraite reste en revanche stable, à 3 %. La projection pour 2018-2022 fait apparaître une baisse du taux de rotation, due principalement au fait que l'âge de départ obligatoire à la retraite doit être porté à 65 ans pour le personnel actuellement en service.

⁸ Résolution A/RES/70/244 de l'Assemblée générale des Nations unies en date du 23 décembre 2015.

⁹ Taux de rotation : nombre de séparations de fonctionnaires employés dans le cadre d'un engagement de durée définie/indéfinie au cours d'une année, divisé par le nombre moyen de fonctionnaires actifs pendant la même période x 100.



ANNEXE III

Plan d'action de l'UNESCO pour l'amélioration de la répartition géographique
pour 2017-2022

OBJECTIF 1 : Accroître le nombre de pays représentés ou normalement représentés pour parvenir à une répartition géographique mieux équilibrée							
Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance	Calendrier	Responsables			État d'avancement
				HRM	Administrateurs	Membres du personnel	
1. 85 % de pays représentés d'ici à 2022 2. 40 % de pays normalement représentés d'ici à 2022	<p>(a) Recruter, pendant chaque exercice biennal, des jeunes cadres de pays non représentés (NR) et sous-représentés (SR), et faire en sorte qu'au moins 70 % des postes de classe P-1/P-2 soient réservés pour le Programme des jeunes cadres.</p> <p>(b) Créer un fichier des candidats au titre de ce programme présélectionnés dans le système de recrutement en ligne pour permettre aux administrateurs de repérer les candidats qualifiés pour une affectation à un projet ou d'autres postes.</p> <p>(c) Utiliser les nouvelles technologies, telles que séminaires en ligne, pour prospecter les candidats qualifiés des pays SR/NR.</p> <p>(d) Établir des contacts directs, par des moyens traditionnels, avec les candidats de pays SR/NR, dans le cadre de missions, de foires de l'emploi, etc.</p> <p>(e) Organiser des réunions avec les groupes régionaux, en particulier l'ASPAC, le GRULAC et le Groupe Afrique et, individuellement, avec les pays SR/NR ciblés.</p> <p>(f) Contacter les chefs des bureaux hors Siège de l'UNESCO afin qu'ils contribuent à la mobilisation des pays SR/NR.</p> <p>(g) Appliquer la règle selon laquelle les listes restreintes pour les postes de tous niveaux doivent comprendre au moins une candidature issue de pays NR/SR.</p> <p>(h) Attirer un plus grand nombre de candidats de pays NR/SR via les Volontaires des Nations Unies et autres programmes similaires.</p>	<p>Nombre de pays représentés</p> <p>Nombre de pays normalement représentés</p>	2017-2022	✓			
OBJECTIF 2 : Parvenir à un meilleur équilibre entre groupes régionaux pour les postes de haut niveaux (directeur et postes de rang supérieur)							
Résultats escomptés	Initiatives	Principaux indicateurs de performance	Calendrier	Responsable			État d'avancement
				HRM	Administrateurs ODG/GE	Membres du personnel	
3. Meilleur équilibre géographique entre groupes régionaux pour les postes de haut niveau d'ici à 2022	(a) Définir avec chaque secteur ou bureau des objectifs spécifiques pour les postes de haut niveau (de classe P-5 et de rang supérieur) sur la base du taux de vacance prévu, en tenant compte de l'impact des départs à la retraite sur les six années à venir.	Représentation des différents groupes régionaux parmi les directeurs et fonctionnaires de rang supérieur	2017-2022	✓	✓	✓	

