



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



Organisation  
internationale  
du Travail

# Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant

## Rapport

Dixième session

Paris, 28 septembre – 2 octobre 2009



# **Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant**

## **Rapport**

Dixième session

Paris, 28 septembre – 2 octobre 2009

---

Copyright © Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture et Organisation internationale du Travail 2010.

Les publications de l'UNESCO et du BIT jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no. 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation, de reproduction ou de traduction devra être adressée à l'Office des Éditions de l'UNESCO, 7 Place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France, l'UNESCO agissant au nom des deux organisations. Ces demandes seront toujours bienvenues.

---

Les désignations utilisées dans les publications de l'UNESCO et du BIT, et qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'UNESCO ou du BIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que l'UNESCO ou le BIT souscrivent aux opinions qui y sont exprimées. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'UNESCO ou du BIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

---

*Première édition 2010*

Composé et imprimé dans les ateliers de l'UNESCO, Paris, France.

Photos couverture © UNESCO – crédits: Gisèle Sawaya, Akhtar Soomro, Justin Mott, Petterik Wiggers.

(ED-2009/WS/56 – CLD 4159.9)

# Table des matières

	Pages
Résumé .....	1
Introduction .....	11
Méthodologie du Comité conjoint .....	14
I. Suivi de l'application des Recommandations de 1966 et 1997 : Principaux thèmes .....	15
A. Principales tendances : les points de vue des organisations internationales .....	15
B. La condition des enseignants : application de la Recommandation de 1966 Le dialogue social dans l'éducation. ....	17
Formation des enseignants – initiale et continue. ....	20
Emploi et carrières, rémunération des enseignants et conditions d'enseignement et d'apprentissage .....	22
Les pénuries d'enseignants et l'EPT .....	25
C. Condition des enseignants et des chercheurs de l'enseignement supérieur : tendances en matière d'application de la Recommandation de 1997 .....	28
Libertés académiques et autonomie des établissements .....	28
Enseignement supérieur : conditions d'emploi/prestataires privés .....	30
L'accès à la profession. ....	31
La sécurité de l'emploi .....	32
L'évaluation du personnel .....	32
La parité des sexes dans l'enseignement supérieur .....	33
II. Progrès réalisés dans la promotion de l'utilisation des Recommandations de 1966 et de 1997 .....	34
A. Allégations concernant la non-application des recommandations .....	34
Allégations reçues depuis la neuvième session, en 2006 .....	34
Examen des faits nouveaux concernant les allégations reçues précédemment .....	34
B. Activités de promotion .....	35
Journée mondiale des enseignants. ....	36
Diffusion de l'information relative aux Recommandations .....	36
Partenariats visant à promouvoir l'utilisation du Recommandations .....	36

C.	Recherches et rapports au sujet des enseignants . . . . .	36
D.	Méthodes de travail du Comité conjoint . . . . .	37
III.	Proposition de projet d'ordre du jour de la onzième session du Comité conjoint et Clôture de la session . . . . .	38
Annexes		
1.	Sources d'information pour la dixième session. . . . .	39
2.	Allégations reçues d'organisations d'enseignants . . . . .	42
3.	Secrétariat du Comité conjoint . . . . .	56
4.	Observations préliminaires et finales faites à la dixième session . . . . .	58
5.	Examen des activités menées, conjointement ou séparément, par l'OIT et l'UNESCO en vue de promouvoir l'application des deux Recommandations . . . . .	62
6.	Projet d'ordre du jour de la onzième session du Comité conjoint. . . . .	70

# Résumé

## Nature et portée du rapport

Le présent rapport résume l'analyse, par le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART), dénommé ci-après le Comité conjoint ou le CEART<sup>1</sup>, des principales questions relatives à la condition actuelle du personnel enseignant à tous les niveaux de l'enseignement.

## Questions fondamentales

Les travaux de la dixième session du Comité conjoint ont été centrés sur les thèmes majeurs relatifs à l'enseignement et à l'éducation, vus à travers les dispositions des deux recommandations concernant le personnel enseignant :

- Le dialogue social dans l'éducation ;
- La formation des enseignants – initiale et continue ;
- L'emploi et les carrières, la rémunération des enseignants, y compris dans les Etats fragiles, et les conditions d'enseignement et d'apprentissage ;
- Les pénuries d'enseignants dans le cadre de l'Education pour tous (EPT), y compris les difficultés de financement et de recrutement, l'impact du VIH et du SIDA sur la profession, et le recrutement et la rétention des enseignantes ;
- Les libertés académiques et l'autonomie des établissements dans l'enseignement supérieur ;
- Les conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur : l'impact des prestataires privés et à but lucratif de services d'enseignement postsecondaire.

Le Comité conjoint a examiné attentivement les points de vue des organisations inter-gouvernementales, des organisations internationales des enseignants et des organisations non gouvernementales s'occupant des questions relatives aux enseignants, dont la dégradation relative, quoique non généralisée, de la rémunération des enseignants et de leurs conditions de travail ; les effets de la crise économique sur l'éducation et les enseignants ; les pénuries persistantes d'enseignants dans beaucoup de régions et de pays ; les migrations et la mobilité des enseignants ;

<sup>1</sup> Le Comité conjoint se compose de 12 experts indépendants – six désignés par l'OIT et six par l'UNESCO ; il se réunit tous les trois ans pour examiner l'application des deux normes internationales concernant spécifiquement les enseignants : la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant et la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur. Le rapport de la présente session contient des recommandations au Conseil d'administration du BIT et au Conseil exécutif de l'UNESCO et, par leur intermédiaire, aux gouvernements, aux organisations d'enseignants et de leurs employeurs des Etats membres des deux organisations sur les moyens d'améliorer la condition de la profession enseignante dans le cadre de leurs mandats respectifs, s'appuyant sur les deux recommandations en tant que directives.

les violences exercées sur les enseignants ; la nécessité de mettre en place une évaluation plus fréquente et de meilleure qualité des enseignants et de renforcer et améliorer leur perfectionnement professionnel, et l'évolution de la condition du personnel de l'enseignement supérieur.

Conformément à son mandat concernant le suivi des problèmes identifiés dans l'application des Recommandations de 1966 et 1997, le Comité conjoint a aussi examiné un certain nombre d'allégations d'organisations d'enseignants concernant le non-respect de dispositions des Recommandations et fait des recommandations au Conseil d'administration du BIT et au Conseil exécutif de l'UNESCO afin d'aider à trouver des solutions dans les Etats membres (Annexe 2).

## Le dialogue social dans l'éducation

Les tendances observées indiquent qu'en Europe occidentale le dialogue social entre les partenaires sociaux est bien établi et respecté, tandis que la situation est mitigée en Europe orientale. On constate que dans certains pays les conditions sont généralement favorables au dialogue social mais plusieurs pays en transition continuent d'imposer des limitations au dialogue social.

[En Amérique du Nord]... les enseignants sont très fortement organisés aux Etats-Unis et au Canada, avec des droits de négociation que leur refusent parfois certains Etats ou gouvernements provinciaux.

Les conditions du dialogue social en Afrique varient du très défavorable au très favorable. Un petit groupe de pays africains se sont engagés avec succès dans le dialogue social malgré les effets de la détérioration des conditions économiques. La grande fragmentation des structures syndicales et le défaut de cadres institutionnels dans certains pays entravent le dialogue social. L'imposition par les gouvernements de conditions à l'enregistrement des syndicats d'enseignants en tant que condition préalable de leur fonctionnement est un problème récurrent dans la région.

Le dialogue social est limité dans la région Asie-Pacifique. Les syndicats sont réprimés dans de nombreux pays. Ailleurs, il n'y a pas de répression mais les droits des syndicats ne sont pas efficacement mis en œuvre. Il existe pourtant des exemples plus positifs. Le dialogue social est largement pratiqué en Australie et en Nouvelle-Zélande... Au Japon, les syndicats du secteur public, dont ceux des enseignants, opèrent librement mais la loi interdit la négociation de conventions collectives.

Il y a des cas de dialogue social réussi dans certains pays d'Amérique latine tels que le Chili et l'Argentine, bien que la portée du dialogue social puisse être limitée. Plusieurs pays limitent sévèrement les droits des enseignants de s'organiser, si bien qu'un authentique dialogue social est impossible... de nombreuses allégations soumises au Comité de la liberté syndicale de l'OIT viennent d'Amérique latine.

Le dialogue social n'est toujours pas une pratique courante dans les pays arabes.

Plusieurs études ont montré l'impact positif du dialogue social sur la gouvernance du système éducatif et la qualité de l'éducation... la sous-représentation des femmes dans les institutions du dialogue social limite leur efficacité. Le meilleur moyen de lutter contre les pressions exercées sur

le système éducatif par la crise économique est d'utiliser les mécanismes du dialogue social aux niveaux national et international.

Le respect des droits des enseignants de s'organiser et de négocier collectivement est une condition fondamentale d'un dialogue social réussi. On peut trouver un appui à ces principes dans la ratification des conventions pertinentes de l'OIT ainsi que dans les législations nationales. Le Comité conjoint note que les pays qui ont ratifié les conventions de l'OIT omettent trop souvent de les appliquer... Les avantages d'un véritable dialogue social ne sont pas encore largement appréciés.

## Recommandations

Le Comité conjoint recommande :

- **à l'OIT et à l'UNESCO** de réaliser un nombre limité d'études d'exemples réussis de dialogue social dans l'éducation dans diverses régions du monde. Les études devraient porter sur au moins plusieurs années de dialogue social et être fondées, dans toute la mesure du possible, sur des contacts directs avec les partenaires sociaux ;
- **à l'OIT et à l'UNESCO, en coopération avec les partenaires sociaux**, d'élaborer des matériels et de dispenser une formation destinés aux partenaires sociaux sur la conduite du dialogue social...et de promouvoir l'établissement de cadres pour le dialogue social dans les pays où cette pratique n'existe pas ;
- **à l'UNESCO** d'établir un rapport sur ses expériences de dialogue social dans le contexte de l'EPT.

## Formation des enseignants – initiale et continue

Les enseignants autour du monde sont confrontés à de nouveaux défis dans leur travail quotidien... [dont] la diversification de la population scolaire, les transformations économiques et technologiques, la globalisation, les nouvelles voies d'accès au savoir, les tensions entre la croissance des services privés et la nécessité de maintenir un service public de l'éducation, et l'apprentissage tout au long de la vie. Il faut que les gouvernements prennent ces questions en considération dans leurs politiques nationales.

Ces défis impliquent de nouveaux rôles et de nouvelles compétences pour les enseignants, exigeant par là même un développement vigoureux de la profession enseignante... La qualité des enseignants reste un sujet central de préoccupation étant donné que les enseignants de qualité sont les produits de programmes, de politiques et de pratiques d'éducation de qualité.

[Les rapports mondiaux de suivi sur l'EPT]... indiquent... que le niveau des enseignants du primaire baisse et que... une grande partie de la formation initiale est peut-être inefficace... certains pays engagent... des enseignants dépourvus de formation ou permettent ... à des diplômés n'ayant pas bénéficié d'une formation pédagogique de travailler dans les écoles.

L'entrée dans la profession enseignante reste le chaînon manquant entre la formation initiale des enseignants et leur perfectionnement professionnel continu dans la plupart des pays... Ce perfectionnement est souvent ad hoc,... sans participation notable des enseignants eux-mêmes et sans liens avec un plan de carrière ni avec l'utilisation des possibilités de collaboration en réseau et de l'autoformation.

La plupart des pays en développement manquent de cadres réglementaires et de mécanismes efficaces d'assurance qualité.

## Recommandations

Le Comité conjoint a recommandé à l'**OIT** et à l'**UNESCO** :

- d'aider les **Etats membres** à formuler une politique claire et complète de formation des enseignants, y compris un financement adéquat...ces politiques devraient inclure une vision de la profession enseignante et des stratégies visant à attirer des étudiants plus capables et à faciliter leur participation aux programmes de formation des enseignants et leur entrée dans la profession enseignante ;
- d'encourager les **Etats membres et les prestataires de formation des enseignants** à employer une approche intégrée de la préparation des enseignants qui considère l'apprentissage des enseignants comme un processus continu englobant la formation initiale, l'entrée dans la profession, le perfectionnement professionnel et l'autoformation ;
- d'aider les **Etats membres** à élaborer des stratégies d'entrée en service des enseignants et à faire en sorte que le perfectionnement professionnel soit permanent, disponible et implique les enseignants comme planificateurs et administrateurs des activités en cours de service en utilisant différentes approches...[dont] les possibilités de collaboration en réseau et d'autoformation.

## Emploi et carrières, rémunération des enseignants et condition d'enseignement et d'apprentissage

...l'emploi des enseignants s'est généralement développé depuis les années 1970, mais...les taux de croissance ont chuté depuis 2000 dans l'enseignement primaire... Le recrutement des enseignants n'a pas suivi le rythme de l'accroissement des effectifs scolaires durant la même période... Les pays en développement en tant que groupe ont pris du retard, s'agissant en premier lieu de l'Afrique subsaharienne et de l'Asie du Sud et de l'Ouest, régions comptant le plus grand nombre d'enfants non scolarisés... les pays développés ont continué à investir dans les enseignants du primaire plus que ne le justifiait la baisse de la population et des effectifs scolaires. Le recours aux enseignants contractuels pour compenser les pénuries d'enseignants n'a normalement pas été accompagné de possibilités appropriées de formation et des rémunérations adéquates. L'insuffisance des investissements dans les enseignants est à courte vue et va en définitive à l'encontre du bien-être économique et social.

Le vieillissement du corps enseignant dans beaucoup de pays membres de l'OCDE... et le sous-emploi persistant des enseignantes... dans des régions aussi importantes que l'Afrique subsaharienne et l'Asie du Sud, en particulier en milieu rural, sont des motifs majeurs de préoccupation.

