



Assemblée générale

Distr. générale
11 avril 2002
Français
Original: anglais

Cinquante-sixième session

Points 112 et 130 de l'ordre du jour

Promotion de la femme

Rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services de contrôle interne

Audit de l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme

Note du Secrétaire général*

1. Conformément aux résolutions 48/218 B et 54/244 de l'Assemblée générale, en date respectivement des 29 juillet 1994 et 23 décembre 1999, le Secrétaire général a l'honneur de transmettre à l'Assemblée générale pour examen le rapport ci-joint sur l'audit de l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW) que lui a communiqué le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne.

2. Le Secrétaire général prend acte des conclusions qui y figurent et s'associe à ses recommandations.

* Il n'était pas initialement prévu de publier le présent rapport au cours de la reprise de la cinquante-sixième session. Le retard pris s'explique par la tenue de consultations approfondies avec l'INSTRAW.



Rapport du Bureau des services de contrôle interne sur l'audit de l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme

Résumé

La viabilité de l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW) a, au cours de la décennie écoulée, fait l'objet de plusieurs audits, évaluations et rapports internes au Conseil économique et social, à l'Assemblée générale et au Département des affaires économiques et sociales.

Il a été observé, dans un audit réalisé par le Bureau des services de contrôle interne en 1998, que le fait que l'on ne soit pas parvenu à se prononcer sur la fusion de l'INSTRAW et du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) depuis 1993 avait entravé le financement et le bon fonctionnement de l'Institut et que la coordination interinstitutions pour les questions touchant les femmes faisait cruellement défaut. Il y a été recommandé que le Département des affaires économiques et sociales s'emploie à faire adopter une décision sur les arrangements institutionnels à mettre en place sans plus tarder pour remédier aux problèmes de gouvernance. Par la suite, le Secrétaire général adjoint aux affaires économiques et sociales a présenté trois possibilités au Comité directeur pour la réforme et la gestion : a) le maintien du statu quo; b) la fusion avec le Département des affaires économiques et sociales; ou c) la fusion avec l'Université des Nations Unies. Au bout du compte, aucune décision finale n'a été prise par le Comité directeur.

L'Assemblée générale, dans sa résolution 56/125 du 19 décembre 2001, a décidé de créer un groupe de travail composé de représentants des États membres ayant pour mandat de faire des recommandations à l'Assemblée générale concernant le fonctionnement futur de l'Institut pour qu'elle puisse les examiner d'ici à la fin de 2002 et d'étudier les moyens de fournir à l'Institut les ressources nécessaires pour qu'il puisse continuer à fonctionner jusqu'à ce que l'Assemblée ait examiné les recommandations du Groupe de travail.

Dans son audit de 2001, portant sur la période allant de 1998 à août 2001, le Bureau des services de contrôle interne a conclu que les difficultés rencontrées par l'INSTRAW relevées dans l'audit de 1998 s'étaient encore aggravées et contribuaient à la mort lente de l'Institut. Les principales conclusions de l'audit sont examinées ci-après.

Les raisons justifiant l'octroi d'une certaine autonomie à l'INSTRAW n'ont pas été clairement énoncées dans son statut. Partant du principe selon lequel l'autonomie va de pair avec l'indépendance en matière de recherche, de collecte de fonds, d'utilisation de ces fonds et de recrutement du personnel, l'Institut n'a de manière générale pas atteint les objectifs qu'il s'était fixés.

Le Conseil d'administration de l'INSTRAW n'a pas facilité les activités de collecte de fonds de l'Institut et ne s'est pas acquitté comme il convenait de ses fonctions de contrôle administratif et de conseil. Il s'est apparemment contenté de transmettre des rapports au Conseil économique et social et à l'Assemblée générale.

L'objectif consistant à financer l'INSTRAW uniquement grâce à des contributions volontaires n'a pas été atteint, ce qui s'est traduit par une instabilité financière. Certains des principaux donateurs et parties prenantes interrogés par le Bureau des services de contrôle interne se sont déclarés préoccupés par le fait que l'INSTRAW n'avait pas trouvé sa place dans le domaine de la recherche et de la formation. Entre 1990 et 2001, les contributions reçues par l'INSTRAW ont diminué de 86 %, ce qui a entraîné une diminution importante de ses dépenses et de ses effectifs. En décembre 2000, l'Assemblée générale a approuvé une subvention extraordinaire de 800 000 dollars afin de permettre à l'INSTRAW de poursuivre ses activités en 2001. Cette subvention n'a toutefois pas été utilisée et l'Assemblée générale a, à sa cinquante-sixième session, en décembre 2001, décidé de prier le Secrétaire général de verser 650 000 dollars à l'Institut en 2002 dans ce même but.

Le Service d'échanges et de recherches sur les sexospécificités (SERS), conçu comme un système de gestion intégré de l'information et des connaissances, ne devait pas être financé par prélèvement sur les fonds destinés à financer les activités de base de l'INSTRAW. Faute de ressources, le SERS a toutefois été financé grâce à ce budget, ce qui a conduit l'Institut à reporter certaines autres activités. Le Bureau des services de contrôle interne a estimé que les activités mises en oeuvre dans le cadre du Service n'étaient pas essentielles à la réalisation du mandat de l'INSTRAW et qu'il convenait d'évaluer l'orientation et la rentabilité du SERS.

Le poste de directeur de l'INSTRAW est demeuré vacant de février à août 1999 et d'août 2001 à mars 2002. Au cours de ces périodes, des administrateurs de rang P-3 ou P-2 ont assumé les fonctions de directeur chargé de l'Institut. Le Bureau des services de contrôle interne a également relevé un certain nombre de problèmes concernant la gestion et les états de service des consultants engagés par l'INSTRAW.

Les rôles et responsabilités du Département des affaires économiques et sociales n'ont pas été clairement définis pour ce qui est de l'orientation à donner au Conseil d'administration et au personnel de l'INSTRAW ou des contacts à établir avec le Conseil économique et social et l'Assemblée générale. Les responsabilités des représentants spéciaux du Secrétaire général auprès de l'INSTRAW n'ont pas non plus été bien cernées. En outre, à la lumière des questions examinées dans son rapport, le Bureau des services de contrôle interne se demande si l'Institut peut être viable et autonome à long terme.

Le Bureau des services de contrôle interne recommande au Secrétaire général :

- De spécifier le rôle et les responsabilités de sa représentante spéciale auprès de l'INSTRAW et de lui définir clairement la manière dont sont délégués les pouvoirs;
- De prier sa représentante spéciale auprès de l'INSTRAW de proposer au Groupe de travail d'examiner la possibilité consistant à fermer l'INSTRAW plutôt qu'à le laisser poursuivre ses activités, compte tenu des conclusions figurant dans le présent rapport du Bureau des services de contrôle interne.