ANNEXE IV

Plan d'action de l'UNESCO pour la parité entre les sexes pour 2017-2022

OBJECTIF 1 : Atteindre la parité entre les sexes à tous les niveaux, y compris les postes de haut niveau								
Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance	Calendrier	Responsables				État d'avancement
				HRM	Administrateurs	ODG/GE	Membres du personnel	
1. Équilibre entre les sexes atteint à tous les niveaux, y compris les postes de hauts responsables (P-5 et rangs supérieurs).	<p>1.1 Fixer des cibles au niveau des postes de hauts responsables par secteur ou bureau sur la base d'une évaluation de la situation, et contrôler régulièrement l'évolution de celle-ci.</p> <p>1.2 Lancer des activités de prospection visant à accroître le nombre de candidates : prendre contact avec les associations et réseaux professionnels, et afficher par leur intermédiaire les postes de classe P-5 et de rang supérieur à pourvoir. Prospecter les candidates potentielles à l'aide de missions, de séminaires en ligne. Créer un fichier de candidates dans le système de recrutement en ligne.</p> <p>1.3 Au stade de la sélection, prendre des mesures pour accroître le nombre de femmes recrutées : instituer une règle selon laquelle les listes restreintes doivent comporter au moins une candidate qualifiée ; appliquer un ratio de recrutement de 1/1 pour les postes de classe P-5 et de rang supérieur.</p>	<p>Parité entre les sexes (50 %) atteinte au niveau des postes de direction et de classe P-5.</p> <p>Augmentation du nombre de candidates qualifiées.</p>	2017-2020	✓	✓	✓		
OBJECTIF 2 : Améliorer le perfectionnement professionnel des femmes par des initiatives de formation spécifiques								
Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance	Calendrier	Responsables				État d'avancement
				HRM	Administrateurs	ODG/GE	Membres du personnel	
2. Nombre accru de femmes prêtes à exercer de nouvelles fonctions, y compris des fonctions d'encadrement, et dotées des compétences et aptitudes requises.	<p>2.1 Lancer un programme de tutorat pour les femmes membres du cadre organique.</p> <p>2.2 Organiser à l'intention des éléments féminins des séminaires de formation sur l'établissement de réseaux, la manière de réussir un entretien, etc.</p> <p>2.3 Élaborer des modules sur « Les femmes dans l'encadrement » pour les titulaires féminines de postes de classe P-4 et rangs supérieurs.</p>	<p>Pourcentage de femmes participant aux activités de perfectionnement.</p> <p>Pourcentage de femmes nommées à de nouvelles fonctions.</p> <p>Pourcentage de femmes nommées à des postes de classe D-1 et de rangs supérieurs.</p> <p>Taux d'efficacité des activités de formation et de perfectionnement.</p>	2017-2022	✓	✓	✓	✓	

OBJECTIF 3 : Créer un lieu de travail attentif à l'égalité des genres

Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance	Calendrier	Responsables				État d'avancement
				HRM	Administrateurs	ODG/GE	Membres du personnel	
3. Meilleure sensibilisation à l'égalité des genres et aux préjugés sexistes inconscients.	<p>3.1 Inclure un module sur l'égalité des genres dans les programmes de formations, tels que programme d'accueil et formation à l'encadrement.</p> <p>3.2 Contrôler la mise en œuvre de la formation sur l'égalité des genres obligatoire pour tous les membres du personnel.</p> <p>3.3 Veiller à ce que l'égalité des genres soit abordée lors des entretiens.</p> <p>3.4 Concevoir et appliquer des mesures visant à lutter contre les préjugés sexistes inconscients.</p>	<p>Efficacité des programmes de formation</p> <p>Pourcentage du personnel suivant la formation sur l'égalité des genres</p>	2017-2022	✓	✓	✓	✓	
4. Attention portée à l'égalité des genres lors des évaluations des compétences.	Inclure des indicateurs de l'égalité des genres dans les évaluations des performances.		2018	✓		✓	✓	

OBJECTIF 4 : Créer un lieu de travail accueillant pour les femmes et contribuant à l'épanouissement professionnel

Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance	Calendrier	Responsables				État d'avancement
				HRM	Administrateurs	ODG/GE	Membres du personnel	
5. Entretiens de départ ciblant les membres féminins du personnel.	Organisés des entretiens de départ avec les membres féminins du cadre organique de toutes classes et de rang supérieur qui quittent l'UNESCO.	Nombre d'entretiens de départ organisés	2017-2022	✓			✓	
6. Arrangements visant à concilier le travail et la vie privée.	Politique de télétravail.	Nombre de membres féminins du personnel optant pour le télétravail et taux de satisfaction, et efficacité de tels arrangements au sein d'une équipe	2017	✓				
7. Rôle accru des points focaux pour le genre.	Inclure les devoirs et responsabilités des points focaux pour le genre dans les différentes descriptions de poste.	Descriptions de poste faisant état des responsabilités des points focaux pour le genre	2018	✓		✓		
8. Établissement de réseaux informels sur le genre.	Soutenir l'établissement de réseaux informels sur le genre parmi le personnel et les administrateurs des ressources humaines s'occupant de la question du genre.	Produit/résultat des réunions au sein des réseaux sur le genre	2017-2022	✓				



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

Conseil exécutif

Deux-centième session

200 EX/5

Partie IV Add.