Les structures des carrières des enseignants... évoluent afin d'encourager de meilleures pratiques pédagogiques et de meilleures incitations afin que les enseignants continuent d'enseigner, mais il faut faire bien plus pour relier la formation des enseignants et le perfectionnement professionnel, l'évaluation et la progression des carrières. Les données des enquêtes internationales ... révèlent un défaut général de soutien au perfectionnement professionnel adapté aux besoins des enseignants et des apprenants. Des systèmes équitables et efficaces d'évaluation et de rétribution des enseignants conformes à la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant font encore défaut dans plusieurs pays.

Malgré une tendance générale à des tailles de classes stables ou plus réduites, en particulier dans les premières années du primaire, ces tailles, qui sont un facteur fondamental des conditions d'enseignement et d'apprentissage, restent très excessives dans des pays très divers, et pas seulement dans les plus pauvres... des études indiquent que la réduction de la taille des classes surpeuplées dans les pays en développement aide les enseignants à être plus performants et les élèves à apprendre davantage. Associées à un soutien médiocre à l'école et dans la famille, les classes surpeuplées ne satisfont pas aux normes internationales et aux attentes des parents en matière d'apprentissage de qualité.

...les rapports ne révèlent pas d'évolution notable du nombre total d'heures de travail des enseignants ces dernières années. Dans le même temps, on constate une détérioration généralisée de l'environnement d'enseignement et d'apprentissage. Les enseignants ne se sentent plus respectés ni en sécurité dans leur environnement de travail. ...les enseignants des pays membres de l'OCDE indiquent que la gestion des classes et la discipline des élèves absorbent une bonne partie de leur temps, au détriment de l'enseignement. ...les enseignants des pays en développement font état de sentiments d'isolement professionnel et de manque de soutien... et d'une insécurité de plus en plus grande. Ces conditions de travail sont démotivantes et constituent une cause majeure des démissions de jeunes enseignants et d'enseignants expérimentés... et dénotent une déprofessionnalisation graduelle de la profession enseignante.

En dépit des améliorations enregistrées dans certains pays développés en ce qui concerne les rémunérations des enseignants débutants, ... les éléments d'information disponibles n'indiquent pas d'inversion substantielle des tendances... qui montrent un relatif déclin à long terme de la valeur réelle des salaires des enseignants partout sauf dans un petit nombre de pays riches. Les informations disponibles sur les pays africains et d'Asie du Sud continuent à montrer des niveaux de salaires extrêmement bas, souvent inférieurs aux seuils de pauvreté, des paiements irréguliers et de mauvaises conditions de travail. Les rémunérations sous la forme de rétributions monétaires et non monétaires pour les enseignants dans les Etats fragiles, les situations d'urgence ou de déplacement et les périodes de redressement après une crise, sont inadéquates ou inexistantes... le Comité conjoint réaffirme l'opinion qu'il a exprimée en 2006 selon laquelle la rémunération au mérite individuel ne se justifie pas pour recruter les enseignants ou obtenir de bons résultats d'apprentissage et a un impact négatif sur le travail en équipe.

## Recommandations

- **Les gouvernements et les autorités éducatives** à tous les niveaux, publiques et privées, sont instamment priés de se concerter... avec les organisations d'enseignants en utilisant les processus de dialogue social afin de concentrer plus d'attention et plus de ressources sur :
  - la réduction ou le maintien des tailles des classes à des niveaux adéquats y compris...le respect de l'indicateur de référence de l'Initiative de mise en œuvre accélérée (IMOA) de 40 élèves par classe...la fixation d'horaires de travail tenant compte de toutes les responsabilités des enseignants, et la création d'un environnement de travail sûr et salubre ;
- **les Etats membres** sont priés d'établir une structure de carrière appropriée pour les enseignants, en fonction de leur expérience et de leurs capacités ;
- **les gouvernements des Etats membres** où l'emploi des enseignants baisse par rapport aux besoins devraient réaffirmer leur volonté politique et réaffecter leurs ressources afin d'employer des enseignants qualifiés en nombre suffisant pour faire bénéficier tous les citoyens d'une éducation de qualité ... Des politiques de l'emploi tournées vers l'avenir, visant à donner un profil équilibré par âge et par sexe au corps enseignant, sont nécessaires d'urgence dans de nombreux pays, en particulier pour les zones rurales et défavorisées ;
- **les gouvernements et les autorités éducatives privées** sont invitées à focaliser davantage leurs politiques et leurs décisions sur l'amélioration de la rémunération des enseignants, eu égard à l'évolution des profils et des besoins de recrutement et de rétention des enseignants, à la comparabilité avec d'autres professions ... et... au niveau élevé des responsabilités assignées aux enseignants ;
- **l'OIT et l'UNESCO** devraient continuer à suivre l'évolution des structures de carrière des enseignants, de leurs conditions de travail et de leur rémunération et à en rendre compte... et partager les informations sur les bonnes pratiques en tant que base des politiques et des pratiques.

## Pénuries d'enseignants et EPT

Les pays en développement sont confrontés aux plus grandes difficultés pour ce qui est d'ajuster la demande et l'offre d'enseignants... Il faudra recruter 10,3 millions d'enseignants supplémentaires dans le monde pour réaliser l'EPU d'ici à 2015...l'Afrique subsaharienne...aura besoin de 1,2 million d'enseignants supplémentaires...Certains pays d'Afrique de l'Ouest et centrale devront porter le taux annuel de recrutement des enseignants à plus de 10%... Une série de ... facteurs doivent être pris en compte ...[les enseignants] dépourvus de formation ou non qualifiés... les taux d'attrition et les migrations... et la nécessité de recruter davantage d'enseignantes pour faire en sorte que les filles aillent à l'école et y restent. La tendance au recrutement d'enseignants contractuels... [a une] incidence sur la qualité de l'éducation et la solidarité de la profession enseignante... il y a une distorsion des services éducatifs en faveur des zones urbaines, de nombreux enseignants répugnant à travailler dans des zones rurales et reculées. Toutefois, il y a des exemples de trains de mesures incitatives destinées à encourager la mobilité vers ces zones moins attractives.

L'équilibre entre les sexes dans le recrutement et la rétention, y compris les possibilités de développement de carrière ... sont des composantes importantes de la politique en matière de pénuries d'enseignants... Dans les pays à forte prévalence du VIH, la morbidité et la mortalité liées au VIH et au SIDA, la stigmatisation et la discrimination restent des facteurs importants contribuant aux pénuries d'enseignants.

...les dépenses d'éducation aux niveaux national et international ont chuté au cours de la dernière décennie. Trop de pays consacrent à l'éducation un pourcentage inférieur au pourcentage de référence de 4 à 6% du PNB convenu par le Groupe de haut niveau sur l'EPT (Oslo, 2008). On ne fait pas assez pour élargir l'espace financier afin de répondre à l'offre et la demande d'enseignants... en réduisant les pertes dues à la corruption, en modifiant l'ordre des priorités en matière de dépenses et en réduisant les dépenses militaires non productives... La crise économique ... a aggravé les problèmes... Toutefois, si la volonté politique existe, la crise pourrait être transformée en une opportunité pour investir dans les enseignants.

## Recommandations

- **Les gouvernements** devraient financer l'éducation à tous les niveaux de manière à assurer la qualité de l'éducation et sa durabilité tout en garantissant un nombre suffisant d'enseignants... ce qui comprend... les niveaux nécessaires d'investissement ... de sources publiques, privées ou publiques-privées, dans des cadres soigneusement réglementés ... en vue d'atteindre le pourcentage de référence pour les dépenses d'éducation, soit 4 à 6% du PNB par an... l'aide des pays donateurs et des institutions internationales ... aux pays... pour qu'ils atteignent ce pourcentage dans les meilleurs délais ;
- **L'OIT et l'UNESCO** [devraient] commander une étude tenant compte du genre sur la gestion et l'utilisation des systèmes d'information sur les enseignants [et] assurer la liaison avec l'Equipe spéciale internationale sur les Enseignants pour l'EPT ;
- **Les gouvernements** devraient éviter d'employer des stratégies à court terme pour lutter contre les pénuries d'enseignants, telles que la nomination d'enseignants contractuels non qualifiés ;
- **Les gouvernements** devraient veiller à ce que des incitations matérielles et professionnelles ciblées ... soient mises en place ... pour recruter et retenir des enseignants, en particulier des enseignantes, dans les zones rurales et reculées... [et] **en collaboration avec les syndicats d'enseignants et autres partenaires sociaux**, ils devraient créer des environnements sûrs et favorables pour les enseignants dans le contexte du VIH et du SIDA... [ce qui comprend] ... des mesures législatives ; l'élaboration et la mise en œuvre de politiques qui interdisent la discrimination en rapport avec le VIH dans les écoles et protègent les droits des enseignants et des élèves des deux sexes ; la mise en place de programmes de prévention et d'éducation concernant le VIH sur les lieux de travail ; la garantie de l'accès aux traitements et aux soins ; la création et le soutien de réseaux de pairs à l'intention des enseignants vivant avec le VIH et le SIDA.

## Libertés académiques et autonomie des établissements

...Les libertés académiques sont « la liberté d'enseignement et de discussion en dehors de toute contrainte doctrinale, la liberté d'effectuer des recherches et d'en diffuser et publier les résultats, le droit d'exprimer librement [une] opinion sur l'établissement ou le système au sein duquel [les enseignants] travaillent, le droit de ne pas être soumis à la censure institutionnelle et celui de participer librement aux activités d'organisations professionnelles ou d'organisations académiques représentatives ».

La massification croissante, la privatisation de l'enseignement supérieur ... les technologies de la communication ont des effets sur la gouvernance des universités...l'autonomie des établissements, les libertés académiques et ... l'importance de la prise des décisions...Les recherches sur ... la gestion de l'enseignement supérieur ont montré l'impact positif de la gouvernance collégiale sur la qualité de l'enseignement supérieur.

Ces tendances engendrent des pressions supplémentaires sur les universités, accroissent la nécessité d'activités académiques à but lucratif et introduisent des pratiques de gestion des institutions privées dans les établissements d'enseignement supérieur... faisant ressortir la nécessité de la gouvernance collégiale pour réduire les effets ...nuisibles aux libertés académiques.

## Recommandations

Le Comité conjoint recommande à l'OIT et à l'UNESCO :

- de **continuer à aider les Etats membres et les établissements d'enseignement supérieur** à faire face aux défis auxquels est confronté l'enseignement supérieur, y compris en formant des gestionnaires de l'enseignement supérieur ... pour assurer la gouvernance collégiale... et garantir les libertés académiques et l'autonomie des établissements ;
- d'insister sur les multiples dimensions des libertés académiques et de l'autonomie des établissements évoquées dans la Recommandation de 1997 par des activités régionales, internationales et nationales majeures ;
- d'encourager **les ministres de l'éducation, les responsables d'universités et les représentants clés du secteur privé...** à garantir la qualité de l'enseignement supérieur ... en établissant des systèmes d'assurance qualité et en promouvant une culture de la qualité au sein des établissements sur la base des libertés académiques, de l'autonomie des établissements et de la responsabilité sociale.

## Enseignement supérieur : conditions d'emploi/prestataires privés

...Il existe une relation étroite entre la titularisation ou son équivalent et la qualité de l'enseignement et de la recherche dans les établissements d'enseignement supérieur... La titularisation ou son équivalent est une base de la réalisation de l'excellence dans l'enseignement, la recherche et les services à la communauté, la liberté de pensée et l'adhésion aux établissements et à leurs missions.

Le CEART a identifié deux catégories de prestataires privés d'enseignement supérieur... les universités d'élite privées, établies de longue date [où] ... les conditions de travail des enseignants sont comparables à celles du secteur public et parfois supérieures...et...pour répondre à la demande croissante d'enseignement supérieur, un deuxième type de prestataires privés ... souvent des établissements à but lucratif, dont ceux qui s'occupent d'apprentissage à distance.

La massification de l'enseignement supérieur ... est aussi en train de définir les conditions d'emploi et du personnel académique... L'enseignement supérieur est perçu de moins en moins comme un bien public dont une grande partie des coûts est supportée par l'Etat et de plus en plus comme un bien privé produisant des bénéfices essentiellement individuels. L'évolution de l'idée de ce que devrait être un établissement d'enseignement supérieur a contribué à l'essor des établissements privés d'enseignement supérieur et à la privatisation de l'enseignement supérieur public ... l'expansion des services d'enseignement supérieur privé, avec des implications pour les conditions d'emploi et de travail des personnels de l'enseignement supérieur, a des chances de se poursuivre, sur la base d'un certain nombre de facteurs.

...Les pratiques de recrutement des établissements d'enseignement supérieur privés récemment créés diffèrent considérablement de celles des universités publiques et des universités privées plus anciennes...La plupart des enseignants des établissements d'enseignement supérieur privés ne sont engagés que pour enseigner un seul cours... sans pouvoir escompter faire des recherches ou des services...les tendances internationales conduisent le CEART à conclure que la croissance de l'enseignement supérieur privé, en particulier des établissements à but lucratif, a affaibli les engagements traditionnels en faveur d'une préparation académique solide et d'une sélection rigoureuse au moyen... d'un processus bien réglé d'évaluation par les pairs, et de la transparence dans les normes et les procédures. Si cette tendance se confirme, la base d'excellence de l'enseignement et de la recherche sera encore affaiblie, au détriment des intérêts des étudiants, des enseignants ... et de la société dans son ensemble.

...le personnel académique à temps partiel n'a guère de sécurité de l'emploi dans aucun établissement d'enseignement supérieur, public ou privé... Le personnel académique à plein temps des établissements d'enseignement supérieur publics jouit d'une meilleure sécurité de l'emploi que celui des établissements du secteur privé, en particulier des établissements à but lucratif.