Au cas où le Groupe de travail déciderait de ne pas retenir cette possibilité, le Bureau des services de contrôle interne recommande au Secrétaire général :

- De prier sa représentante spéciale auprès de l'INSTRAW de proposer au Groupe de travail d'examiner : a) la faisabilité pour l'Institut de continuer à fonctionner en tant qu'organe autonome au sein du système des Nations Unies;

- De prier sa représentante spéciale auprès de l'INSTRAW de proposer au Groupe de travail d'examiner : a) la faisabilité pour l'Institut de continuer à fonctionner en tant qu'organe autonome au sein du système des Nations Unies; et b) la stratégie permettant d'accorder une certaine autonomie à l'INSTRAW en lui déléguant les pouvoirs nécessaires;
- De prier sa représentante spéciale auprès de l'INSTRAW de proposer au Groupe de travail d'envisager de rationaliser le Conseil d'administration de l'Institut, notamment en le remaniant de façon à ce qu'il comporte des représentants des donateurs ou en le remplaçant par un comité consultatif afin que l'Institut puisse s'acquitter comme il convient de ses fonctions premières, à savoir la supervision et la collecte de fonds;
- De proposer à l'Assemblée générale d'envisager la nécessité de continuer à financer, à titre temporaire, les activités de base de l'Institut par prélèvement sur le budget ordinaire de l'ONU, jusqu'à ce que le Groupe de travail ait achevé son évaluation approfondie de l'INSTRAW et fait des recommandations finales concernant sa viabilité, au cas où l'étude qu'il a entreprise ne pourrait pas être terminée avant la fin de la cinquante-sixième session de l'Assemblée générale.

Le Bureau des services de contrôle interne recommande également au Directeur par intérim de l'INSTRAW :

- De s'assurer que le SERS est évalué et réorienté avant de poursuivre sa mise en oeuvre;
- De considérer les intérêts particuliers des donateurs et les mandats intergouvernementaux comme des critères essentiels à la mise au point d'un plan d'action plus ciblé;
- De formuler un plan d'activité pour son programme de travail.

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction	1-3	6
II. Autonomie et gestion	4-15	6
A. Absence de suite donnée aux propositions de réforme formulées	4-9	6
B. Problèmes liés à l'autonomie de l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme	10-12	7
C. Intérêt limité du rôle joué par le Conseil d'administration	13-15	7
III. Viabilité financière de l'Institut	16-20	8
Nette diminution des contributions des donateurs entre 1990 et 2001	16-20	8
IV. Service d'échanges et de recherches sur les sexospécificités (SERS)	21-28	9
A. Revitalisation de l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme grâce à la création du SERS	21-23	9
B. Mise en oeuvre du SERS	24-28	9
V. Questions relatives à la gestion	29-38	10
A. Planification des activités de l'Institut	29-33	10
B. Vacance du poste de directeur de l'INSTRAW	34	11
C. Recours abusifs aux consultants et questions connexes concernant les effectifs	35-38	11
VI. Rôle de la Représentante spéciale du Secrétaire général	39-41	12
VII. La dissolution comme solution	42	12
VIII. Recommandations	43	13
Annexes		
I. Contributions à l'INSTRAW de 1990 à 2001		15
II. Statistiques concernant le SERS		16
III. Questions abordées lors des grands forums mondiaux consacrés à la promotion de la femme tenus entre 1975 et 2000		18
IV. Aperçu général comparatif des domaines stratégiques et des programmes de recherche et de formation de l'INSTRAW pour la période 1998-2003		20

I. Introduction

1. L'idée d'un Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW) est née en 1975, lors de la Conférence mondiale tenue à l'occasion de l'Année internationale de la femme au Mexique; son mandat était de mener des travaux de recherche et des activités de formation visant à faciliter la promotion de la femme. En 1976, le Conseil économique et social a créé l'INSTRAW en tant qu'institut autonome figurant au nombre des trois entités des Nations Unies chargées de promouvoir la femme dans le monde entier. Les deux autres étaient la Division de la promotion de la femme relevant du Département des affaires économiques et sociales du Secrétariat et le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) au sein du Programme des Nations Unies pour le développement. En 1983, l'INSTRAW a installé son siège en République dominicaine, dans des locaux fournis par le pays hôte.

2. En 2001, le Bureau des services de contrôle interne a procédé à un audit détaillé de l'INSTRAW portant sur la période postérieure à 1998. Les objectifs généraux de l'audit étaient d'évaluer le rôle, l'efficacité et la pertinence de l'INSTRAW pour ce qui est de la promotion de la femme; l'évolution récente de ses méthodes de travail; la fiabilité et l'intégrité des données financières disponibles; le respect des règles, réglementations et procédures régissant les opérations administratives et financières et la gestion des programmes; et la préservation des ressources de l'Institut et la manière dont elles étaient utilisées. L'audit a eu lieu à Saint-Domingue et à New York.

3. Un projet de rapport a été soumis au Secrétaire général adjoint aux affaires économiques et sociales et à la Sous-Secrétaire générale, Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme (qui joue le rôle de représentante du Secrétaire général auprès de l'INSTRAW). Leurs observations, qui reprennent celles des responsables de l'INSTRAW et celles faites séparément par le Contrôleur, ont été dûment prises en compte et figurent en italique.

II. Autonomie et gestion

A. Absence de suite donnée aux propositions de réforme formulées

4. Au cours de la décennie écoulée, la viabilité de l'INSTRAW a fait l'objet de plusieurs audits, évaluations et rapports internes au Conseil économique et social, à l'Assemblée générale et au Département des affaires économiques et sociales. Les initiatives visant à réformer la manière dont l'INSTRAW est géré et dirigé datent de juin 1993, date à laquelle le Secrétaire général a soumis au Conseil une proposition de fusion entre l'INSTRAW et UNIFEM. En décembre 1993, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de mener une étude institutionnelle, organisationnelle et financière avant d'étudier ladite fusion plus avant. En septembre 1994, le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) a conclu que le rapport du Secrétaire général, qui avait été établi par le Département des affaires économiques et sociales, n'abordait pas les effets à long et à court terme de la fusion entre l'INSTRAW et UNIFEM sur l'exécution des programmes. Le Comité consultatif est également parvenu à la conclusion que l'interaction entre l'INSTRAW et d'autres entités s'occupant de questions relatives aux femmes devait être rationalisée avant qu'une fusion puisse être approuvée.

5. Le Comité consultatif a recommandé que ces arrangements institutionnels soient examinés lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Beijing. La Conférence de Beijing en 1995 n'a toutefois pas examiné la question de la fusion mais a simplement présenté les mandats des diverses entités, qui ont été adoptés par l'Assemblée générale dans sa résolution 50/203 du 22 décembre 1995.

6. Il a été noté dans un audit réalisé par le Bureau des services de contrôle interne en 1998 que le fait que l'on ne soit pas parvenu à se prononcer sur la fusion de l'INSTRAW et d'UNIFEM depuis 1993 avait entravé le financement, le recrutement d'effectifs, la planification et l'exécution des programmes de l'Institut et que la coordination interinstitutions pour les questions touchant les femmes faisait cruellement défaut. Le Bureau des services de contrôle interne a recommandé au Département des affaires économiques et sociales de faire en sorte qu'une décision soit prise concernant le projet de fusion sans plus tarder.