PARIS, le 4 octobre 2016
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE IV – QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

ADDENDUM

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

Résumé

Conformément au Point 9.2.E.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) présente ses commentaires sur ces rapports de la Directrice



A. Emploi de contrats de consultant et autre spécialiste en 2015

Tout d'abord, le STU souhaiterait exprimer sa vive préoccupation quant à l'**abus de contrats de non-fonctionnaires à long terme**, dont un grand nombre exercent des fonctions fondamentales au sein de l'Organisation.

Afin d'avoir une **vision globale** de cette question, le STU pense que le rapport devrait aussi inclure des statistiques sur les **autres contrats accordés à des non-fonctionnaires** (par exemple, les contrats de service, les contrats de courte durée, etc.).

Le STU déplore que le recours aux consultants extérieurs ne cesse de croître.

L'**augmentation de 21 %** des dépenses globales consacrées aux contrats de consultant entre 2014 et 2015 indique clairement que l'Organisation **ne dispose pas des ressources permanentes suffisantes pour mener à bien sa mission fondamentale**, et soulève des inquiétudes quant à la disponibilité de compétences suffisantes en interne.

Sur ces contrats de consultant, **35 %** sont financés au titre du budget du Programme ordinaire, au détriment de l'exécution du programme. Le montant total des dépenses consacrées à des contrats de consultant financés au titre du **Programme ordinaire** entre 2014 et 2015 a en effet augmenté de **74 %**, voire de **91 % hors Siège** !

La **disparition de la mémoire institutionnelle** est aggravée par le nombre excessif et croissant de titulaires de contrats précaires, au Siège comme hors Siège. Cette situation entraîne des pertes irréparables en termes de continuité du service et de compétence de l'Organisation.

Il est particulièrement alarmant de constater qu'un nombre considérable de non-fonctionnaires exercent des fonctions relevant de la mission essentielle, des priorités et des programmes ordinaires de notre Organisation, et que les contrôles effectifs qui permettraient d'éviter l'abus de ces contrats temporaires n'ont pas été mis en place par HRM, malgré les demandes répétées des associations du personnel.

Cette situation doit cesser pour plusieurs raisons, notamment les suivantes :

- *Raisons éthiques* : l'existence de différentes catégories de personnel exerçant les mêmes fonctions crée une **discrimination** inacceptable, enfreignant même des droits fondamentaux du travail ainsi que des normes essentielles en matière de rémunération équitable, de sécurité sociale, de congé maladie et de congé annuel. Cela crée également un climat d'instabilité permanente qui affecte autant le moral du personnel que les résultats de l'Organisation.
- *Mauvaise gestion des ressources humaines pour des raisons personnelles* : par ailleurs, si le recours à du personnel temporaire a pour objectif affiché, et compréhensible, de répondre à un besoin qui ne peut être satisfait faute de personnel permanent ou de compétences internes, il y a dans la pratique de nombreux cas dans lesquels des responsables engagent des non-fonctionnaires pour exercer des **fonctions fondamentales**, même lorsque le personnel permanent en charge de ces fonctions est présent et disponible, et possède les compétences requises, mais est écarté pour des raisons personnelles ou de discrimination et se voit confier d'autres tâches qui n'entrent pas dans sa description de poste, lorsqu'il n'est pas complètement marginalisé. Cela a pour double effet négatif de faire accomplir des tâches ordinaires par des non-fonctionnaires qui ne sont pas correctement rémunérés (comme indiqué plus haut) ainsi que de saper le moral et les compétences du personnel permanent qui se trouve ainsi discriminé et écarté de ses fonctions.
- *Raisons institutionnelles et de gouvernance* : le recours abusif à des contrats de non-fonctionnaires constitue une **violation** du caractère international et, de ce fait, de

l'indépendance de la fonction publique internationale. Les collègues qui ne sont pas membres du personnel ne bénéficient pas des mêmes droits et immunités que ceux accordés au personnel permanent dans le but de préserver l'indépendance des organisations et la loyauté envers ces dernières. De plus, l'emploi de ce type de contrats ne répond pas aux règles de répartition géographique et, *de facto*, favorise le personnel local au détriment du personnel provenant de pays peu ou non représentés.