...la responsabilisation est devenue chose plus courante dans les établissements du secteur public, vu que les gouvernements et autres bailleurs de fonds cherchent à garantir... une utilisation efficace des ressources... certains pays ont adopté de nouvelles politiques d'évaluation des performances des enseignants ainsi que des chercheurs... [ce qui inclut] la communication aux étudiants des évaluations officielles de l'enseignement... et l'évaluation par les pairs... certaines universités à but lucratif ont des programmes d'évaluation bien conçus.

...Les tendances donnent à penser que l'augmentation substantielle du nombre de femmes dans les rangs subalternes du personnel d'enseignement et de recherche se poursuivra à l'avenir... les femmes ont encore tendance à être plutôt dans l'enseignement que dans la recherche, et elles restent en minorité parmi les professeurs à part entière... ainsi que dans les fonctions managériales et académiques... Ce... « plafond de verre »... crée des obstacles à l'égalité des chances, provoque des frustrations concernant les carrières et prive les établissements de la pleine utilisation de ressources précieuses de leadership...[cette] situation appelle des politiques proactives au niveau des établissements et au niveau national pour encourager une plus grande égalité des chances.

## Recommandations

Le Comité conjoint recommande :

- a) **à l'UNESCO et l'OIT** d'encourager les gouvernements et autres autorités éducatives à se conformer aux normes concernant le statut du personnel enseignant de l'enseignement supérieur énoncées dans la Recommandation de 1997 lorsqu'ils réglementent les établissements et les prestataires de services d'enseignement supérieur privés et publics ;
- b) **aux gouvernements et aux établissements d'enseignement supérieur privés** de prévoir des mécanismes d'assurance qualité plus transparents et plus substantiels dans les politiques et les pratiques de recrutement, de rétention et de perfectionnement professionnel du personnel enseignant de l'enseignement supérieur ;
- c) **aux syndicats représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur** d'employer des moyens appropriés pour améliorer la situation du personnel temporaire et à temps partiel ...Les syndicats devraient collaborer avec les autorités éducatives en vue d'élaborer des politiques qui favorisent le perfectionnement professionnel des enseignants de rang subalterne et réalisent l'équilibre entre les sexes dans le personnel académique ;
- d) **à l'UNESCO** de commander une étude sur l'entrée des enseignants dans la profession, la sécurité de l'emploi et l'évaluation dans les établissements d'enseignement supérieur.

## Sources et méthodes de travail

Les sources d'information du Comité conjoint à l'OIT, à l'UNESCO et dans d'autres organisations internationales sont listées à l'Annexe 1. Le Comité conjoint est resté fidèle à la méthodologie adoptée en 2003. Les groupes de travail ont soigneusement passé en revue les tendances et les politiques internationales et nationales, qui ont servi de base aux observations du Comité conjoint et à ses recommandations aux parties prenantes. La partie II du rapport contient des recommandations sur les moyens d'améliorer son rôle de suivi et de promotion conformément au mandat établi par l'OIT et l'UNESCO.

# Introduction

1. Le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART) a tenu sa dixième session à Paris, au siège de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), du 28 septembre au 2 octobre 2009.
2. Conformément au mandat du CEART, la session a mis l'accent sur le suivi et la promotion par le CEART à la fois de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de 1966 (dénommée ci-après la Recommandation de 1966) et de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur de 1997 (dénommée ci-après la Recommandation de 1997).
3. L'ordre du jour du Comité conjoint comprenait les points suivants, relatifs à ses travaux et aux deux Recommandations :
  - (1) Election des membres du Bureau et adoption de l'ordre du jour.
  - (2) Progrès accomplis dans la promotion et l'utilisation des Recommandations de 1966 et 1997 :
    - (a) Examen des rapports et autres sources d'information intéressant le mandat du Comité conjoint ;
    - (b) Examen des activités conjointes ou individuelles menées par l'OIT et l'UNESCO pour promouvoir les deux recommandations ;
    - (c) Autres activités de promotion – experts du CEART et parties prenantes de l'éducation ;
    - (d) Méthodologie et procédures du Comité conjoint.
  - (3) Examen des allégations reçues d'organisations d'enseignants :
    - (a) Rapport sur la mission d'information du CEART au Japon ;
    - (b) Allégations reçues depuis la neuvième session ;
    - (c) Autres allégations examinées à la neuvième session.
  - (4) Suivi de l'application de la Recommandation de 1966 :
    - (a) Formation des enseignants à tous les niveaux et sujets connexes, y compris les enseignants dans les contextes non formels ;
    - (b) Emploi et carrières, rémunération des enseignants, conditions d'enseignement et d'apprentissage, y compris la rémunération des enseignants dans les États fragiles ;

- (c) Dialogue social et éducation : partage de l'information, consultation et négociation.
- (5) Suivi de l'application de la Recommandation de 1997 :
- (a) Libertés académiques et autonomie des établissements ;
  - (b) Conditions d'emploi : impact des prestataires privés et à but lucratif d'enseignement postsecondaire :
    - (i) entrée dans la profession ;
    - (ii) sécurité de l'emploi ;
    - (iii) évaluation.
- (6) Thème prioritaire sur l'application des Recommandations : pénuries d'enseignants et EPT :
- (a) Difficultés de financement et de recrutement ;
  - (b) Impact du VIH et du SIDA sur la profession ;
  - (c) Recrutement et rétention des enseignantes.
- (7) Projet d'ordre du jour de la onzième session.
- (8) Questions diverses.
4. Les membres du Comité conjoint désignés par le Conseil d'administration du BIT et par le Directeur général de l'UNESCO sont les suivants :

***Membres désignés par le Conseil d'administration du BIT***

**M<sup>me</sup> Beatrice Avalos-Bevan** (Chili), chercheuse associée au Centre de recherches avancées sur l'éducation, Université du Chili

**M<sup>me</sup> Linda Chisholm** (République d'Afrique du Sud), directrice de l'éducation, des sciences et du développement des compétences au Conseil de la recherche en sciences humaines et membre du Conseil du Centre pour l'éducation et l'élaboration des politiques

**M<sup>me</sup> Maria Antonia Gallart** (Argentine), chercheuse principale, Centre d'études sur la population, Faculté latino-américaine des sciences sociales (FLACSO)<sup>2</sup>

**M<sup>me</sup> Anne-Lise Hostmark-Tarrou** (Norvège), professeur émérite en sciences de l'éducation et ancienne directrice du Centre de recherches sur l'éducation et le travail, Collège universitaire d'Akershus

2 N'a pas participé à la dixième session.

**M. Maasaki Katsuno** (Japon), professeur associé en études sur le développement et les politiques scolaires, Ecole supérieure des sciences de l'éducation, Université de Tokyo, et secrétaire général de la Société académique du Japon pour les politiques d'éducation

**M. Mark Thompson** (Canada), professeur émérite de relations industrielles et ancien titulaire de la chaire William M. Hamilton en relations industrielles, Ecole Sauder d'administration des affaires, Université de Colombie britannique

*Membres désignés par le Directeur général de l'UNESCO*

**M. Bernard Cornu** (France), Centre national d'enseignement à distance (CNED) ; Université Joseph Fourier

**M<sup>me</sup> Konai Helu-Thaman** (Fidji), professeur d'éducation et de culture du Pacifique et Chaire UNESCO de formation des enseignants, Université du Pacifique Sud

**M<sup>me</sup> Nada Moghaizel Nasr** (Liban), professeur et doyenne de la Faculté des sciences de l'éducation, Université Saint Joseph de Beyrouth

**M<sup>me</sup> Munawar S. Mirza** (Pakistan), Université des sciences de l'éducation de Lahore

**M. Gennady Ryabov** (Fédération de Russie), président de l'Université des langues de Nijni-Novgorod et membre de l'Association des instituts de formation des enseignants de la Fédération de Russie

**M. Toussaint Yaovi Tchitchi** (Bénin), professeur de linguistique et de langues, Université d'Abomey-Calavi, et ancien directeur de l'Institut national pour la formation et la recherche en éducation (INFRE)

5. Le Comité conjoint a constitué son bureau comme suit :

<i>Présidente :</i>	M <sup>me</sup> Anne-Lise Hostmark-Tarrou
<i>Vice-présidente :</i>	M <sup>me</sup> Nada Moghaizel Nasr
<i>Rapporteurs :</i>	M <sup>me</sup> Konai Helu-Thaman
	M <sup>me</sup> Linda Chisholm
	M. Mark Thompson

6. Le secrétariat de la réunion était composé des fonctionnaires du BIT et de l'UNESCO dont la liste figure à l'Annexe 3.

7. Des remarques liminaires ont été prononcées au nom du Directeur général de l'UNESCO, organisation qui accueillait la dixième session, par M. Komlavi Seddoh, chef par intérim de la formation des enseignants à l'UNESCO. Au nom de l'autre organisateur, des remarques de bienvenue ont aussi été prononcées au nom du Directeur général du BIT par M. Bill Ratteree, spécialiste principal de l'éducation au Département des activités sectorielles du BIT. La présidente en exercice du Comité conjoint, M<sup>me</sup> Anne-Lise Hostmark-Tarrou, a formulé quelques remarques préliminaires au nom des membres du CEART (Annexe 4).

# Méthodologie du Comité conjoint

8. Conformément à la pratique suivie à ses huitième et neuvième sessions, le Comité conjoint a créé les groupes de travail suivants pour analyser les points de l'ordre du jour concernant les Recommandations de 1966 et de 1997 :

## *Thèmes de la Recommandation de 1966*

**Formation des enseignants (francophones) :** M. Cornu, M<sup>me</sup> Hostmark-Tarrou, M<sup>me</sup> Moghaizel-Nasr (coordonnatrice), M. Tchitchi

**Formation des enseignants (anglophones) :** M<sup>me</sup> Avalos, M<sup>me</sup> Helu-Thaman (coordonnatrice), M. Katsuno, M<sup>me</sup> Mirza, M. Ryabov

**Emploi et carrières :** M<sup>me</sup> Avalos (coordonnatrice), M. Cornu, M<sup>me</sup> Gallart, M<sup>me</sup> Helu-Thaman, M<sup>me</sup> Mirza, M. Tchitchi

**Pénuries d'enseignants et EPT :** M<sup>me</sup> Avalos, M<sup>me</sup> Chisholm, M<sup>me</sup> Gallart, M. Tchitchi (coordonnateur)

**Dialogue social :** M<sup>me</sup> Chisholm, M<sup>me</sup> Hostmark-Tarrou, M. Katsuno, M<sup>me</sup> Moghaizel-Nasr, M. Ryabov, M. Thompson (coordonnateur)

**Allégations:** M<sup>me</sup> Chisholm, M<sup>me</sup> Gallart, M. Thompson (coordonnateur)

## Thèmes de la Recommandation de 1997

**Libertés académiques et autonomie des établissements :** M. Cornu, M<sup>me</sup> Helu-Thaman, M<sup>me</sup> Moghaizel-Nasr, M. Ryabov (coordonnateur)

**Conditions d'emploi : Prestataires privés :** M<sup>me</sup> Hostmark-Tarrou (coordonnatrice), M. Katsuno, M<sup>me</sup> Mirza, M. Thompson

9. Le Comité conjoint a examiné une série d'études et de rapports relatifs à des thèmes majeurs intéressant les deux Recommandations, conformément à son mandat qui lui enjoint d'examiner :
- (a) les rapports des gouvernements sur l'application des Recommandations de 1966 et de 1997 ;
  - (b) les études et rapports de l'OIT et de l'UNESCO sur des points spécifiques des Recommandations de 1996 et de 1997 ;
  - (c) les rapports des organisations internationales représentant les enseignants et les employeurs, et ceux des organisations intergouvernementales et des organisations internationales non gouvernementales.

Le Comité conjoint a aussi examiné des articles et des chapitres de sources académiques concernant les thèmes de son ordre du jour. La liste des documents sur lesquels le Comité conjoint a fondé son suivi de l'application des Recommandations de 1966 et de 1997 figure à l'Annexe 1.

# I. Suivi de l'application des Recommandations de 1966 et 1997 : Principaux thèmes

## A. Principales tendances : les points de vue des organisations internationales

10. Conformément à la pratique suivie lors des dernières sessions, et pour aider le Comité conjoint à comprendre les principales tendances, les enjeux et les solutions de politique générale envisageables pour améliorer l'enseignement et l'éducation, des informations supplémentaires et des vues sur les questions soulevées par les deux Recommandations sont venues des organisations invitées à participer à une séance spéciale. Les sources de ces informations et de ces vues étaient les représentants des organisations internationales d'enseignants comme l'Internationale de l'éducation (IE) et la Fédération mondiale des syndicats d'enseignants, d'organisations intergouvernementales comme l'OCDE et le Secrétariat du Commonwealth, et d'organisations internationales non gouvernementales (ONG) comme Voluntary Service Overseas et le Réseau inter-agences pour l'éducation en situations d'urgence (INEE). Chaque organisation a présenté sa position sur ces questions mais un certain nombre de thèmes majeurs ont émergé, notamment :

### a) *La détérioration de la rémunération des enseignants et de leurs conditions de travail*

Les présentateurs ont convenu que durant les 10 dernières années, la rémunération des enseignants a diminué en valeur absolue ou a chuté par rapport à d'autres professions. Cela ne voulait pas dire que les salaires étaient trop bas dans toutes les situations, ni même qu'il s'agissait du facteur majeur influant sur la décision des individus de choisir l'enseignement. Les participants étaient d'accord pour admettre qu'il était besoin de meilleurs indicateurs ou points de référence sur ce sujet. La diversité des enseignants dans les pays en développement – fonctionnaires ou employés à titre permanent, contractuels, communautaires et autres catégories – devait être prise en compte et il fallait adopter des rémunérations et des incitations pour refléter cette diversité sans faire de discrimination contre différentes catégories. L'impact des rémunérations sur les décisions d'enseignants expérimentés de migrer vers des pays plus riches devrait aussi être reflété dans des politiques visant à éviter un impact négatif sur les systèmes éducatifs. Dans beaucoup de sociétés, et en particulier dans les sociétés fragiles, le paiement tardif ou le non-paiement des salaires est un problème majeur. Dans de nombreux pays les enseignants exercent un second métier dont les exigences sont en conflit avec leurs fonctions d'enseignement. Cette tendance a des conséquences prévisibles. Le recrutement devient plus difficile ou les normes auxquelles doivent satisfaire les enseignants sont allégées. Les enseignants sont encouragés ou même contraints à quitter la profession pour maintenir leur niveau de vie. Le moral baisse tandis que l'absentéisme et la fuite des cerveaux de la profession s'accroissent dans de nombreux pays qui ne peuvent guère se le permettre.