7. En décembre 1988, le Secrétaire général adjoint aux affaires économiques et sociales a soumis une note concernant la réforme de l'INSTRAW au Comité directeur pour la réforme et la gestion. Le document distribué pour examen par le Comité directeur comportait quatre possibilités, à savoir : a) maintien du statu quo, assorti de quelques modifications; b) fusion des fonctions de gestion avec UNIFEM et retour à New York; c) fusion de certaines fonctions avec le Département des affaires économiques et sociales et retour progressif à New York; ou d) fusion avec l'Université des Nations Unies, situé à Tokyo, le siège de l'INSTRAW demeurant à Saint-Domingue. En février 1999, une note révisée a été distribuée pour examen, qui présentait trois possibilités : a) statu quo; b) fusion avec le Département des affaires économiques et sociales; ou c) fusion avec l'Université des Nations Unies.

8. Dans le cadre des options de fusion, le financement net par an de l'INSTRAW a été estimé à quelque 1,6 à 1,8 million de dollars pour les activités de recherche et de formation en 1998-1999. Il était reconnu dans la note que si le statu quo était maintenu, l'Institut n'aurait pas les ressources nécessaires pour payer son personnel ou exécuter des programmes au-delà d'août 1999. Comme le montre le présent rapport, le fait qu'il n'ait pas été donné suite à la proposition de réforme n'a fait qu'aggraver les difficultés que connaît l'INSTRAW et explique son déclin progressif.

9. L'Assemblée générale, dans sa résolution 56/125 du 19 décembre 2001, a décidé de créer un groupe de travail composé de représentants des États membres ayant pour mandat de faire des recommandations à l'Assemblée générale avant la fin de sa cinquante-sixième session concernant le fonctionnement futur de l'Institut afin qu'elle puisse les examiner d'ici à la fin de 2002. Le Groupe de travail est chargé d'étudier, dans le cadre de la résolution 55/219 de l'Assemblée en date du 23 décembre 2000 et de la résolution 2001/40 du Conseil économique et social en date du 28 juillet 2001, les moyens de fournir à l'Institut les ressources nécessaires pour qu'il puisse continuer à fonctionner jusqu'à ce que l'Assemblée ait examiné les recommandations du Groupe de travail.

B. Problèmes liés à l'autonomie de l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme

10. Le principe de l'autonomie de l'Institut au sein du système des Nations Unies est inscrit dans son statut. Néanmoins, le fondement de cette autonomie n'y est pas clairement énoncé et la délégation de pouvoirs accordée ultérieurement à l'Institut n'a pas précisé la stratégie à adopter pour en garantir l'application.

11. En supposant que l'on ait considéré l'autonomie comme un facteur indispensable à l'indépendance de l'Institut en matière de recherche et de formation, de collecte et d'utilisation de fonds et de recrutement, force est de reconnaître que, dans la pratique, la plupart des objectifs fixés n'ont pas été atteints. Ainsi, au cours de la période examinée, il a fallu l'approbation du Bureau de la gestion des ressources humaines pour engager du personnel permanent et aucun agent n'a été recruté au titre de projets. En outre, les activités de collecte de fonds n'ont pas donné les résultats escomptés.

12. L'autonomie a également été dommageable dans la mesure où l'Institut a dû faire rapport au Conseil économique et social et à l'Assemblée générale, par l'intermédiaire de son Conseil d'administration. Ceci a contraint le personnel permanent, en effectifs réduits, à consacrer un temps considérable à l'établissement et au traitement des rapports destinés au Conseil d'administration, au détriment des activités concrètes de recherche et de formation. La quantité et la qualité des travaux de fond de l'Institut ont pâti de cet état de fait.

C. Intérêt limité du rôle joué par le Conseil d'administration

13. Conformément à son statut, l'Institut est géré par un conseil d'administration composé de 11 membres nommés par le Conseil économique et social pour un mandat de trois ans, selon le principe d'une répartition géographique équitable. Le mandat des administrateurs, qui doivent avoir les qualifications et l'expérience adéquates, peut être renouvelé une fois. Au nombre des membres de plein droit figurent un représentant du Secrétaire général (la Conseillère spéciale pour l'égalité entre les sexes et la promotion

de la femme), le Directeur de l'Institut et des représentants de chaque commission régionale et du pays hôte. Le Conseil d'administration élit son propre président et élabore des principes, des mesures et des recommandations pour l'Institut; approuve le programme de travail et les projets de budget; fait des recommandations sur les activités de l'Institut au Conseil économique et social et rend compte périodiquement à ce dernier ainsi qu'à l'Assemblée générale.

14. Conformément au statut de l'Institut, le Conseil d'administration doit également participer aux activités de collecte de fonds, afin de renforcer les ressources financières de l'Institut pour en garantir l'efficacité et la stabilité, dans le respect de son autonomie et dans le cadre du système des Nations Unies. Le Secrétaire général nomme le Directeur de l'INSTRAW, qui supervise les activités quotidiennes de l'Institut, après avoir consulté le Conseil d'administration.

15. Le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) est parvenu à la conclusion que le Conseil d'administration de l'Institut, contrairement aux obligations énoncées dans son mandat, n'avait pas contribué comme il convenait aux activités de collecte de fonds. De même, le Conseil, qui ne se réunissait qu'une fois par an, n'avait pas rempli ses fonctions en matière de gestion et de conseil. Les membres du Conseil d'administration étaient parfois difficiles à localiser. Le Conseil semblait faire uniquement office de voie de communication officielle pour les rapports destinés au Conseil économique et social et à l'Assemblée générale. Les lacunes du Conseil d'administration étaient, entre autres, dues au fait que ses membres, nommés conformément au principe d'une répartition géographique équitable, n'étaient pas suffisamment représentatifs des intérêts des États Membres et des donateurs du secteur privé. Ces éléments justifient la réévaluation des méthodes de travail et de la composition du Conseil d'administration.

III. Viabilité financière de l'Institut

Nette diminution des contributions des donateurs entre 1990 et 2001

16. Conformément à son statut, les activités de l'Institut sont intégralement financées à l'aide de

contributions volontaires d'États Membres, d'organisations intergouvernementales ou non gouvernementales, de fondations, de sources privées et d'autres sources. Néanmoins, au cours de la période allant de 1990 à 2001, les contributions reçues ont diminué de 86 %, ce qui a provoqué une réduction considérable des dépenses budgétaires, en particulier dans le domaine des ressources humaines (voir annexe I).

17. D'après les estimations de l'Institut, en 2001, ses besoins s'élevaient à au moins 1,4 million de dollars, pour le financement de ses activités au niveau minimal. Au vu du déficit financier de l'Institut, l'Assemblée générale a, par sa décision 55/457 du 23 décembre 2000, décidé d'avancer à l'Institut jusqu'à 800 000 dollars pour 2001, à titre de mesure d'urgence ponctuelle, en attendant qu'il reçoive des contributions volontaires. Aucune solution ou mesure de remplacement structurelle n'a toutefois été alors proposée afin de permettre à l'Assemblée d'adopter les modalités nécessaires pour assurer le fonctionnement de l'Institut au-delà de 2001. La situation financière de l'Institut ne s'améliorant pas, l'Assemblée a demandé au Secrétaire général en décembre 2001 d'accorder à l'INSTRAW une subvention d'un montant de 650 000 dollars des États-Unis sur les 800 000 dollars prévus initialement et non dépensés en 2001, et de la porter au crédit du Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour l'Institut, de manière que celui-ci puisse continuer à fonctionner en 2002.