- *Raisons fonctionnelles* : le recours abusif à des non-fonctionnaires a un **effet destructeur** sur la gestion des ressources humaines à tous les niveaux, puisque ces collègues sont désavantagés en termes de carrière, de sécurité de l'emploi et de mobilité, pour ne citer que quelques exemples.
- *Raisons financières* : le recours abusif à des non-fonctionnaires donne aux États membres une fausse représentation des crédits financiers nécessaires à la gestion des ressources humaines dans les organisations, ouvrant ainsi la voie à la **main-d'œuvre bon marché**.
- *Raisons juridiques* : nous sommes convaincus qu'il existe des motifs valables de recours juridiques en raison du contournement flagrant et régulier des règles et règlements applicables, et qu'il conviendrait d'évaluer cette situation de façon plus approfondie.

En outre, en raison du manque de personnel, les spécialistes de programme consacrent la plupart de leur temps à rechercher des fonds pour financer des contractants temporaires pour mettre en œuvre le programme, au lieu de le mettre en œuvre eux-mêmes.

Nous estimons qu'il est grand temps d'adopter des mesures immédiates pour mettre un terme à ces abus. C'est pourquoi nous demandons respectueusement l'adoption de mesures visant à rectifier cet inquiétant *statu quo* et à rendre à la fonction publique internationale sa véritable nature, afin qu'elle serve mieux notre mandat et les principes fondamentaux consacrés par la Charte des Nations Unies.

Le STU demande également qu'un **audit** soit effectué sans plus attendre par HRM sur l'utilisation qui est actuellement faite des contrats de non-fonctionnaires, au Siège et hors Siège, avec pour but de cerner les tâches réalisées par des contractants qui relèvent pourtant des fonctions fondamentales de l'Organisation, et de prendre des mesures immédiates pour trouver une **solution** durable sur le long terme.

À cet égard, le STU appuie la recommandation du Commissaire aux comptes qui demande à l'Organisation de « systématiser la revue générale des personnels sous contrats de service afin (i) de garantir que l'utilisation de ce type de contrat reste conforme au règlement administratif de l'Organisation et réservée aux situations temporaires pour lesquelles il a été conçu ».

Dans le même temps, nous devons tout mettre en œuvre pour faire en sorte que nos collègues qualifiés de « non-membres du personnel » puissent avoir accès aux droits fondamentaux d'association par le biais de la structure actuelle de représentation du personnel.

Outre l'**abus de contrats de non-fonctionnaires à long terme**, il existe d'autres abus qui concernent notamment le programme de stages. Le STU estime également que les stagiaires devraient être rémunérés de façon équitable, comme c'est le cas dans de nombreux organismes des Nations Unies, et que leurs tâches devraient être clairement définies. Il est en effet regrettable que beaucoup d'entre eux exercent des fonctions fondamentales, en remplacement de membres du personnel en congé, ou viennent compléter une équipe en sous-effectifs.

Enfin, si le nombre de membres du personnel diminue tandis que le nombre de contractants temporaires augmente, qui cotisera à la Caisse commune des pensions à l'avenir ?

B. Stratégie de gestion des ressources humaines

Le STU demeure vivement préoccupé par l'absence de planification des ressources humaines dans l'Organisation, comme en témoigne le fait que la stratégie de gestion des ressources humaines pour **2011-2016** en soit encore au même stade que ce qui était déjà rapporté dans le document 197 EX/5 Partie V, et qu'aucun résultat concret n'ait été présenté depuis.

Le STU demande qu'une évaluation de la stratégie pour 2011-2016 soit réalisée avant de procéder à l'élaboration d'une nouvelle stratégie.

S'agissant de la stratégie **2017-2022**, le STU souhaiterait obtenir des précisions concernant le « processus de consultations » mentionné à propos de l'élaboration de la stratégie. On peut difficilement qualifier de la sorte le fait de ne laisser qu'une dizaine de jours pour formuler des observations concernant la stratégie de gestion des ressources humaines des prochaines années.

Le STU est fermement convaincu que la principale ressource de l'UNESCO est un *personnel motivé, dévoué et compétent*. Néanmoins, le STU peut confirmer que le personnel est démotivé et constitue l'entité qui a le plus souffert de la crise financière et de la « réforme ». En fait, le STU convient qu'il est urgent d'allouer des fonds aux programmes de formation. Même si des programmes de formation sont financés au titre du plan « Investir pour l'exécution efficace du programme », ce financement **ne saurait remplacer un budget de formation interne stable financé au titre du Programme ordinaire**.

En outre, les efforts déployés dans le cadre du plan « Investir pour l'exécution efficace du programme » portent essentiellement sur les compétences managériales et ne sont pas axés sur le programme, qui aurait lui aussi grandement besoin d'une amélioration des aptitudes et compétences en vue d'une meilleure contribution à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et de ses ODD.