### ***b) Les effets de la crise économique***

Ces conditions sont aggravées par l'actuelle crise économique. La plus grande partie du monde a été touchée par la crise financière et économique des deux à trois dernières années. Les écoles et les enseignants ne font pas exception. Dans certains pays, le budget de l'éducation a été fortement réduit et les salaires des enseignants ont subi des coupures radicales tandis que le nombre d'enseignants a été réduit, laissant les enseignants avec des charges de travail beaucoup plus lourdes et des salaires considérablement diminués. Si les organisations d'enseignants se sont employées à rappeler aux pouvoirs publics le statut de l'éducation en tant qu'investissement social, les déficits financiers auxquels sont confrontés les gouvernements ont été implacables.

### ***c) L'aggravation des pénuries d'enseignants***

- (i) Il y a des pénuries pour ce qui est du nombre absolu d'enseignants et il y a des pénuries dans des domaines spécifiques de l'enseignement et de l'apprentissage. Les gouvernements y ont souvent répondu en nommant des enseignants contractuels qui sont souvent non qualifiés et en conséquence coûtent moins cher. La proportion d'enseignants non qualifiés, particulièrement dans les pays d'Afrique subsaharienne, augmente et se pérennise. Le perfectionnement professionnel promis pour compenser les déficiences de la formation initiale ne se matérialise généralement pas. Cette tendance à privilégier les contrats de courte durée existe aussi dans l'enseignement supérieur. Les titulaires de ces contrats font le même travail dans de moins bonnes conditions. Cette tendance fait baisser la qualité de l'éducation et a une incidence négative sur l'exercice des libertés académiques.
- (ii) La situation des enseignants dans les sociétés fragiles est précaire : ils enseignent dans des conditions impossibles et il n'existe pratiquement pas de systèmes pour les rétribuer.
- (iii) Les pénuries effectives et les pénuries à venir parmi les universitaires sont mises en évidence par leur caractère lié au vieillissement et au genre. Il y a eu une augmentation des engagements contractuels à court terme ou temporaires et une diminution du prestige académique. Le travail universitaire présente moins de sécurité et l'image des universitaires sur le marché du travail a changé. Cela est lié à l'essor de l'enseignement supérieur privé. Les classes sont plus hétérogènes, des pressions plus fortes sont exercées sur les universitaires pour qu'ils collectent des fonds, fassent de la recherche à court terme et consacrent plus de temps à l'administration. Cela fait baisser la qualité, a une incidence négative sur les libertés académiques et contribue à créer des pénuries parmi les universitaires.

### ***d) La violence***

Des éléments d'information venant de nombreux pays indiquent une augmentation de la violence dans les écoles. Celles-ci sont plus diverses que dans le passé. L'intégration des enfants immigrants, qui ont peut-être fui la violence avec leur famille, est difficile. Les élèves usent de la violence contre leurs condisciples et contre les enseignants. Les enseignants

indiquent qu'ils veulent être formés aux moyens de faire face aux comportements violents, et dans certains cas protégés contre les violences dont ils sont l'objet. Les classes où la discipline est le mieux assurée sont plus structurées, de plus petite taille et bénéficient des enseignants les plus expérimentés.

*e) Evaluation et perfectionnement professionnel*

Le rapport sur TALIS, enquête des enseignants sur l'enseignement et l'apprentissage, a indiqué que si certains enseignants sont récompensés lorsqu'ils améliorent leur travail, les systèmes d'évaluation et de retour d'information qui reconnaissent et récompensent l'enseignement de qualité n'aident pas ceux qui en ont besoin. Les enseignants investissaient souvent beaucoup dans leur propre éducation et ceux qui le faisaient en voulaient souvent plus. Les effets positifs de cette formation sur la coopération et les résultats d'apprentissage dans les écoles avaient été clairement démontrés. Les enseignants exprimaient le besoin d'être davantage formés, en particulier à gérer les élèves ayant des besoins spéciaux, ainsi que dans les domaines des TIC et de la discipline et des violences chez les élèves.

*f) Enseignement supérieur*

Au moins dans les pays membres de l'OCDE, le personnel académique vieillissait et se caractérisait par des inégalités persistantes entre les sexes. Le prestige académique avait décliné dans un climat d'alourdissement de la charge de travail et de divergence entre des professeurs et un personnel titularisés relativement bien payés dans les universités d'élite et les universitaires jouissant d'une moins grande sécurité de l'emploi et de moindres perspectives de carrière. L'exercice de plusieurs métiers, le déclin de l'autonomie de la recherche et la faiblesse du perfectionnement professionnel avaient un impact sur l'éducation de qualité à ce niveau.

11. Les représentants des organisations et le Comité conjoint ont engagé un dialogue nourri sur ces questions, qui a enrichi la compréhension du Comité conjoint et apporté des éléments d'information supplémentaires à ses constatations.

## B. La condition des enseignants : application de la Recommandation de 1966

### Le dialogue social dans l'éducation

#### ■ Introduction

12. Dans son rapport sur sa neuvième session, le Comité conjoint a défini le « dialogue social » comme « toutes les formes de partage de l'information, de consultation et de négociation entre les responsables de l'éducation, publics et privés, et les enseignants et leurs représentants démocratiquement élus au sein des organisations d'enseignants ».

13. Le Comité conjoint a aussi noté que le dialogue social est une composante majeure de l'Agenda pour le travail décent de l'OIT et fait partie intégrante des programmes de l'UNESCO visant à promouvoir l'Education pour tous (EPT).
14. Le Comité conjoint a recommandé que l'OIT et l'UNESCO collectent des données sur les meilleures pratiques en matière de dialogue social en vue de soutenir ce processus au niveau régional.
15. En réponse à cette recommandation, des études ont été communiquées au Comité conjoint pour lui permettre d'examiner l'état du dialogue social dans l'éducation dans toutes les régions du monde. C'était une entreprise ambitieuse, mais les membres du Comité conjoint ont noté un certain nombre de tendances permettant au Comité de proposer d'autres actions afin d'atteindre l'objectif d'une large acceptation du dialogue social dans l'éducation.

## ■ Tendances

16. En Europe occidentale, le dialogue social entre les partenaires sociaux est bien établi. Les institutions du dialogue social sont respectées, les organisations d'enseignants peuvent y participer et les décisions auquel aboutit le dialogue social sont généralement respectées. La situation est mitigée en Europe orientale. Dans la Fédération de Russie, par exemple, les cadres juridiques existent, mais les syndicats ne tirent pas toujours parti de leurs droits. Dans certains pays, les conditions sont généralement favorables au dialogue social, mais plusieurs pays en transition continuent d'imposer des limitations au dialogue social.
17. Les enseignants sont puissamment organisés aux Etats-Unis et au Canada. Aux Etats-Unis, en particulier, leurs droits de négociation et de grève sont inexistant dans plusieurs Etats et limités dans d'autres. Cependant, les organisations d'enseignants peuvent représenter leurs membres dans les instances formelles de dialogue et aussi à travers divers processus politiques. Au Canada, tous les enseignants ont le droit de négociation collective, bien que les gouvernements des provinces interviennent souvent pour limiter cette pratique dans le cadre des programmes visant à limiter les dépenses publiques.
18. Les conditions du dialogue social en Afrique varient du très défavorable au très favorable. Un petit groupe de pays africains se sont engagés avec succès dans le dialogue social malgré les effets de la détérioration des conditions économiques. L'Afrique du Sud et la Namibie font partie de cette catégorie. Le Conseil sud-africain de l'éducation et des relations de travail est une institution de dialogue social bien développée. Un certain nombre de pays africains permettent aux enseignants de se syndiquer, mais limitent l'exercice de ces droits. La grande fragmentation des structures syndicales et le défaut de cadres institutionnels dans certains pays entravent le dialogue social. Plusieurs pays appartenant à cette catégorie progressent vers une utilisation plus large du dialogue social, même lorsque tous les droits nécessaires ne sont pas réunis. L'imposition par les gouvernements de conditions à l'enregistrement des syndicats d'enseignants en tant que condition préalable de leur fonctionnement est un problème fréquent dans la région. Là où les Etats membres ne reconnaissent pas le droit des enseignants de s'organiser et d'avoir une représentation collective, le dialogue social est impossible dans les faits.

19. Le dialogue social est limité dans la région Asie-Pacifique. Les syndicats sont réprimés dans de nombreux pays. Ailleurs, il n'y a pas de répression mais les droits des syndicats ne sont pas efficacement mis en œuvre. Il existe pourtant des exemples plus positifs. Le dialogue social est largement pratiqué en Australie et en Nouvelle-Zélande, bien que les controverses ne soient pas absentes. En général, la politique gouvernementale semble évoluer vers une amélioration du dialogue social. Au Japon, les syndicats du secteur public, dont ceux des enseignants, opèrent librement mais la loi interdit la négociation de conventions collectives. Une mission du CEART au Japon a constaté que la consultation n'était pas effective. En Inde, les droits des employés du secteur public de s'organiser et de négocier sont limités, mais un des principaux syndicats d'enseignants du pays a participé activement à une campagne visant à réformer l'enseignement primaire.
20. En Amérique latine, il y a des exemples de dialogue social réussi, mais ce sont des exceptions. Au Chili et en Argentine, le rétablissement de la démocratie dans les années 1990 a eu des effets positifs à la fois sur la législation et sur le climat du dialogue social. Même dans ces pays, la portée du dialogue social peut être limitée, le résultat étant qu'il est difficile de parvenir à une réussite durable. Plusieurs pays limitent sévèrement les droits des enseignants de s'organiser, si bien qu'un authentique dialogue social est impossible. Le Comité conjoint a noté que de nombreuses allégations soumises au Comité de la liberté syndicale de l'OIT viennent d'Amérique latine.
21. Dans les pays arabes, le dialogue social n'est pas encore une pratique courante. Il existe au Liban des organisations d'enseignants, qui expriment leurs vues.
22. Plusieurs études ont montré l'impact positif du dialogue social sur la gouvernance du système éducatif et la qualité de l'éducation. Le Comité conjoint a noté que la sous-représentation des femmes dans les institutions du dialogue social limite leur efficacité. Le meilleur moyen de lutter contre les pressions exercées sur le système éducatif par la crise économique est d'utiliser les mécanismes du dialogue social aux niveaux national et international.
23. La principale priorité du programme de l'UNESCO est l'EPT. Pour atteindre cet objectif, l'UNESCO a organisé de nombreuses réunions régionales afin de définir des objectifs, de débattre des méthodes à employer pour les atteindre et de faire rapport sur les progrès accomplis. Les organisations d'enseignants participent pleinement à ces délibérations, qui offrent un exemple positif de la pratique du dialogue social dans l'éducation.

## ■ Conclusions

24. Au terme de ses délibérations, le Comité conjoint réitère les conclusions auxquelles il était parvenu à sa neuvième session en 2006. Le respect des droits des enseignants de s'organiser et de négocier collectivement est une condition fondamentale d'un dialogue social réussi. On peut trouver un appui à ces principes dans la ratification des conventions pertinentes de l'OIT ainsi que dans les législations nationales. Le Comité conjoint note que les pays qui ont ratifié les conventions de l'OIT omettent trop souvent de les appliquer.
25. Les avantages d'un véritable dialogue social ne sont pas encore largement appréciés. Les politiques d'éducation impliquent une série de parties prenantes, dont certaines expriment leurs vues avec beaucoup de vigueur. Il existe une tendance à reprocher aux organisations

d'enseignants de faire obstacle au changement dans les systèmes éducatifs, sans apprécier à leur juste valeur les contributions des enseignants à l'éducation, y compris le fait de vouer une grande partie de leur vie active à la pratique de leur profession.

## Recommandations

26. Après avoir considéré l'état du dialogue social dans diverses régions du monde, le Comité conjoint recommande :
  - a) **à l'OIT et à l'UNESCO** de réaliser un nombre limité d'études d'exemples réussis de dialogue social dans l'éducation dans diverses régions du monde. Les études devraient porter sur au moins plusieurs années de dialogue social et être fondées, dans toute la mesure du possible, sur des contacts directs avec les partenaires sociaux ;
  - b) **à l'OIT et à l'UNESCO, en coopération avec les partenaires sociaux**, d'élaborer des matériels et de dispenser une formation destinés aux partenaires sociaux sur la conduite du dialogue social sous toutes ses formes ;
  - c) **à l'OIT et à l'UNESCO** de promouvoir activement l'établissement de cadres pour le dialogue social dans les pays où cette pratique n'existe pas ;
  - d) **à l'UNESCO** d'établir un rapport sur ses expériences de dialogue social dans le contexte de l'EPT.

## Formation des enseignants – initiale et continue

### Introduction

27. Les enseignants autour du monde sont confrontés à de nouveaux défis dans leur travail quotidien. Il faut que les gouvernements prennent ces défis en considération dans leurs politiques nationales. Il s'agit entre autres de la diversification de la population scolaire, des transformations économiques et technologiques, la globalisation, des nouvelles voies d'accès au savoir, des tensions entre la croissance des services privés et la nécessité de maintenir un service public de l'éducation, et de l'apprentissage tout au long de la vie.
28. Ces défis impliquent de nouveaux rôles et de nouvelles compétences pour les enseignants, exigeant par là même un développement vigoureux de la profession enseignante.
29. La qualité des enseignants est un facteur important de la réussite scolaire, et bien qu'elle soit définie différemment par différentes personnes, elle reste un souci central des responsables de la formation des enseignants. Les enseignants de qualité sont les produits de programmes, de politiques et de pratiques d'éducation de qualité.