18. L'objectif consistant à financer entièrement l'Institut au moyen de contributions volontaires n'a pas encore été atteint, ce qui explique son instabilité financière. À titre de comparaison, le BSCI a noté que le statut de l'Institut de recherche des Nations Unies sur le désarmement, autre institut de recherche des Nations Unies, prévoyait notamment que, si les contributions volontaires d'États Membres et d'organismes publics et privés assuraient l'essentiel du financement des activités de l'Institut, il devait aussi recevoir une subvention prélevée sur le budget ordinaire de l'ONU pour financer le poste de directeur et ses autres dépenses de personnel, tant que son montant ne dépassait pas la moitié des recettes assurées par les contributions volontaires.

19. Le Département des affaires économiques et sociales (DAES) s'est rangé à l'avis du BSCI quant à l'importance cruciale du problème de la collecte de fonds pour la survie de l'Institut, qui, avec l'aide de la

Représentante spéciale du Secrétaire général, a contacté à maintes reprises les organismes privés et autres entités, mais dont les efforts n'ont malheureusement pas été récompensés, l'Institut offrant très peu de produits commercialisables.

20. Les activités de recherche de l'Institut s'inscrivent, par nature, dans le long terme. Si l'on veut en garantir l'efficacité et attirer de nouveaux donateurs, on doit donc prévoir un financement à long terme. C'est pourquoi, du point de vue du BSCI, faute de disposer d'un financement volontaire adapté et viable, il convient de maintenir le financement temporaire des activités de base de l'Institut en prélevant les sommes nécessaires sur le budget ordinaire de l'ONU, jusqu'à ce que le Groupe de travail ait achevé l'évaluation approfondie de l'Institut et élaboré ses recommandations finales en ce qui concerne sa viabilité.

IV. Service d'échanges et de recherches sur les sexospécificités (SERS)

A. Revitalisation de l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme grâce à la création du SERS

21. Le SERS a été conçu comme un système intégré de gestion des connaissances et de l'information, à financer en tant que projet, sur des fonds distincts de ceux de l'Institut. En décembre 1999, l'Assemblée générale a approuvé la création du SERS et a demandé au Secrétaire général de continuer à appuyer l'Institut, en particulier en mettant en place une nouvelle structure et de nouvelles méthodes de travail, et en favorisant les contributions volontaires à l'Institut et ses projets spéciaux.

22. À sa vingtième session, en avril 2000, le Conseil d'administration de l'Institut a approuvé une étude de faisabilité. Il a recommandé que l'ensemble des autres programmes et activités soient reportés et que la priorité soit donnée au SERS.

23. Le montant total des dépenses afférentes au SERS entre janvier 2000 et juin 2001, obligations comprises, s'est élevé à 309 030 dollars, les crédits alloués pour l'exercice biennal représentant 515 000 dollars. Sur ces

dépenses, 259 030 dollars ont été consacrés aux consultants et aux vacataires, 40 000 dollars au matériel de traitement des données et aux fournitures et 10 000 dollars aux communications.

B. Mise en oeuvre du SERS

24. Le SERS devait être exécuté en trois phases, de mai 2000 à octobre 2001. Les phases I et II concernaient l'élaboration d'un prototype de projet sur le Web, la présentation de ce prototype au Sommet consacré au suivi quinquennal de la Conférence de Beijing et sa traduction en espagnol, ainsi que la création de réseaux et d'une base de données. Toutes ces activités étaient achevées ou en cours d'exécution au moment de l'audit, à l'exception de la conception et de l'application d'une méthode de contrôle et d'évaluation, qui n'étaient pas terminées à la date prévue (mars 2001) et ne le sont toujours pas.

25. L'exécution de certains éléments de la phase III, tels que les tests pilotes des méthodes de recherche initiales, se poursuivait au moment de l'audit, dans le cadre de l'activité portant sur le rôle des hommes dans la lutte contre la violence sexiste, cofinancée par l'Institut et par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Alors que le budget estimatif de cette activité était de 20 000 dollars, les dépenses de l'Institut s'élevaient déjà à 44 826 dollars pour le salaire de son coordonnateur de recherche, dont les travaux étaient principalement consacrés à cette activité. Six autres chercheurs et deux consultants avaient également été recrutés pour un montant total de 12 400 dollars, imputé sur le budget du PNUD. Les résultats de l'activité sur le plan statistique sont présentés à l'annexe II, sous le titre « Réseau concernant l'élimination de la violence masculine ».

26. Si l'activité portant sur le rôle des hommes dans la lutte contre la violence sexiste a permis de se familiariser avec les technologies de l'information et de la communication nécessaires à de futurs projets, elle s'est aussi avérée coûteuse. Étant donné que seulement deux autres activités, également cofinancées par le PNUD, étaient en cours, la réalisation du mandat de l'Institut et le potentiel du SERS, dont le but était d'améliorer les produits de recherche et de formation de l'Institut, étaient gravement remis en question. Plusieurs consultants engagés à titre personnel avaient été recrutés pour exécuter la phase III, au motif qu'il n'y avait pas assez de personnel permanent disponible

pour pourvoir tous les postes nécessaires aux activités d'expansion et de consolidation du SERS.

27. Les statistiques du SERS (voir annexe II) et l'état d'avancement de ses activités indiquent clairement que des progrès ont été accomplis, mais pas assez rapidement dans certains domaines. Ainsi, en dépit des progrès réalisés en ce qui concerne l'augmentation du nombre de membres du réseau SERS, les résultats semblaient insuffisants dans les domaines de fond que sont l'expansion de la base de données et les produits de recherche et de formation. Bien que l'ensemble de ces activités présentent un intérêt, elles ne sont pas essentielles à l'exécution du mandat de l'Institut, qui consiste à utiliser les méthodes de création de réseaux fondées sur les technologies de l'information et de la communication afin de mener à bien les activités de recherche et de formation pour la promotion de la femme et non uniquement pour échanger des informations sur ces technologies et sur leur utilisation. C'est pourquoi il convient d'examiner l'orientation du SERS afin de vérifier si elle est conforme au mandat principal de l'Institut ou si elle s'écarte notablement des objectifs initiaux.

28. En réponse aux doutes exprimés par le BSCI, en septembre 2001, le Département des affaires économiques et sociales (DAES) a envoyé une équipe composée de deux membres en mission à l'Institut. Cette équipe a confirmé les résultats et les conclusions des travaux du BSCI.

V. Questions relatives à la gestion

A. Planification des activités de l'Institut

29. Comme indiqué dans l'introduction, l'Institut a été initialement créé en 1975 lors de la Conférence mondiale sur les femmes tenue à Mexico. Depuis lors, quatre autres conférences ont été organisées et le nombre de questions abordées a augmenté sensiblement, en particulier depuis 1995 (voir annexe III). Néanmoins, en raison du manque de fiabilité de ses sources de financement, l'Institut n'a pas réussi à trouver un créneau pour ses activités et ses produits dans le plan d'action de la communauté internationale pour les femmes.