Le STU déplore également que les promesses faites lors de l'exercice de redéploiement de 2014, selon lesquelles le personnel redéployé serait dûment formé aux nouvelles fonctions qui lui incomberaient, n'aient pas été tenues.

La stratégie fait état d'un déséquilibre alarmant entre les genres à la classe P-5, précisant que ce déséquilibre est toutefois moins important aux postes de la classe P-4, dont les titulaires ne sont pas nécessairement moins expérimentés que leurs collègues P-5 en termes de nombre moyen d'années au service de l'Organisation.

Le STU est alarmé par le manque de perspectives d'évolution de carrière du personnel du cadre de service et de bureau (catégorie G), qui passe en moyenne 8,3 ans à un même poste, contre 6 ans pour le personnel de la classe P-5, et 6,4 ans en moyenne dans toute l'Organisation.

Le STU est vivement préoccupé par le fait que près de la **moitié** des effectifs de l'Organisation est constituée de personnel temporaire (voir les observations formulées par le STU dans la Partie A du présent document).

Le STU est profondément troublé par le fait que, face à la multitude de besoins urgents en matière de gestion des ressources humaines à l'UNESCO, l'Administration se soit contentée cette année de lancer le **Cadre de compétences de l'UNESCO**. Pour ne citer que quelques exemples, le STU accorderait plutôt la **priorité** à la nécessité d'arrêter les licenciements arbitraires, au recrutement, au développement de carrière, à l'actualisation des descriptions de poste, à la régularisation de la situation du personnel temporaire de longue durée, etc.

D'autre part, les procédures de **recrutement** devraient être révisées de façon à garantir l'équité, l'impartialité et la transparence à toutes les étapes du processus de recrutement. HRM devrait disposer d'un nombre suffisant de fonctionnaires dévoués et compétents à tous les stades du

recrutement (composition des panels de sélection, etc.) afin d'éviter les procédures faussées qui entraînent systématiquement le découragement et/ou la démotivation du personnel.

Le STU se demande comment l'UNESCO pourra attirer et retenir les meilleurs candidats dans ses domaines de compétence qui sont les siens alors que les conditions générales d'emploi vont considérablement se détériorer pour le personnel du cadre organique suite à l'application des recommandations formulées par la CFPI à l'issue de son examen.

Par ailleurs, le STU s'inquiète de ce qu'une partie de la décision prise par la Conférence générale à sa dernière session concernant le recrutement à des postes vacants (« *à compétences égales, priorité est donnée, en cas de vacance de poste, à l'examen des candidatures des membres du personnel* ») ne sera pas appliquée, ni les droits acquis des intéressés protégés. Si le recrutement extérieur devait devenir la norme, cela aurait pour effet de perpétuer le pourcentage élevé de fonctionnaires démotivés par l'absence de perspectives de carrière.

Le STU souhaiterait rappeler qu'à ce jour, aucun mécanisme de **mobilité** n'a été mis en place et que, dans leur majorité, les dispositions de la politique de mobilité adoptée en octobre 2013 n'ont pas été appliquées. Les transferts à classe égale entre bureaux hors Siège ou du Siège aux bureaux hors Siège, et vice versa, sont laissés à la discrétion des secteurs et des directeurs d'unité hors Siège, et décidés au cas par cas selon un ensemble de critères totalement opaques.

Pour ce qui est de la création d'un environnement de travail dynamique et favorable, le STU souhaite souligner que **l'UNESCO ne dispose pas d'une politique concernant le handicap**, ni des moyens pour permettre aux collègues handicapés d'accomplir leur travail. L'UNESCO n'a pas non plus de politique de gestion du stress et de prévention du syndrome d'épuisement professionnel (*burnout*). En ce qui concerne le Plan d'action pour la sécurité et la sûreté au Siège, le STU regrette qu'il n'en soit encore que dans sa phase d'élaboration, dix mois après les attentats du 13 novembre survenus à Paris.

Le STU exhorte la Directrice générale à élaborer **une véritable politique de gestion des ressources humaines** de l'UNESCO pour 2017-2022, assortie d'objectifs et de mécanismes clairs, dans le cadre de laquelle tous les échelons de la hiérarchie deviendraient comptables de leurs responsabilités dans la gestion des ressources humaines, notamment du développement des connaissances et des compétences, de la planification du développement de carrière, et de la transparence des processus relatifs à la mobilité et au recrutement.