## Tendances

30. Sur la base des rapports mis à la disposition du Comité conjoint et d'informations provenant des membres du Comité ainsi que des organisations d'enseignants et d'autres sources, l'accent est mis sur les questions suivantes :
- a) Les enseignants et les organisations d'enseignants ont exprimé les préoccupations que leur causent : la question de savoir si les pays peuvent attirer, motiver et retenir les enseignants ; le fait que les gouvernements et les médias reprochent aux enseignants la médiocrité des acquis des élèves ; le fait que les enseignants se sentent démoralisés dans certains endroits ; le fait que beaucoup d'enseignants, particulièrement dans les pays les plus pauvres et les pays fragiles, sont payés trop peu et trop tard ; le fait qu'il y a peu d'enseignants qualifiés, surtout dans les pays à faible revenu ; le fait que les conditions de travail des enseignants sont souvent précaires, surtout dans les contextes de post-conflit et de fragilité ; enfin le fait qu'il y a eu une montée de la violence qui touche les écoles et les enseignants ;
  - b) Le Rapport mondial de suivi sur l'EPT 2004 de l'UNESCO indique que le niveau des enseignants du primaire baisse et qu'une grande partie de la formation initiale est peut-être inefficace ;
  - c) Il reste des controverses non résolues concernant la formation initiale des enseignants, alors que certains pays engagent des enseignants dépourvus de formation ou permettent à des diplômés n'ayant pas bénéficié d'une formation pédagogique de travailler dans les écoles ;
  - d) Même si les débats sur la formation des enseignants paraissent avoir pour moteur les divergences de conception quant à la nature de l'apprendre à enseigner, il y a une tendance générale à établir des normes communes pour les enseignants et leur formation ;
  - e) Les éléments d'appréciation empiriques relatifs aux liens entre la formation des enseignants et l'apprentissage des élèves ne sont toujours pas concluants étant donné la difficulté de mesurer les effets de la formation des enseignants sur une durée suffisamment longue ;
  - f) Dans certains pays en développement, l'éducation non formelle des enseignants contribue à la fourniture de services éducatifs aux enfants non scolarisés en offrant des cours de formation de courte durée et un soutien sur le terrain ;
  - g) L'entrée dans la profession enseignante reste le chaînon manquant entre la formation initiale des enseignants et leur perfectionnement professionnel continu dans la plupart des pays ;
  - h) Ce perfectionnement est souvent ad hoc et vise généralement à faciliter la mise en œuvre de nouvelles politiques ou de réformes, sans participation notable des enseignants eux-mêmes et sans liens avec un plan de carrière ni avec l'utilisation des possibilités de collaboration en réseau et de l'autoformation ;

- i) La plupart des pays en développement manquent de cadres réglementaires et de mécanismes efficaces d'assurance qualité.

## Recommandations

- 31. Sur la base de ce qui précède, le Comité conjoint recommande **à l'UNESCO et à l'OIT**
  - a) d'aider les **Etats membres** à formuler une politique claire et complète de formation des enseignants, y compris un financement adéquat, sur la base des conclusions des recherches, de l'expérience internationale et des contextes socioculturels locaux ; ces politiques devraient inclure une vision de la profession enseignante et des stratégies visant à attirer des étudiants plus capables et à faciliter leur participation aux programmes de formation des enseignants et leur entrée dans la profession enseignante ;
  - b) d'encourager **les Etats membres et les prestataires de formation des enseignants** à employer une approche intégrée de la préparation des enseignants, qui considère l'apprentissage des enseignants comme un processus continu englobant la formation initiale, l'entrée dans la profession, le perfectionnement professionnel et l'autoformation ;
  - c) d'encourager **les Etats membres et les prestataires de formation des enseignants** à contrôler l'efficacité de différents modèles de formation des enseignants (initiale et en cours de service), à veiller à ce que le programme de formation des enseignants soit pertinent par rapport aux besoins et aux contextes des enseignants et à la diversité des besoins des élèves, et à favoriser le perfectionnement professionnel des formateurs d'enseignants ; établir des mécanismes d'assurance qualité et d'accréditation des programmes de formation des enseignants ;
  - d) d'aider les **Etats membres** à élaborer des stratégies d'entrée en service des enseignants et à faire en sorte que le perfectionnement professionnel soit permanent, disponible et implique les enseignants comme planificateurs et administrateurs des activités en cours de service en utilisant différentes approches. Mieux utiliser les dispositifs de formation des enseignants à distance ainsi que les ressources de la technologie, en mettant à profit les possibilités de collaboration en réseau et d'autoformation ;
  - e) de commander des études sur la qualité des programmes de formation des enseignants et la préparation des enseignants à enseigner à des classes diverses.

## Emploi et carrières, rémunération des enseignants et conditions d'enseignement et d'apprentissage

### Tendances et constatations

- 32. Les données disponibles montrent que l'emploi des enseignants s'est généralement développé depuis les années 1970, mais que les taux de croissance ont chuté depuis 2000 dans l'enseignement primaire. Le recrutement des enseignants n'a pas suivi le rythme de

l'accroissement des effectifs scolaires durant la même période. Les pays en développement en tant que groupe ont pris du retard, s'agissant en premier lieu de l'Afrique subsaharienne et de l'Asie du Sud et de l'Ouest, régions comptant le plus grand nombre d'enfants non scolarisés. En revanche, les pays développés dans leur ensemble ont continué à investir dans les enseignants du primaire plus que ne le justifiait la baisse de la population et des effectifs scolaires. Le recours aux enseignants contractuels pour compenser les pénuries d'enseignants n'a normalement pas été accompagné de possibilités appropriées de formation et de rémunérations adéquates. L'insuffisance des investissements dans les enseignants est à courte vue et va en définitive à l'encontre du bien-être économique et social.

33. Le vieillissement du corps enseignant dans beaucoup de pays membres de l'OCDE, s'accompagnant d'une diminution des proportions de jeunes enseignants destinés à le renouveler, et le sous-emploi persistant des enseignantes au regard de la demande dans des régions aussi importantes que l'Afrique subsaharienne et l'Asie du Sud, en particulier en milieu rural, sont des motifs majeurs de préoccupation.
34. Les structures des carrières des enseignants, dans certains pays, évoluent afin d'encourager de meilleures pratiques pédagogiques et de meilleures incitations pour que les enseignants ne quittent pas la profession, mais il faut faire bien plus pour relier la formation des enseignants et le perfectionnement professionnel, l'évaluation et le déroulement des carrières. Les données des enquêtes internationales, aussi bien dans les pays membres de l'OCDE à revenu élevé que dans les pays en développement à faible revenu, révèlent un défaut général de soutien au perfectionnement professionnel adapté aux besoins des enseignants et des apprenants. Des systèmes équitables et efficaces d'évaluation et de rétribution des enseignants conformes à la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant font encore défaut dans beaucoup de pays.
35. Malgré une tendance générale à des tailles de classes stables ou plus réduites, en particulier dans les premières années du primaire, le Comité conjoint est préoccupé par les informations selon lesquelles ces tailles, qui sont un facteur fondamental des conditions d'enseignement et d'apprentissage, restent très excessives dans des pays très divers, et pas seulement dans les plus pauvres. C'est cependant dans ces derniers pays que les conditions sont les plus difficiles en raison des contraintes démographiques et financières. Bien que les données relatives à l'impact de la taille des classes sur l'apprentissage des élèves soient variées, certaines études indiquent que la réduction de la taille des classes surpeuplées dans les pays en développement aide les enseignants à être plus performants et les élèves à apprendre davantage. Lorsqu'elles vont de pair avec un soutien médiocre à l'école et dans la famille, les classes surpeuplées ne satisfont pas aux normes internationales et aux attentes des parents en matière d'apprentissage de qualité, ciblé sur les besoins de chaque enfant. De plus, lorsque des classes comptant beaucoup d'élèves, dédoublées ou non, sont inévitables, il faut que les enseignants soient préparés à utiliser des stratégies spécifiques pour enseigner efficacement.
36. Les rapports disponibles ne révèlent pas d'évolution notable du nombre total d'heures de travail des enseignants ces dernières années, bien que ce nombre ait pu diminuer ou augmenter en fonction des situations nationales. Dans le même temps, on constate une détérioration généralisée de l'environnement d'enseignement et d'apprentissage. Les enseignants ne se sentent plus respectés ni en sécurité dans leur environnement de travail.

Beaucoup d'enseignants des pays membres de l'OCDE indiquent que la gestion des classes et la discipline des élèves absorbent une bonne partie de leur temps, au détriment de l'enseignement. Beaucoup d'enseignants des pays en développement font état de sentiments d'isolement professionnel et de manque de soutien et doivent faire face à une insécurité de plus en plus grande. Ces conditions de travail sont démotivantes et constituent une cause majeure des démissions de jeunes enseignants et d'enseignants expérimentés. Le Comité conjoint est très préoccupé par ces évolutions car elles dénotent une déprofessionnalisation graduelle de la profession enseignante.

37. En dépit des améliorations enregistrées dans certains pays développés en ce qui concerne les rémunérations des enseignants débutants, les éléments d'information disponibles n'indiquent pas d'inversion substantielle des tendances observées par le Comité conjoint en 2006, qui montrent un relatif déclin à long terme de la valeur réelle des salaires des enseignants partout sauf dans un petit nombre de pays riches. Les informations sur la structure des rémunérations dans certains pays à revenu élevé et à revenu intermédiaire montrent dans certains cas une augmentation des salaires des enseignants du primaire en valeur réelle sur la durée de la carrière d'un enseignant ces dernières années, et un déclin dans d'autres cas, tandis que dans le secondaire, le déclin est une réalité dans la plupart des pays disposant de données comparables. Les informations disponibles sur les pays africains et d'Asie du Sud continuent à montrer des niveaux de salaires extrêmement bas, souvent inférieurs aux seuils de pauvreté, des paiements irréguliers et de mauvaises conditions de travail.
38. Les rémunérations sous la forme de rétributions monétaires et non monétaires pour les enseignants dans les Etats fragiles, les situations d'urgence ou de déplacement et les périodes de redressement après une crise, sont inadéquates ou inexistantes. Dans de nombreux pays, il y a des inégalités entre les salaires des enseignants du primaire et du secondaire, et aussi entre les salaires des femmes et des hommes, qui favorisent l'un ou l'autre sexe selon le niveau scolaire dans lequel ils enseignent. L'utilisation de dispositifs d'incitations temporaires et autres moyens financiers d'encourager l'amélioration des performances des enseignants ne saurait être considérée comme remplaçant la juste rémunération du temps qu'ils consacrent à leur travail. A cet égard, le Comité conjoint réaffirme l'opinion qu'il a exprimée en 2006 selon laquelle la rémunération au mérite individuel ne se justifie pas pour recruter les enseignants ou obtenir de bons résultats d'apprentissage et a un impact négatif sur le travail en équipe.
39. Ces tendances aident à expliquer la propension croissante des enseignants expérimentés, dans de nombreux pays, à émigrer ou à quitter complètement l'enseignement, et elles sont une source majeure de démotivation des enseignants et de dévaluation ou de déprofessionnalisation de l'enseignement.

## Recommandations

40. Conformément à cette analyse, le Comité conjoint a fait les recommandations suivantes :
  - (a) **Les gouvernements et les autorités éducatives** à tous les niveaux, publiques et privées, sont instamment priés de se concerter étroitement avec les organisations d'enseignants en utilisant les processus de dialogue social afin de concentrer plus d'attention et plus de ressources, conformément aux dispositions des normes internationales, sur :

- (i) la réduction ou le maintien des tailles des classes à des niveaux adéquats y compris, dans les situations appropriées, le respect de l'indicateur de référence de l'Initiative de mise en œuvre accélérée (IMOA) de 40 élèves par classe ;
  - (ii) la fixation d'horaires de travail tenant compte de toutes les responsabilités des enseignants ; et
  - (iii) la création d'un environnement de travail sûr et salubre ;
- (b) **les Etats membres** sont priés d'établir une structure de carrière appropriée pour les enseignants, en fonction de leur expérience et de leurs capacités, y compris des options pour que les enseignants soient évalués à chaque étape, afin d'assumer des responsabilités supplémentaires ou nouvelles telles que le leadership d'une matière scolaire ou le mentorat des nouveaux enseignants ;
- (c) **les gouvernements des Etats membres** où l'emploi des enseignants baisse par rapport aux besoins devraient réaffirmer leur volonté politique et réaffecter leurs ressources afin d'employer des enseignants qualifiés en nombre suffisant pour faire bénéficier tous les citoyens d'une éducation de qualité. Des politiques de l'emploi tournées vers l'avenir, visant à assurer un profil équilibré par âge et par sexe au corps enseignant, sont nécessaires d'urgence dans de nombreux pays, en particulier pour les zones rurales et défavorisées ;
- (d) **les gouvernements et les autorités éducatives privées** sont invitées à focaliser davantage leurs politiques et leurs décisions sur l'amélioration de la rémunération des enseignants, eu égard à l'évolution des profils et des besoins de recrutement et de rétention des enseignants, à la comparabilité avec d'autres professions exigeant des qualifications similaires et au niveau élevé des responsabilités assignées aux enseignants ;
- (e) **l'OIT et l'UNESCO** sont priées de continuer à suivre l'évolution des structures de carrière des enseignants, de leurs conditions de travail et de leur rémunération et à en rendre compte. Cela devrait inclure la recherche et le partage des informations sur les bonnes pratiques en tant que base des politiques et des pratiques.