30. Les domaines stratégiques planifiés et programmés par l'Institut (voir annexe IV) s'inspirent des activités inscrites à l'ordre du jour de l'ONU et de

la communauté internationale. De nature générique, ils recouvrent l'ensemble des problèmes relatifs aux femmes et n'accordent pas une place spécifique au domaine de la recherche et de la formation. Par exemple, bien que le Sommet consacré au suivi quinquennal de la Conférence de Beijing ait fait du VIH/sida un problème hautement prioritaire, l'Institut n'y a consacré aucune activité. Il semblerait qu'aucun effort systématique n'ait été fait pour adapter le programme d'activité de l'Institut aux flux de financement consacrés aux activités de développement. Étant donné que le financement de l'Institut est censé dépendre totalement des contributions volontaires, les intérêts spécifiques des donateurs et les mandats intergouvernementaux auraient dû être les principaux critères retenus pour l'élaboration du plan d'action de l'Institut, mais le BSCI n'a trouvé aucune preuve de l'application de ce principe.

31. Certains des principaux donateurs et parties concernées, interrogés par le BSCI à New York, ont fait part de leurs préoccupations quant à l'absence d'un véritable créneau consacré à la recherche et à la formation. Ils ont noté que l'Institut ne semblait pas commercialiser correctement ses produits et devait contacter des organismes privés et autres entités pour s'assurer les services d'experts. Ils ont également exprimé un intérêt général pour les travaux de l'Institut et ont souhaité qu'ils se traduisent par des résultats concrets et que d'autres donateurs apportent leur contribution, donnant ainsi à l'Institut l'élan qui lui est nécessaire pour recentrer ses efforts. Ils n'ont toutefois pas proposé de fonctions précises pour l'Institut, déclarant qu'il lui incombait d'en décider. En outre, étant donné que les donations étaient liées aux politiques menées par les autorités nationales, l'Institut devait absolument être au fait de ces politiques et de toute modification importante susceptible d'y être apportée.

32. En avril 2001, dans une étude réalisée pour un montant de 30 000 dollars, un consultant privé a proposé l'adoption de mesures spéciales permettant d'améliorer les activités de collecte de fonds de l'Institut. Néanmoins, le BSCI a estimé que l'Institut n'avait pas été à même de donner suite à ces propositions. *À cet égard, le DAES a déclaré que la question de la collecte des fonds examinée dans le projet de rapport du BSCI était d'une importance capitale pour la survie de l'Institut. Contrairement aux conclusions des auditeurs qui ont estimé que l'Institut*

n'avait pas su contacter des organismes privés et autres entités, l'ancien Directeur de l'Institut, appuyé par le DAES, a de fait, à maintes reprises, entrepris de telles démarches, notamment en République dominicaine, malheureusement sans succès, l'Institut n'ayant que très peu de produits commercialisables. Le BSCI était conscient des efforts déployés par l'Institut pour établir de tels contacts, mais faisait simplement état des impressions de certains des principaux donateurs et parties concernées, évoquées au paragraphe 31 ci-dessus.

33. Le DAES faisait également siennes les observations du BSCI sur les lacunes de la planification des activités de l'Institut et sur la nécessité de concentrer l'action sur les mandats intergouvernementaux. Actuellement, les plans d'action de l'Institut ne répondent pas à cette exigence. Ainsi, parmi les principaux thèmes du programme de travail de la Commission de la condition de la femme, et alors que les États Membres faisaient des sexospécificités l'un des plus importants thèmes de discussion, l'Institut avait choisi les thèmes relatifs au rôle des hommes dans la lutte contre la violence sexiste et au rôle des hommes et des garçons dans la réalisation de l'égalité entre les sexes. Ces thèmes ne seraient pas examinés par la Commission avant 2004 et, d'ici là, les conclusions du séminaire de l'Institut sur le rôle des hommes dans la lutte contre la violence sexiste risquaient d'être dépassées.

B. Vacance du poste de directeur de l'INSTRAW

34. Le poste de directeur de l'INSTRAW a été vacant de février à août 1999 et d'août 2001 à mars 2002. Durant ces périodes, un administrateur de rang P-3 ou P-2 a assumé les fonctions de directeur chargé de l'Institut. Diverses dispositions administratives informelles prises par le dernier Directeur ont par ailleurs entraîné un certain nombre de problèmes qui ont affecté le fonctionnement de l'Institut au jour le jour et qu'il a fallu résoudre d'urgence. Ces problèmes étaient liés au recrutement et au traitement des consultants. Le BSCI a recommandé que la Représentante spéciale du Secrétaire général n'approuve plus de nouveaux contrats ni d'autres achats et revoie les modalités actuelles d'évaluation des consultants déjà engagés. *L'équipe du Département des affaires économiques et sociales, mentionnée ci-*

dessus au paragraphe 28, a généralement été d'accord avec les constatations du BSCI. Après l'évaluation effectuée par l'équipe, tous les contrats de consultant ont été passés en revue et résiliés comme l'avait recommandé le BSCI, à l'exception d'un seul.

C. Recours abusifs aux consultants et questions connexes concernant les effectifs

35. Un grand nombre des 18 consultants recrutés par l'INSTRAW exerçaient des fonctions de supervision ou étaient chargés de collecter des fonds sans que ces tâches soient assorties de délais, d'objectifs mesurables ou d'échéances. Les contrats des consultants ne comportaient aucun indicateur de résultats et les tâches assignées n'étaient pas axées sur les résultats. Par ailleurs, il n'existait pas de fichier de consultants et pour certains postes publiés sur le Web, la sélection s'était faite sur la base d'un très petit nombre de candidats. Les salaires des consultants étaient relativement élevés et avaient été établis de manière arbitraire, sans considération de critères tels que les qualifications des intéressés ou la longueur et la nature de leur expérience, qui sont utilisés dans le cas du personnel permanent.

36. Certains consultants en supervisaient d'autres et, en vertu d'un accord informel avec le Directeur, supervisaient également le personnel de base et le personnel permanent. De fait, des consultants avaient demandé à des membres du personnel de base de revoir leur description de poste indépendamment de ce qui avait déjà été arrêté par le Bureau de la gestion des ressources humaines. Le BSCI a ainsi constaté que le responsable du Service d'échanges et de recherches sur les sexospécificités (SERS) élaborait un projet de description du poste d'analyste des disparités entre les sexes lui permettant de faire du titulaire de ce poste un assistant du consultant. La description du travail du consultant lui-même semblait être une description de poste du fait qu'elle énumérait des fonctions plutôt que des tâches assorties de résultats précis permettant d'évaluer le travail de l'intéressé. En résumé, ce consultant semblait être chargé de l'exécution de projets sans que de telles fonctions figurent dans la description de poste.

37. Des différends sont apparus entre le personnel de base et les consultants au sujet de leurs responsabilités.

Il a par exemple été mis fin à la participation du personnel de base au SERS, bien que ce personnel ait joué un rôle important dans la mise en oeuvre des phases I et II du SERS et qu'il ait été très au fait des engagements pris par le Conseil économique et social et l'Assemblée générale, de par sa mémoire institutionnelle. Le personnel de base a été prié de faire rapport aux consultants, ce qui n'a fait qu'aggraver la situation à l'INSTRAW. La mauvaise gestion du personnel et l'incapacité à définir clairement les rôles et les responsabilités du personnel de base et des consultants a sérieusement nui à la productivité et au moral des fonctionnaires.

38. *Le Département des affaires économiques et sociales a approuvé les observations du BSCI au sujet des questions de gestion et a constaté que les conclusions de l'équipe d'évaluation du Conseil économique et social étaient très proches de celles des vérificateurs du BSCI. L'INSTRAW n'a toutefois pas porté à l'attention de la Représentante spéciale du Secrétaire général, du Département des affaires économiques et sociales ou du Conseil d'administration les irrégularités relevées.*

VI. Rôle de la Représentante spéciale du Secrétaire général

39. La Sous-Secrétaire générale, Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme, a été nommée Représentante spéciale du Secrétaire général auprès de l'INSTRAW en septembre 1999. La lettre de nomination ne détaillait toutefois pas les fonctions et les responsabilités précises que la Représentante spéciale était tenue d'assumer à l'Institut. En l'absence d'un conseil d'administration fonctionnant efficacement, et qui plus est en l'absence d'un directeur, il est d'autant plus important qu'un coordonnateur administratif relevant du Secrétariat de l'ONU supervise le règlement des problèmes très difficiles que rencontre l'INSTRAW depuis 10 ans. De l'avis du BSCI, la Représentante spéciale du Secrétaire général, qui est aussi un haut responsable au sein du Département des affaires économiques et sociales, est le fonctionnaire du Secrétariat tout désigné pour superviser l'INSTRAW.

40. Le Département des affaires économiques et sociales a fait observer qu'en ce qui concernait le rôle de la Représentante spéciale du Secrétaire général, le

caractère autonome du mandat de l'Institut mentionné dans son statut et dans les textes fondamentaux interdisait à tout département ou individu de fournir des directives détaillées concernant les programmes ou d'administrer l'Institut au quotidien. En sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation et ayant été prié de présenter à l'Assemblée générale un rapport sur les activités de l'Institut, le Secrétaire général a nommé une Représentante spéciale auprès de l'INSTRAW qui a rang de Secrétaire général adjoint ou de Sous-Secrétaire général. Il en va de même dans le cas de l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social et d'autres institutions qui se consacrent à la recherche et à la formation. En cette qualité, la Représentante spéciale, ou son/sa représentant(e), participe en principe aux réunions du Conseil d'administration et met en place des comités qui recommandent la nomination d'un directeur par le Secrétaire général, sur la base d'une liste de candidats sélectionnés par ledit Conseil. Lorsque cela est nécessaire, la Représentante spéciale du Secrétaire général aide également le Directeur à donner effet rapidement aux mesures prises par le Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité ou le Bureau de la gestion des ressources humaines. En raison du ralentissement continu des activités de l'INSTRAW, la Représentante spéciale du Secrétaire général a de plus en plus souvent été amenée à participer à la nomination du Directeur de l'Institut, à la collecte de fonds et aux activités de représentation.

41. Étant donné cette situation, le BSCI considère qu'il faut préciser clairement les responsabilités de la Représentante spéciale du Secrétaire général auprès de l'INSTRAW en matière d'administration et de supervision.

VII. La dissolution comme solution

42. L'audit réalisé par le BSCI a permis d'identifier un certain nombre de problèmes majeurs à l'INSTRAW, notamment les problèmes suivants : l'incapacité de l'Institut à trouver sa place dans le secteur de la recherche concernant les femmes et de la formation qui leur est destinée; l'insuffisance des contributions des donateurs et le risque qui en résulte pour l'Institut de dépendre de plus en plus du budget ordinaire de l'Organisation; les difficultés en matière de gouvernance et de contrôle; et le fait que le Service d'échanges et de recherches sur les sexes, spécifiquement,

principal projet de l'Institut, n'a pas donné les résultats escomptés. Dans ce contexte, le BSCI se demande si l'Institut a toujours les moyens d'être productif et autonome à long terme. Le BSCI estime donc que le Secrétaire général devrait donner pour instructions à sa Représentante spéciale auprès de l'INSTRAW de proposer au Groupe de travail d'étudier la possibilité de mettre fin aux activités de l'Institut.

VIII. Recommandations

43. Le BSCI fait 13 recommandations concernant le maintien de l'INSTRAW et son utilité pour la promotion de la femme.

Recommandation 1

Le BSCI recommande que le Secrétaire général précise le rôle et les responsabilités de sa Représentante spéciale auprès de l'INSTRAW en définissant clairement la manière dont sont délégués les pouvoirs (AN2001/67/1/01)*.

Recommandation 2

Le BSCI recommande que le Secrétaire général donne pour instructions à sa Représentante spéciale auprès de l'INSTRAW de proposer au Groupe de travail d'étudier la possibilité de mettre fin aux activités de l'Institut, compte tenu des conclusions énoncées dans le présent rapport (AN2001/67/1/02).

Si le Groupe de travail décide de ne pas retenir cette possibilité, le BSCI fait les recommandations suivantes :

Recommandation 3

Le BSCI recommande que le Secrétaire général donne pour instructions à sa Représentante spéciale auprès de l'INSTRAW de proposer au Groupe de travail d'examiner a) la possibilité pour l'Institut de continuer d'exister en tant qu'organe autonome dans le cadre du système des Nations Unies et b) la stratégie permettant à l'INSTRAW de devenir

véritablement autonome grâce à une délégation pertinente des pouvoirs (AN2001/67/1/03).

Recommandation 4

Le BSCI recommande que le Secrétaire général donne pour instructions à sa Représentante spéciale de proposer au Groupe de travail d'envisager de rationaliser le Conseil d'administration de l'Institut, par exemple en en revoyant la composition de façon à assurer la représentation des donateurs, ou en remplaçant le Conseil par un comité consultatif, ce qui permettrait de s'assurer que l'INSTRAW s'acquitte de ses fonctions essentielles de supervision et de collecte de fonds (AN2001/67/1/04).

Recommandation 5

Le BSCI recommande que le Secrétaire général propose à l'Assemblée générale d'envisager la nécessité de maintenir le financement temporaire des activités de base de l'INSTRAW en l'imputant sur le budget ordinaire de l'Organisation jusqu'à ce que le Groupe de travail ait terminé son évaluation approfondie de l'Institut et ait présenté ses recommandations finales quant à sa viabilité, au cas où l'étude réalisée par le Groupe de travail ne pourrait être achevée avant la fin de la cinquante-sixième session de l'Assemblée générale (AN2001/67/1/05).

Recommandation 6

Le BSCI recommande que le Directeur par intérim de l'INSTRAW évalue son Service d'échanges et de recherches sur les sexes/pécificités et réoriente le projet avant d'en poursuivre la mise en oeuvre (AN/2001/67/1/06).

Recommandation 7

Le BSCI recommande que le Directeur par intérim de l'INSTRAW tire les enseignements voulus du seul projet entamé dans le cadre du SERS (« Le rôle des hommes en tant que partenaires dans l'élimination de la violence à l'encontre des femmes »), et qu'il s'en inspire pour concevoir et

* Les références figurant entre parenthèses correspondent au code interne utilisé par le BSCI pour enregistrer les recommandations.

mettre en oeuvre d'autres projets plus rentables (AN2001/67/1/07).

Recommandations 8-9

Le BSCI recommande que, pour accroître le financement par les donateurs, le Directeur par intérim de l'INSTRAW :

- i) Considère les intérêts particuliers des donateurs et les mandats intergouvernementaux comme des critères essentiels pour élaborer un plan d'action mieux ciblé (AN2001/67/1/08);
- ii) Énonce un plan d'activité qui tienne compte des intérêts particuliers des donateurs et établisse une relation directe avec chacun des donateurs de façon à rétablir la base financière de l'Institut (AN2001/67/1/09).