## Les pénuries d'enseignants et l'EPT

41. Les pays en développement sont confrontés aux plus grandes difficultés pour ce qui est d'ajuster la demande et l'offre d'enseignants. L'Institut de statistique de l'UNESCO (ISU) calcule qu'il faudra recruter 10,3 millions d'enseignants supplémentaires dans le monde pour réaliser l'EPU d'ici à 2015. Les pénuries d'enseignants sont plus aiguës qu'ailleurs en Afrique subsaharienne, qui aura besoin de 1,2 million d'enseignants supplémentaires selon les données de 2007 et les projections de 2009. Certains pays d'Afrique de l'Ouest et centrale devront porter le taux annuel de recrutement des enseignants à plus de 10%.
42. Toutefois, les hypothèses à la base de l'estimation des 10,3 millions appellent une analyse plus approfondie. Il faut prendre en compte une série de facteurs qualitatifs, en particulier

la taille de la population dépourvue de formation ou non qualifiée, les taux d'attrition et les migrations, et la nécessité de recruter davantage d'enseignantes pour faire en sorte que les filles aillent à l'école et y restent. La tendance au recrutement d'enseignants contractuels est particulièrement préoccupante car elle a une incidence sur la qualité de l'éducation et la solidarité de la profession enseignante.

43. Les pays en développement sont confrontés à une série de problèmes en matière de recrutement des enseignants. L'un des problèmes majeurs est d'établir un juste équilibre entre zones urbaines et zones rurales. Actuellement, il y a trop souvent une distorsion des services éducatifs en faveur des zones urbaines, de nombreux enseignants répugnant à travailler dans des zones rurales et reculées. Toutefois, il y a des exemples de trains de mesures incitatives destinées à encourager la mobilité vers ces zones moins attractives.
44. L'équilibre entre les sexes dans le recrutement et la rétention, y compris les possibilités de développement de carrière telles que les opportunités de leadership scolaire sont des composantes importantes de la politique en matière de pénuries d'enseignants. Il faut relever ces défis par des financements adéquats et des programmes spéciaux, dont certains extérieurs au système éducatif.
45. Dans les pays à forte prévalence du VIH, la morbidité et la mortalité liées au VIH et au SIDA, la stigmatisation et la discrimination restent des facteurs importants contribuant aux pénuries d'enseignants. Des politiques et des programmes ont commencé à être mis en œuvre pour y répondre dans certains pays, mais ils ont encore besoin d'être appliqués efficacement et intensifiés.
46. Comme indiqué dans le rapport sur la neuvième session, bien qu'il y ait de nombreux exemples positifs d'investissement dans l'éducation dans certains pays, les dépenses d'éducation aux niveaux national et international ont chuté au cours de la dernière décennie. Trop de pays consacrent à l'éducation un pourcentage inférieur au pourcentage de référence de 4 à 6% du PNB convenu par le Groupe de haut niveau sur l'EPT (Oslo, 2008). On ne fait pas assez pour élargir l'espace financier afin de répondre à l'offre et la demande d'enseignants, par exemple en réduisant les pertes dues à la corruption, en modifiant l'ordre des priorités en matière de dépenses et en réduisant les dépenses militaires non productives.
47. La crise économique qui a éclaté à la fin de 2008 a aggravé les problèmes actuels de financement de l'éducation en ce qui concerne les pénuries d'enseignants et la réalisation de l'Éducation pour tous. Toutefois, si la volonté politique existe, la crise pourrait être transformée en une opportunité pour investir dans les enseignants.

## ■ Recommandations

48. Conformément à cette analyse, le Comité conjoint fait les recommandations suivantes :
  - (a) **Les gouvernements** devraient financer l'éducation à tous les niveaux de manière à assurer la qualité de l'éducation et sa durabilité tout en garantissant un nombre suffisant d'enseignants. Cela comprend :

- (i) la responsabilité d'assurer les niveaux nécessaires d'investissement, de sources publiques, privées ou publiques-privées, dans des cadres soigneusement réglementés ;
  - (ii) une action visant à atteindre le pourcentage de référence pour les dépenses d'éducation, soit 4 à 6% du PNB par an ou exercice financier et la fixation d'échéances pour la réduction des pénuries d'enseignants pour l'EPT ;
  - (iii) l'aide des pays donateurs et des institutions internationales pour permettre aux pays qui s'efforcent de parvenir à ce pourcentage d'atteindre leur objectif dans les meilleurs délais ;
- (b) **L'OIT et l'UNESCO** devraient commander une étude tenant compte du genre sur la gestion et l'utilisation des systèmes d'information sur les enseignants tels que le SIGE pour résoudre le problème des pénuries d'enseignants. Des recommandations fondées sur cette étude pourraient être adressées aux gouvernements, aux syndicats d'enseignants et autres partenaires sociaux. L'OIT et l'UNESCO devraient prendre contact avec l'Equipe spéciale internationale sur les Enseignants pour l'EPT au sujet de cette étude en tant que de besoin ;
- (c) **Les gouvernements** devraient procéder à un recrutement ciblé d'enseignants dans les disciplines cruciales, par exemple en mathématiques et en sciences, et les niveaux d'enseignement, au moyen de bourses, d'incitations matérielles et de systèmes de carrière accélérés. Cet effort devrait être centré sur le recrutement d'un plus grand nombre de femmes dans ces disciplines et d'un plus grand nombre d'hommes dans les premières années du primaire ;
- (d) **Les gouvernements** devraient éviter d'employer des stratégies à court terme pour lutter contre les pénuries d'enseignants, telles que la nomination d'enseignants contractuels non qualifiés ;
- (e) **Les gouvernements** devraient veiller à ce que des incitations matérielles et professionnelles ciblées, telles que ou incluant les niveaux de rémunération, des structures de carrière transparentes et diversifiées, des logements, des mesures de sécurité, des crèches, des transports, des soins médicaux et des opportunités de perfectionnement professionnel, soient mises en place pour recruter et retenir des enseignants, en particulier des femmes, dans les zones rurales et reculées. Ces incitations ne devraient pas comporter de discrimination en fonction de la situation maritale ;
- (f) **Les gouvernements, en collaboration avec les syndicats d'enseignants et autres partenaires sociaux**, devraient créer des environnements sûrs et favorables pour les enseignants dans le contexte du VIH et du SIDA, ce qui comprend : des mesures législatives ; l'élaboration et la mise en œuvre de politiques qui interdisent la discrimination en rapport avec le VIH dans les écoles et protègent les droits des enseignants et des élèves des deux sexes ; la mise en place de programmes de prévention et d'éducation concernant le VIH sur les lieux de travail pour les enseignants et le personnel scolaire ; la garantie de l'accès aux traitements et aux soins pour les

enseignants vivant avec le VIH ou le SIDA ; la création et le soutien de réseaux de pairs à l'intention des enseignants vivant avec le VIH et le SIDA.

## C. Condition des enseignants et des chercheurs de l'enseignement supérieur : tendances en matière d'application de la Recommandation de 1997

### Libertés académiques et autonomie des établissements

49. Le Comité conjoint prend note avec satisfaction de l'activité considérable engagée depuis sa neuvième session de 2006, tant par l'UNESCO que par l'OIT, pour faire mieux connaître les dispositions de la Recommandation de 1997. Il constate cependant avec préoccupation que les limites généralement imposées aux ressources allouées au suivi, à la promotion et à l'application de ladite Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur font que certaines des stratégies qu'il avait recommandées n'ont toujours pas été mises en œuvre.
50. Au paragraphe 27 de la Recommandation de 1997 de l'UNESCO, les libertés académiques sont définies comme « la liberté d'enseignement et de discussion en dehors de toute contrainte doctrinale, la liberté d'effectuer des recherches et d'en diffuser et publier les résultats, le droit d'exprimer librement leur opinion sur l'établissement ou le système au sein duquel ils travaillent, le droit de ne pas être soumis à la censure institutionnelle et celui de participer librement aux activités d'organisations professionnelles ou d'organisations académiques représentatives ». La Recommandation entérine également le principe de la collégialité, qui repose sur le partage des responsabilités, sur le droit de tous les intéressés à participer à la prise de décisions au sein d'un établissement dans le cadre des structures et modalités pratiques définies et sur la mise en place de mécanismes consultatifs. Il y est indiqué que « toutes les questions concernant l'administration et la définition des politiques de l'enseignement supérieur, les programmes d'enseignement, la recherche, les activités périuniversitaires, l'allocation des ressources et les autres activités connexes devraient faire l'objet de décisions collégiales, aux fins de l'amélioration du niveau d'excellence et de qualité académiques, dans l'intérêt de la société tout entière ».

### ■ Tendances

51. Le nombre des étudiants, qui connaît une croissance exponentielle, la privatisation de l'enseignement supérieur, l'utilisation des technologies de la communication et la mondialisation ont des répercussions sur la gouvernance des universités, en termes d'autonomie des établissements, de libertés académiques et de prise de décisions, ce dernier processus revêtant une importance croissante.
52. Les recherches menées à propos de la gestion de l'enseignement supérieur montrent qu'une gouvernance collégiale a une incidence positive sur la qualité de l'enseignement dispensé.

53. L'étendue et la complexité des changements intervenus dans l'enseignement supérieur ont des conséquences de grande portée sur les individus et sur les établissements concernés. Cependant, les débats en cours sur les enjeux essentiels au plan international ne parviennent pas toujours à cerner les manifestations locales et régionales et les effets à long terme de cette évolution.
54. Ces divers facteurs font que des pressions supplémentaires s'exercent sur les universités, poussées à faire des profits et à adopter des pratiques de gestion propres aux établissements privés. Ce phénomène rend d'autant plus nécessaire une gouvernance collégiale, seule à même d'atténuer un contrecoup susceptible de compromettre les libertés académiques.

## Recommandations

55. Compte tenu de ce qui précède et après examen de la situation actuelle en matière de libertés académiques et d'autonomie des établissements dans diverses régions du monde, le Comité conjoint recommande que **l'UNESCO et l'OIT** :
- a) **Continuent d'aider les États membres** et les établissements d'enseignement supérieur à s'attaquer aux problèmes auxquels celui-ci doit faire face, notamment la formation d'administrateurs afin qu'une gouvernance collégiale puisse s'instaurer et que les autres conditions requises pour la préservation des libertés académiques et de l'autonomie des établissements puissent être remplies.
  - b) Mettent en relief les dimensions multiples des libertés académiques et de l'autonomie des établissements **énoncées dans la Recommandation de 1997** grâce à des activités ambitieuses menées aux niveaux national, international et régional.
  - c) Encouragent les **États membres** à concevoir des mécanismes propres à rendre plus attrayantes les carrières universitaires et à garantir les libertés académiques et l'autonomie des établissements, afin de contrer l'incidence négative de l'exode des cerveaux.
  - d) Encouragent les **Ministres de l'éducation, les administrateurs d'universités et les représentants déterminants du secteur privé, ainsi que tous ceux qui sont actifs dans l'enseignement supérieur**, à garantir la qualité de l'enseignement qui y est dispensé, en instaurant des systèmes d'assurance qualité et en encourageant une culture de la qualité au sein des établissements sur la base des libertés académiques, de l'autonomie des établissements et de la responsabilité sociale, ainsi que l'ont rappelé les participants à la Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur de 2009.
  - e) **Fassent réaliser des recherches** sur des questions telles que l'autonomie des établissements, l'obligation de rendre des comptes et la responsabilité sociale.

## Enseignement supérieur : conditions d'emploi/prestataires privés

56. La Recommandation de 1997 insiste sur le fait que les employeurs du personnel enseignant de l'enseignement supérieur doivent offrir des conditions d'emploi propres à assurer l'efficacité de l'enseignement, de la recherche, de l'étude et des activités périuniversitaires, équitables et exemptes de toute discrimination de quelque nature que ce soit. À cet égard, le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait bénéficier d'un système juste et ouvert d'organisation des carrières comportant des procédures équitables en matière de nomination, de titularisation (le cas échéant), de promotion, de congédiement et autres aspects connexes. Le Comité conjoint rappelle que, dans ses observations de 2006, il avait indiqué qu'une relation étroite existait entre la titularisation ou son équivalent et la qualité de l'enseignement et de la recherche dans les établissements du supérieur. Dans le cadre de la fonction publique, la garantie de la titularisation ou de son équivalent fonctionnel est le fondement de l'aspiration à l'excellence dans l'enseignement, la recherche et la prestation de services à l'intention de la communauté, de la liberté de pensée et de l'engagement envers les institutions et leur mission. S'agissant de l'un ou de l'autre de ces piliers des activités universitaires, ni la Recommandation de 1997 ni le Comité conjoint n'établissent de distinction entre établissements publics et établissements privés.

### ■ Tendances générales observées

57. Conscient de la rapidité des changements intervenant dans l'enseignement supérieur, qui ont été examinés en profondeur lors de la Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur de juillet 2009, le CEART se penche dans le présent rapport sur les conditions qui prévalent dans des établissements privés de plus en plus nombreux – que leurs activités aient ou non un but lucratif – sur la base des enquêtes les plus récentes consacrées aux tendances actuelles dans un certain nombre de pays. Deux catégories d'établissements d'enseignement supérieur ont été définies. La première est celle des universités d'élite privées établies de longue date. Les conditions de travail du corps enseignant y sont comparables à celles du secteur public et parfois meilleures.
58. Pour faire face à la demande croissante que suscite l'enseignement supérieur, un second type de prestataires privés se développe rapidement et occupe une place de plus en plus importante dans des pays où le secteur public prédominait auparavant. Ce sont souvent des établissements à but lucratif, comme ceux qui proposent un apprentissage à distance, bien qu'il soit parfois difficile d'établir une distinction entre ces prestataires et les établissements privés à but non lucratif. L'Europe occidentale demeure relativement peu concernée par l'expansion du secteur privé, même si certains signes du développement du secteur privé y sont également observés.
59. Au cours du siècle dernier, l'enseignement supérieur a connu une progression massive de ses effectifs, de plus en plus considérée comme un facteur essentiel qui rejaillit sur les conditions d'emploi et de travail du personnel des universités. L'économie et la philosophie qui sous-tendent la politique de l'enseignement supérieur ont connu un changement radical. Désormais, l'enseignement supérieur est moins considéré comme un bien d'utilité publique dont la plupart des frais doivent être assumés, comme il convient, par l'État, et plus comme un bien privé qui procure des avantages profitant principalement à des individus. Ce sont donc ces derniers et leur famille qui doivent payer. Cette évolution du concept d'établissement

d'enseignement supérieur contribue à la multiplication des établissements d'enseignement supérieur privés et à la privatisation de l'enseignement supérieur public.