Recommandations 10-13

Le Directeur par intérim de l'INSTRAW devrait veiller à ce que :

- i) Le personnel de base supervise les consultants (AN2001/67/1/10);
- ii) Chaque consultant soit engagé conformément aux règles en vigueur à l'ONU, pour accomplir des tâches précises, obtenir des résultats mesurables, et que ses attributions soient bien définies (AN2001/67/1/11);
- iii) Les traitements des consultants soient déterminés sur la base de critères établis qui correspondent à la mission confiée aux intéressés (AN2001/67/1/12);
- iv) Le nombre de consultants soit réduit au minimum requis pour la maintenance du site Web et la conduite du projet (AN2001/67/1/13).

Le Secrétaire général adjoint
aux services de contrôle interne
(Signé) Dileep Nair

Annexe I

Contributions à l'INSTRAW de 1990 à 2001

(En dollars des États-Unis)

<i>Année</i>	<i>Contributions reçues</i>	<i>Dépenses</i>
1990	2 313 742	1 637 088
1991	1 328 912	2 210 511
1992	1 924 082	1 761 290
1993	1 574 686	2 676 442
1994	1 500 481	1 762 071
1995	1 318 975	1 784 474
1996	1 114 031	1 775 922
1997	720 073	1 279 318
1998	810 234	1 398 027
1999	545 687	1 037 556
2000	523 981	1 091 377
2001	316 216	755 155
Diminution des contributions reçues de 1990 à 2001	86%	

Effectifs permanents de l'INSTRAW de 1997 à 2001

<i>Personnel</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>
Catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur	7	5	3	3	3
Catégorie des services généraux	24	22	15	5	5
Total	31	27	18	8	8

Annexe II

Statistiques concernant le SERS

1. Membres du réseau SERS

Décembre 2000	Mars 2001	Août 2001
48 interlocuteurs et centres d'information régionaux	99 interlocuteurs	125 interlocuteurs
13 organismes et spécialistes de la recherche et de la formation	27 centres d'information régionaux	45 centres d'information régionaux
61 membres	93 organismes de recherche et chercheurs	90 organismes de recherche et chercheurs
	31 instructeurs et organismes de formation	90 organismes de formation et instructeurs
	16 spécialistes des technologies de l'information et de la communication	89 organismes et particuliers spécialisés dans les technologies de l'information et de la communication

2. Nombre d'éléments figurant dans la base de données

Juin 2000	Décembre 2000	Août 2001
Peu d'éléments disponibles	100 rubriques	900 rubriques
		281 organismes (entre janvier et juin 2001)
		322 sites Web
		20 fichiers d'adresses

3. Réseau concernant l'élimination de la violence masculine (rôle des hommes dans la lutte contre la violence sexiste)

Mai-août 2001
550 abonnés
114 messages affichés par les abonnés
180 messages affichés au total

4 articles diffusés par des
collaborateurs externes

2 résumés de séminaires
diffusés par l'INSTRAW

4. Bulletin du SERS	Mensuel	10 août 2001, accessible à tous les membres du réseau
5. Réseau SERS		
Juin 2001	Fichiers d'adresses accessibles à tous les abonnés	119 messages affichés par 46 abonnés
Août 2001	Raccordement de tous les membres du réseau aux fins de l'échange d'informations	

Source : INSTRAW.

Annexe III

**Questions abordées lors des grands forums mondiaux
consacrés à la promotion de la femme
tenus entre 1975 et 2000**

<i>Mexico, 1975</i>	<i>Copenhague, 1980</i>	<i>Nairobi, 1985</i>	<i>Beijing, 1995</i>	<i>Beijing +5, 2000</i>
Les femmes et la paix	Mise en place de dispositifs et de plans d'action nationaux en faveur des femmes	Les femmes et la sécheresse	Les femmes et la pauvreté	Les femmes et la pauvreté
Participation à la vie politique	Participation à la vie politique	Les femmes pauvres en milieu urbain	Participation à la vie politique et à la prise de décisions	Participation à la vie politique et à la prise de décisions
Éducation, renforcement des capacités	Éducation, formation et renforcement des capacités	Les femmes âgées et les adolescentes	Éducation et renforcement des capacités	Éducation et formation
Emploi et participation à la vie économique	Emploi : le chômage des femmes	Les femmes chefs de famille	Les femmes et l'économie	Les femmes et l'économie
Santé et nutrition	Santé et nutrition	Les femmes victimes de la violence	La santé	La santé (du point de vue en particulier du VIH/sida)
La population, la famille et le logement	Les femmes chefs de famille; les migrantes; les adolescentes	La traite des femmes	La violence à l'égard des femmes	La violence à l'égard des femmes
La recherche sur les questions relatives aux femmes; compilation et analyse de données	Accès à l'information; recherche sur les questions relatives aux femmes; collecte et analyse de données, indicateurs sexospécifiques	Les migrantes; les réfugiées, les femmes appartenant à des minorités et les femmes autochtones	Les femmes et les conflits armés	Les femmes et les conflits armés
	Les femmes en milieu rural		La petite fille	La petite fille
	Soins aux enfants		Les femmes et les médias	Les femmes et les médias

<i>Mexico, 1975</i>	<i>Copenhague, 1980</i>	<i>Nairobi, 1985</i>	<i>Beijing, 1995</i>	<i>Beijing +5, 2000</i>
			Mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion de la femme	Mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion de la femme
			Droits fondamentaux des femmes	Droits fondamentaux des femmes
			Les femmes et l'environnement	Les femmes et l'environnement
				La mondialisation (thème prioritaire)
				Politiques macroéconomiques et dette extérieure (thème prioritaire)
				Les mouvements de population (traite, réfugiés, asile, migrants) (thème prioritaire)
				Rôle des hommes
				Les catastrophes et les situations d'urgence
				Les étapes de la vie (la petite fille, l'adolescente et la femme âgée)

Source : INSTRAW.

Annexe IV

Aperçu général comparatif des domaines stratégiques et des programmes de recherche et de formation de l'INSTRAW pour la période 1998-2003