60. À la lumière des informations communiquées et des débats menés lors de la Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur et des informations qui lui ont été fournies en préparation de la présente session, le Comité conjoint considère que l'expansion de l'enseignement supérieur privé, qui a des implications pour les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'enseignement supérieur, est susceptible de se poursuivre. Il s'appuie pour cela sur un certain nombre d'éléments :
- a) L'augmentation du nombre des inscriptions se poursuivra, principalement dans les pays en développement ;
  - b) Les systèmes universitaires des pays deviendront de plus en plus différenciés et diversifiés, le secteur de l'enseignement supérieur privé – avec son offre de plus en plus variée – se développant le plus rapidement ;
  - c) Les établissements privés d'enseignement supérieur à but lucratif sont susceptibles de se multiplier et une proportion notable d'entre eux sera transnationale ;
  - d) De telles tendances suggèrent que les offres d'enseignement supérieur autres que celles des filières classiques sont appelées à proliférer.

## ■ L'accès à la profession

61. Le Comité conjoint note que les pratiques de recrutement des établissements privés d'enseignement supérieur nouvellement établis sont très différentes de celles des universités du secteur public et des établissements supérieurs privés plus anciens. Une minorité significative des enseignants du supérieur ne sont titulaires que d'une licence ou d'un diplôme équivalent et le personnel recruté à temps partiel est encore moins qualifié. Une proportion relativement peu élevée de ces enseignants possède des diplômes de haut niveau.
62. La plupart des enseignants des établissements privés d'enseignement supérieur ne sont recrutés que pour assurer un cours pendant une durée limitée, et l'on n'attend pas d'eux qu'ils fassent des recherches ni qu'ils rendent d'autres services. Les enseignants à temps partiel ne sont pas sélectionnés parmi un large éventail de candidats et la publication d'avis de vacance de poste officiels ne fait que rarement partie du processus de recrutement.
63. Cela posé, la manière dont se font les nominations en milieu universitaire varient beaucoup d'un établissement à l'autre. Les traditions universitaires locales, la réglementation gouvernementale ou propre aux universités et les politiques particulières de tel ou tel établissement jouent toutes un rôle, qu'il s'agisse d'établissements à but lucratif ou d'établissements à but non lucratif.
64. Globalement, les tendances observées à l'échelle internationale conduisent le CEART à conclure que le développement de l'enseignement supérieur privé, en particulier des établissements à but lucratif, a affaibli une tradition reposant sur une préparation solide aux métiers de l'université et sur une sélection rigoureuse des enseignants grâce à un

examen collégial des candidatures obéissant à des consignes fermes et bien encadré, ainsi qu'à l'application de normes et de procédures transparentes. Si cette évolution devait se poursuivre, les fondements mêmes de l'excellence en matière d'enseignement et de recherche seraient encore entamés, ce qui irait à l'encontre des intérêts des étudiants, des enseignants des établissements d'enseignement supérieur et de la société dans son ensemble.

## ■ La sécurité de l'emploi

65. Le CEART note que, d'une manière générale, la gestion exerce une influence plus grande dans le privé que dans le secteur public, en dépit de similitudes en termes de politiques et de pratiques. Par conséquent, l'autonomie du personnel recruté sur une base privée, composante essentielle du professionnalisme des enseignants, est moins importante, ce qui peut avoir des implications négatives sur le plan de l'initiative et de l'innovation. Dans certains pays, où la réglementation qui gouverne l'emploi des enseignants dans les établissements du premier et du deuxième cycles universitaires sont les mêmes dans le public et dans les établissements privés qui lui sont affiliés, la sécurité de l'emploi est nettement mieux garantie.
66. En 2006, le CEART a mis en relief l'importance des principes énoncés dans la Recommandation de 1997, censés orienter les politiques régissant le statut du personnel universitaire recruté à temps partiel et rappelé son observation de 2003, selon laquelle « la croissance de l'emploi (...) de courte durée et à temps partiel, constitue le principal obstacle au régime de la titularisation dans les établissements d'enseignement supérieur ». Ce danger est encore plus fréquent dans les établissements privés à but lucratif.
67. Cependant, le personnel recruté temporairement ou à temps partiel ne bénéficie que d'une sécurité d'emploi limitée dans les établissements d'enseignement supérieur, qu'ils soient publics ou privés. Nombre d'enseignants sont recrutés pour dispenser des cours spécifiques et la continuité de leur emploi dépend entièrement des besoins de l'établissement. Dans leur cas, il n'existe aucune attente de continuité d'emploi et il est possible pour l'université d'annuler un cours en raison du faible nombre d'inscriptions, de problèmes financiers ou pour toute autre raison.
68. Partout dans le monde, le personnel recruté à plein temps dans les établissements d'enseignement supérieur publics jouit d'une meilleure sécurité d'emploi que le personnel recruté dans le secteur privé – en particulier s'il s'agit d'établissements à but lucratif.

## ■ L'évaluation du personnel

69. L'évaluation du travail des enseignants en milieu universitaire varie notablement d'un pays à l'autre et souvent même entre établissements. Cependant, ces dernières années, les établissements du secteur public font preuve d'une plus grande transparence en la matière, car les gouvernements et les autres bailleurs de fonds cherchent à garantir une utilisation efficace des ressources. Par conséquent, certains pays ont adopté de nouvelles politiques pour l'évaluation de l'enseignement et de la performance en matière de recherche. Dans ces pays, les étudiants fournissent des évaluations officielles de l'enseignement reçu au moyen de questionnaires et, dans certains cas, l'évaluation est également collégiale.

70. Dans le nouveau secteur privé et dans les établissements à but lucratif, il n'existe en pratique aucune information détaillée quant aux modalités d'évaluation du travail du corps enseignant. Il est d'ailleurs improbable que son travail fasse l'objet d'une évaluation de façon généralisée. Il est encore plus inhabituel que la performance des enseignants à temps partiel soit évaluée sérieusement. Cependant, certaines universités à but lucratif disposent de programmes d'évaluation bien conçus.

## ■ La parité des sexes dans l'enseignement supérieur

71. Le Comité conjoint observe une augmentation significative du nombre de femmes qui enseignent dans le supérieur depuis quelques années, même si le pourcentage de femmes tend à décliner d'échelon en échelon. Les tendances constatées suggèrent que l'augmentation substantielle des femmes parmi les assistants d'enseignement et de recherche va se poursuivre. Cependant, les femmes demeurent plus susceptibles d'être enseignantes que chercheuses et sont en minorité parmi les professeurs titulaires de chaire ainsi que dans les postes de responsabilité administratifs ou universitaires, tels que ceux de doyen ou de chef de département. La progression vers une levée de l'obstacle culturel à la promotion des femmes est lente. Sa persistance compromet l'égalité des chances, suscite de la frustration parmi les femmes en attente de promotion, réduit d'autant leur dévouement envers la mission institutionnelle et fait que les établissements n'utilisent pas pleinement des ressources précieuses en matière d'exercice de responsabilités. Cette situation appelle l'adoption de politiques institutionnelles et nationales dynamiques, qui encouragent une plus grande égalité des chances.

## ■ Mesures recommandées aux partenaires

72. Le Comité conjoint recommande que :
- a) **L'UNESCO et l'OIT encouragent les gouvernements et les autres autorités** chargées de l'éducation à appliquer les normes relatives à la condition du personnel enseignant énoncées dans la Recommandation de 1997 en réglementant les établissements et les prestataires d'enseignement supérieur privés et publics ;
  - b) **Les gouvernements et les établissements d'enseignement supérieur privés** mettent en place des mécanismes d'assurance qualité plus transparents et plus exigeants pour ce qui est des politiques et des pratiques mises en œuvre pour recruter, retenir et perfectionner le personnel enseignant de l'enseignement supérieur ;
  - c) **Les syndicats qui représentent le personnel enseignant de l'enseignement supérieur** utilisent des moyens appropriés pour améliorer la position du personnel temporaire et du personnel recruté à temps partiel de façon que lui soient offertes des possibilités d'emploi stable et de perfectionnement – les syndicats du personnel d'enseignement supérieur devraient œuvrer de concert avec les autorités chargées de l'éducation pour élaborer des politiques axées sur le perfectionnement des enseignants en début de carrière et sur la parité des sexes dans le corps enseignant ;
  - d) **L'UNESCO** fasse réaliser une étude sur l'accès à la profession d'enseignants, la sécurité de l'emploi et l'évaluation dans les établissements d'enseignement supérieur.

## II. Progrès réalisés dans la promotion de l'utilisation des Recommandations de 1966 et de 1997

### A. Allégations concernant la non-application des recommandations

#### Allégations reçues depuis la neuvième session, en 2006

73. Depuis la neuvième session, tenue en 2006, le Comité conjoint a reçu une allégation de Dansk Magisterforening (DM), organisation danoise qui représente le personnel enseignant, concernant l'application de la Recommandation de 1997. L'Internationale de l'éducation (IE) a également appuyé cette allégation, qui a été jugée recevable aux termes de la Recommandation. Le Gouvernement danois a répondu en fournissant des informations détaillées sur les points soulevés par l'allégation, et DM a répondu aux communications du gouvernement. Conformément aux procédures du Comité conjoint, son Groupe de travail sur les allégations a examiné toutes les informations fournies concernant cette allégation. Le rapport du Groupe de travail sur les allégations a été approuvé par le Comité conjoint et figure à l'annexe 2 du présent rapport.

#### Examen des faits nouveaux concernant les allégations reçues précédemment

74. Suite au dernier rapport du Comité conjoint établi en 2006, le Gouvernement japonais, le Syndicat japonais des enseignants et personnels de l'éducation (ZENKYO) et le Syndicat d'enseignants de Nakama ont fourni des informations supplémentaires concernant les faits exposés relatifs à l'affaire examinée plus en détail à l'annexe 2.
75. Conformément aux procédures du Comité conjoint, le Groupe de travail sur les allégations a examiné ces communications. Le Gouvernement japonais a continué d'affirmer qu'en vertu de la loi il ne pouvait se conformer pleinement aux dispositions de la Recommandation de 1996 et qu'en tout état de cause, il a rencontré les organisations d'enseignants selon que de besoin. ZENKYO a fait valoir que le rapport de la mission d'enquête dépêchée en 2008 au Japon par le Comité conjoint n'avait pas été distribué aux bureaux de l'éducation des préfectures et que le dialogue social était au point mort. Le Groupe de travail sur les allégations a passé en revue ces informations et le Comité conjoint a approuvé un rapport ainsi que des recommandations tendant à ce que les parties poursuivent leurs efforts pour collaborer sur les questions examinées dans le rapport de la mission d'enquête et dans le rapport intérimaire du Comité conjoint. Le rapport détaillé sur cette question figure à l'annexe 2.

76. Le Comité conjoint a examiné en outre une allégation reçue de l'Internationale de l'éducation et de l'Association des enseignants éthiopiens. Dans son rapport intérimaire, en 2008, le Comité conjoint a regretté que le Gouvernement éthiopien n'ait pas fourni d'informations complémentaires au sujet de cette allégation, comme il le lui avait demandé précédemment. Le Comité conjoint a reporté l'examen plus approfondi de cette allégation, en attendant de recevoir les informations demandées.
77. Le Conseil exécutif de l'UNESCO a prié le Directeur général en avril 2009 d'user de ses bons offices pour améliorer les communications entre les autorités éthiopiennes et les organisations d'enseignants concernées. De plus, le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT a examiné en mars 2009 une plainte des organisations de travailleurs et, entre autres, a noté que le Gouvernement éthiopien exigeait des enseignants qu'ils s'acquittent de tâches ne relevant pas de l'éducation (participation à un recensement de la population) sans qu'il ait été procédé à des consultations avec les organisations d'enseignants.
78. Le Comité conjoint a examiné ces nouveaux éléments et a établi un rapport qui figure à l'annexe 2.
79. À sa neuvième session également, le Comité conjoint a examiné une allégation du Syndicat national de l'enseignement tertiaire (NTEU) d'Australie soumise en 2006. Le contenu détaillé de cette allégation a été inclus dans le rapport de 2006 du Comité conjoint et dans un rapport intérimaire publié en 2008. Depuis la publication de ce rapport intérimaire, le Comité conjoint a reçu des informations complémentaires du Gouvernement australien et du NTEU. Pour résumer, la législation qui avait suscité nombre des allégations a été abrogée. Toutefois, le NTEU a affirmé que, si des progrès ont été réalisés, les conditions dans certains établissements vont encore à l'encontre des dispositions de la Recommandation de 1997.
80. Le Comité conjoint a examiné les éléments reçus depuis la publication du rapport intérimaire et a publié un rapport qui figure à l'annexe 2.