<i>Programme de travail pour 1998 et 1999</i>	<i>Budget opérationnel pour 2000</i>	<i>Plan et programme stratégiques pour la période allant de 2000 à 2003</i>	<i>Orientation stratégique et plan de travail pour 2001</i>
1. Programme de recherche : Intégration de la parité dans le développement socioéconomique et sociopolitique	1. Programme de recherche : Intégration de la parité dans le développement socioéconomique et sociopolitique	1. Programme de recherche : Intégration de la parité dans le développement socioéconomique et sociopolitique	1. Programme de recherche et de formation : Les effets différenciés de la mondialisation, selon les sexes, dans les domaines du développement et de la paix
1.1. Sous-programme de recherche : Intégration de la parité dans le développement socioéconomique	1.1. Sous-programme de recherche : Intégration de la parité dans le développement socioéconomique	1.1. Sous-programme de recherche : Intégration de la parité dans le développement socioéconomique	1.1. Sous-programme de recherche et de formation : Les incidences de la mondialisation économique sur les femmes
Projets de recherche et de formation : i) La migration temporaire de la main-d'oeuvre féminine en Asie du Sud-Est; ii) La traite des femmes	Projets de recherche et de formation : 1.1.1. La migration temporaire de la main-d'oeuvre féminine en Asie du Sud-Est (ouvrage); 1.1.2. La migration de la main-d'oeuvre féminine et la traite des femmes des pays en transition vers l'Europe occidentale; 1.1.3. La commande sur Internet d'épouses venant de pays en transition par les pays de l'Europe occidentale; 1.1.4. Entrée des femmes dans la société de l'information – perspective des femmes sur la démarginalisation	Projets de recherche et de formation : 1.1.1. Les aspects sexospécifiques de la transition en Asie centrale; 1.1.2. Les incidences de la mondialisation sur les femmes; 1.1.3. Les incidences sur les femmes de la crise en Asie; 1.1.4. Les femmes, la sécurité sociale et les stratégies de survie des ménages	Projets de recherche et de formation : 1.1.1. Vérification du respect de l'égalité des sexes dans les documents stratégiques pour la réduction de la pauvreté; 1.1.2. Renforcement des capacités dans le domaine de la prise en compte des sexospécificités, de la macroéconomie et du commerce

<i>Programme de travail pour 1998 et 1999</i>	<i>Budget opérationnel pour 2000</i>	<i>Plan et programme stratégiques pour la période allant de 2000 à 2003</i>	<i>Orientation stratégique et plan de travail pour 2001</i>
1.2. Sous-programme de recherche : Intégration de la parité dans le développement sociopolitique	1.2.Sous-programme de recherche : Intégration de la parité dans le développement sociopolitique	1.2.Sous-programme de recherche : Intégration de la parité dans le développement sociopolitique	1.2.Sous-programme de recherche et de formation : Les schémas de migration à l'heure de la mondialisation
Projets de recherche et de formation : i) Prise en considération des sexospécificités dans les orientations politiques; ii) Rôle de l'État, des organisations de femmes et de la communauté internationale; iii) Création de réseaux de femmes aux fins de la prévention des conflits; iv) Base de données sur les ressources en eau; v) Base de données sur les outils de formation à la prise en compte des sexospécificités; vi) Le travail non rémunéré des femmes et des hommes en République dominicaine	Projets de recherche et de formation : 1.2.1. Prise en considération des sexospécificités dans les orientations politiques (ouvrage); 1.2.2. Création de réseaux de femmes aux fins de la prévention des conflits; 1.2.3. Prise en compte des sexospécificités dans les indicateurs concernant la prévention des conflits; 1.2.4. Prise en compte des sexospécificités dans les opérations de maintien de la paix	Projets de recherche et de formation : 1.2.1. Prise en considération des sexospécificités dans les politiques menées à l'échelon local; 1.2.2. Prise en considération des sexospécificités dans les politiques de l'ONU; 1.2.3. Les femmes et la prévention et le règlement des conflits; 1.2.4. Les femmes, les droits fondamentaux de la personne humaine et les politiques identitaires	Projets de recherche et de formation : 1.2.1. La migration de la main-d'oeuvre féminine des pays en transition vers l'Europe de l'Ouest et du Sud; 1.2.2. Les droits fondamentaux des femmes dont le mariage est arrangé sur Internet
2. Sous-programme de formation : Statistiques et indicateurs sur les questions de sexospécificité	Mise en oeuvre du SERS		1.3.Sous-programme de recherche et de formation : Égalité des sexes, gestion des affaires publiques et prévention et règlement des conflits
Projets de formation et de recherche : 1. Séminaire de formation en Mongolie; 2. Évaluation des directives pédagogiques pour les budgets-temps et les méthodes d'estimation	Formation : Élaboration d'une nouvelle stratégie d'apprentissage en ligne passant par l'établissement de liens entre le SERS et les projets de recherche	Formation : Principes de formation pour chacun des sujets de recherche (résultats des recherches) et élargissement de la base de données électroniques sur les outils de formation à la prise en compte des sexospécificités	Projets de recherche et de formation : 1.3.1. Les conflits et les sexospécificités : identification et analyse du rôle joué par les femmes dans les conflits et dans le règlement des conflits

<i>Programme de travail pour 1998 et 1999</i>	<i>Budget opérationnel pour 2000</i>	<i>Plan et programme stratégiques pour la période allant de 2000 à 2003</i>	<i>Orientation stratégique et plan de travail pour 2001</i>
<p>3. Sous-programme de formation : Les femmes et l'utilisation de la télématique</p>	<p>Projets de recherche et de formation : 3.1. Manuel en ligne pour la promotion de l'utilisation de la télématique élaboré à partir d'une évaluation des besoins</p>		<p>1.4. Sous-programme de recherche et de formation : Les femmes et les hommes dans la société de l'information</p>
<p>4. Sous-programme de formation : Les femmes et la gestion de l'environnement et le développement durable</p>	<p>Projets de formation : a. Stage de formation aux Îles Salomon; b. Stage de formation en Pologne</p>		<p>Projets de recherche et de formation : 1.4.1. Entrée de la femme dans la société de l'information; 1.4.2. Renforcement des capacités dans le domaine des TIC aux fins de la génération de connaissances et de la gestion des bureaux de liaison de l'INSTRAW en Afrique; 1.4.3. Atelier pilote consacré au renforcement des capacités dans le domaine des TIC dans les Caraïbes</p> <p>2. Programme de recherche et de formation : Établissement de partenariat entre hommes et femmes en faveur de l'égalité des sexes</p> <p>2.1. Sous-programme de recherche et de formation : Le rôle et les responsabilités des hommes dans la lutte contre la violence sexiste</p> <p>Projets de recherche et de formation : 2.1.1. Conférence virtuelle sur les travaux de collaboration menés avec les hommes en vue</p>

<i>Programme de travail pour 1998 et 1999</i>	<i>Budget opérationnel pour 2000</i>	<i>Plan et programme stratégiques pour la période allant de 2000 à 2003</i>	<i>Orientation stratégique et plan de travail pour 2001</i>
			d'éliminer la violence sexiste; 2.1.2. Module de formation sur les hommes et l'égalité des sexes
			2.2 Sous-programme de recherche et de formation : Élaboration d'une théorie de la violence sexiste
			Projets de recherche et de formation : 2.2.1. Élaboration d'une théorie de la violence sexiste
Activités interorganisations	Activités interorganisations	Activités interorganisations	Activités interorganisations
Collaboration entre les membres du réseau :	Collaboration entre les membres du réseau :	Collaboration entre les membres du réseau :	Collaboration entre les membres du réseau :
Établissement d'une coopération entre les interlocuteurs, les établissements d'enseignement et de recherche, les organisations et les chargés de recherche	Établissement d'une coopération entre les interlocuteurs, les établissements d'enseignement et de recherche, les organisations et les chargés de recherche au moyen du SERS	Établissement d'une coopération entre les interlocuteurs, les établissements d'enseignement et de recherche, les organisations et les chargés de recherche au moyen du SERS	Établissement d'une coopération entre les interlocuteurs, les établissements d'enseignement et de recherche, les organisations et les chargés de recherche au moyen du SERS

Source : INSTRAW.