## B. Activités de promotion

81. Le Comité conjoint a pris note et s'est félicité du grand nombre d'activités entreprises par l'UNESCO et l'OIT pour faire mieux connaître et utiliser les deux Recommandations, notamment celles qui ont été entreprises par des membres du Comité (Annexe 5). Toutefois, les membres du Comité conjoint ont remarqué que les Recommandations demeuraient pour une grande part mal connues dans les États membres et ont recommandé qu'il soit mis davantage l'accent sur le travail de promotion par l'entremise des bureaux régionaux et nationaux de l'OIT et de l'UNESCO, qui devraient utiliser divers moyens à cette fin. Les petits États membres disposent de capacités limitées et connaissent un taux de renouvellement élevé de leurs fonctionnaires, aussi les difficultés qu'ils éprouvent pour comprendre et appliquer les instruments internationaux constituent-elles un problème spécifique.

## Journée mondiale des enseignants

82. Le Comité conjoint a pris note avec satisfaction du message annuel établi et signé conjointement par l'UNESCO, l'OIT, l'UNICEF, le PNUD et l'Internationale de l'éducation, qui a été largement diffusé dans un grand nombre de pays, ainsi que des manifestations spéciales telles que celles qui ont été organisées au siège de l'UNESCO. Les multiples efforts déployés par des partenaires tels que l'Internationale de l'éducation à cet égard ont été hautement appréciés.

## Diffusion de l'information relative aux Recommandations

83. Le Comité conjoint a loué l'initiative prise par l'UNESCO, en coopération avec l'OIT, de publier en sept langues un guide de l'utilisateur consacré aux deux Recommandations, dont le texte intégral est inclus. Des publications dans d'autres langues seraient les bienvenues pour aider à faire mieux connaître les normes qui y sont énoncées. Les pages Web consacrées aux travaux du Comité conjoint, qui sont tenues à jour par l'OIT en coopération avec l'UNESCO, représentent une autre excellente forme de collaboration. Certains membres se sont particulièrement employés à promouvoir l'utilisation des Recommandations par divers moyens.

## Partenariats visant à promouvoir l'utilisation des Recommandations

84. Le Comité conjoint a apprécié les informations fournies par l'UNESCO sur l'entrée en fonction de l'Équipe spéciale internationale d'« Enseignants pour l'EPT », qui réunit des partenaires nombreux et divers. L'Équipe spéciale s'est déjà dotée d'un programme ambitieux en matière de sensibilisation, de concertation et d'appui technique, qui sera exécuté par des équipes mobiles qui aideront les États membres à régler les problèmes associés à la pénurie d'enseignants.

## C. Recherches et rapports au sujet des enseignants

85. Depuis la neuvième session de 2006, l'OIT comme l'UNESCO ont mené des recherches et publié des monographies ou d'autres ouvrages, notamment des documents d'information en vue de la dixième session, en application des recommandations du Comité conjoint sur un certain nombre de questions essentielles, parmi lesquelles la formation des enseignants à tous les niveaux ; les conditions d'emploi ; l'incidence des prestataires d'enseignement postsecondaire des secteurs privé et commercial ; les enseignants recrutés sous contrat ; la pénurie d'enseignants et les problèmes liés à l'EPT : les difficultés de financement et de recrutement, le VIH et le sida et les enseignants, les procédures visant à recruter et à retenir des enseignantes ; les libertés académiques et l'autonomie des établissements ; l'emploi et la titularisation dans l'enseignement supérieur ; l'emploi, les carrières et les salaires des enseignants ; les conditions d'enseignement et d'apprentissage ; le dialogue social dans le cadre de l'éducation et la participation du personnel à la prise de décisions dans l'enseignement supérieur. Nombre de ces publications figurent dans la liste fournie à l'Annexe 1.

## D. Méthodes de travail du Comité conjoint

86. L'approche reposant sur des groupes de travail, instaurée en 2003, a de nouveau été adoptée par le Comité pour mener à bien ses travaux en vue de la dixième session. Des groupes de travail ont donc été déterminés et constitués par avance, qui sont le reflet des compétences individuelles des membres et de celles qui existent au niveau régional. Ces groupes de travail ont privilégié des thèmes correspondant aux priorités du Comité conjoint (paragraphe 8). Leur examen minutieux des tendances et des politiques de portée nationale et internationale a servi de base aux observations et aux recommandations faites par le Comité conjoint à l'intention des parties prenantes.
87. Après examen de ses méthodes de travail aux fins de leur amélioration, le Comité conjoint a affiné sa compréhension des problèmes auxquels les enseignants font face et formulé des recommandations plus fermes à l'intention de ses interlocuteurs, de l'OIT et de l'UNESCO. Il a demandé qu'il soit procédé aux améliorations suivantes des méthodes en question :
- a) Les documents d'information établis par l'OIT et par l'UNESCO doivent absolument être présentés aux coordonnateurs et aux membres des groupes de travail bien à l'avance, c'est-à-dire au moins trois mois avant l'ouverture d'une session ;
  - b) La composition des groupes de travail et les thèmes à aborder doivent être connus bien à l'avance, c'est-à-dire entre six et 12 mois avant l'ouverture d'une session ;
  - c) Le secrétariat doit fournir davantage d'informations aux membres, en particulier ceux qui sont nouveaux, quant à leurs responsabilités et à leur rôle ;
  - d) Pour la préparation des documents d'information, il faut s'en remettre davantage aux bureaux nationaux et régionaux de l'OIT et de l'UNESCO, par exemple aux commissions nationales pour l'UNESCO ;
  - e) Il faut prévoir davantage de temps pour le dialogue avec les parties prenantes intéressées, ainsi qu'avec les organisations intergouvernementales et non gouvernementales qui s'intéressent aux enseignants et avec les organisations d'enseignants et d'employeurs du secteur privé ;
  - f) Il faut diminuer le nombre de groupes de travail et de thèmes de discussions et établir davantage de priorités, afin de permettre une analyse plus approfondie et l'établissement de recommandations quant aux politiques appropriées pour l'avenir à l'intention des États membres et des partenaires sociaux ;
  - g) Il faut réduire la longueur du rapport du Comité conjoint et le nombre de ses recommandations à l'intention de ses interlocuteurs, de l'OIT et de l'UNESCO ;
  - h) Il faut prévoir davantage de temps pour la réflexion sur les principaux thèmes de discussion pendant la session du Comité conjoint ;

- i) Dans le cadre d'une session ultérieure, il faudra examiner l'impact des travaux du Comité conjoint, en particulier de ses recommandations, sur la base d'une enquête menée auprès des États membres.

### III. Proposition de projet d'ordre du jour de la onzième session du Comité conjoint

- 88. Le Comité conjoint a débattu et adopté une proposition de projet d'ordre du jour pour sa onzième session, susceptible d'être modifié par les membres de son bureau, en consultation avec le Secrétariat, si des membres du Comité conjoint font d'autres suggestions.
- 89. Lors de la dernière séance de la dixième session, des observations finales ont été faites par l'OIT et par l'UNESCO (Annexe 4).

# Annexe 1

## Sources d'information pour la dixième session<sup>3</sup>

OIT et UNESCO, « Examen des activités menées, conjointement ou séparément, par l'OIT et l'UNESCO en vue de promouvoir l'application des deux Recommandations », Genève et Paris, 2009.

### LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ÉDUCATION

OIT, « Complaints received from teachers' organizations submitted to the ILO Committee on the Freedom of Association », 2006-2009.

Lieberwitz, Risa L., « International survey on Social dialogue in education: Information sharing, consultation, negotiation », OIT, Rapport établi pour la 10<sup>e</sup> session du CEART (publication à venir).

### FORMATION DES ENSEIGNANTS

Bonnet, Gabriele, *What do recent evaluations tell us about the state of teachers in sub-Saharan Africa*, Document de référence pour le Rapport mondial de suivi sur l'EPT 2008, Paris, UNESCO, 2008.

Ottenwaelter, Marie-Odile « Towards Quality Assurance for Teacher Education in Sub-Saharan Africa », Rapport établi à la demande de la Section de la formation des enseignants, Division de l'enseignement supérieur, Paris, UNESCO, août 2008.

Schwille, John and Martial Dembélé, *Former les enseignants : politiques et pratiques*, Paris, Institut international de l'UNESCO pour la planification de l'éducation, 2007.

Seddoh, Komlavi Francisco, « Quality Assurance and Training of Teachers in Francophone Africa », deuxième Conférence internationale sur l'assurance qualité dans l'enseignement supérieur en Afrique, Dar es-Salaam, 13-18 septembre 2007.

### EMPLOI, CARRIÈRE, RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTS ET CONDITIONS D'ENSEIGNEMENT ET D'APPRENTISSAGE

Anderson, Alison, « Teacher Compensation in Fragile Contexts », document de référence pour le CEART, Réseau interinstitutionnel pour l'éducation dans les situations d'urgence (INEE), 2009.

3 Les documents de référence comprennent des documents établis spécialement pour la 10<sup>e</sup> session du CEART et des documents ou rapports sur des thèmes liés au mandat du CEART et aux points inscrits à l'ordre du jour de la session.

Iliukhina, Nona and Bill Ratteree, « Employment and careers, teacher salaries, teaching and learning conditions », OIT, Rapport établi pour la 10<sup>e</sup> session du CEART (publication à venir).

## LES PÉNURIES D'ENSEIGNANTS ET L'EPT

Bennell, Paul, « The Impact of the AIDS Epidemic on Teachers in Sub-Saharan Africa: A Further Update », Knowledge and Skills for Development, Brighton, Royaume-Uni, juin 2009.

Fyfe, Alec, « Teacher shortages and EFA: Financing and recruitment challenges », document de référence pour la 10<sup>e</sup> session du CEART, OIT (publication à venir).

IPE-UNESCO et Équipe de travail interinstitutions de l'ONUSIDA (ETII) sur l'éducation. Web Forum Report on Teachers and HIV & AIDS: Reviewing achievements, identifying challenges, Paris, UNESCO-IPE, juin 2009.

ONUSIDA ETII, « Estimating teaching needs – the impact of HIV and AIDS on teachers and how it affects education sector's ability to meet the needs of marginalized children », Rapport établi en vue du Rapport mondial de suivi sur l'EPT 2010, avril 2009.

## LES QUESTIONS DE PARITÉ DES SEXES DANS L'ÉDUCATION

UNESCO, « Synoptic report on gender balance in the teaching profession worldwide », Rapport établi pour la 10<sup>e</sup> session du CEART, Paris, 2009.

## ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : LIBERTÉS ACADÉMIQUES

UNESCO, « Academic Freedom and Institutional Autonomy: Problems and Challenges in Arab and African Countries », Lectures choisies pour la 10<sup>e</sup> session du CEART, 2009.

UNESCO, « Global Context: Europe and Latin America », Lectures choisies pour la 10<sup>e</sup> session du CEART, 2009.

## L'EMPLOI DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LES PRESTATAIRES PRIVÉS

Altbach, Philip G. et Ivan F. Pacheco, « Private and for-profit higher education: Implications for the academic profession », Rapport établi pour la 10<sup>e</sup> session du CEART (publication à venir).

Altbach, Philip G., Liz Reisberg, Laura E. Rumbley, *Évolutions de l'enseignement supérieur au niveau mondial: vers une révolution du monde universitaire*, Rapport d'orientation pour la Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur, Paris, UNESCO, 2009 (Résumé en français).

Bjarnason, Svava, Kai-Ming Cheng, John Fielden, Maria-Jose Lemaitre, Daniel Levy, N.V. Varghese, *A New Dynamic: Private Higher Education*, Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur, Paris, UNESCO, 2009.

OCDE, « The Academic Career: Adapting to Change » dans *Tertiary Education for the Knowledge Society (L'enseignement supérieur au service de la société de la connaissance)*, Vol. 2, Paris, 2008 (Résumé en français).

Teichler, Ulrich, « The Employment and work situation of the academic profession: Findings of comparative surveys », Rapport établi pour la 10<sup>e</sup> session du CEART (publication à venir).

## AUTRES RAPPORTS SUR LES ENSEIGNANTS ET L'ÉDUCATION

Secrétariat du Commonwealth, « Review of the Implementation of the Commonwealth Teacher Recruitment Protocol », Londres, 2009.

CFBT et VSO, *Managing Teachers: The centrality of teacher management to quality education: lessons from developing countries*, Londres, 2008.

Internationale de l'éducation, « Rapport de l'Internationale de l'éducation au Comité des experts sur l'application de la recommandation OIT/UNESCO de 1966 concernant la condition du personnel enseignant et de la recommandation UNESCO de 1997 sur la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur » Bruxelles, septembre 2009.

OCDE, Créer des environnements efficaces pour l'enseignement et l'apprentissage: premiers résultats de l'enquête internationale sur les enseignants, l'enseignement et l'apprentissage (TALIS) (Enquête internationale sur les enseignants, l'enseignement et l'apprentissage), Paris, 2009 (Résumé en français).

VSO, « Valuing Teachers for Quality Education for All » Note internationale d'information pour la 10<sup>e</sup> session du CEART, Londres, 2009.

# Annexe 2

## Allégations reçues d'organisations d'enseignants

### A. Allégations reçues depuis la neuvième session, en 2006

#### 1. Allégation reçue de Dansk Magisterforening (DM) du Danemark

##### ■ Historique

1. Le 22 mai 2008, Dansk Magisterforening (DM) a adressé au Directeur général de l'UNESCO une allégation relative au non-respect des dispositions de la Recommandation de 1997.
2. Dans cette allégation, DM fait valoir que la « *Loi sur l'université* » (la « *Loi* »), promulguée en 2003, est contraire aux dispositions de la Recommandation de 1997 dans trois domaines : la liberté de la recherche, l'autonomie des établissements et la gouvernance collégiale. En outre, DM affirme que les conditions de travail de ses membres qui enseignent dans des universités danoises ne leur permettent pas de s'acquitter de leurs fonctions, telles qu'énoncées dans la Recommandation de 1997.
3. DM est un syndicat agréé qui compte quelque 36 000 membres, dont une majorité de chercheurs et d'enseignants dans le système danois de l'enseignement supérieur. Il est habilité à négocier collectivement au nom de ses membres avec le Ministère des finances. Selon lui, le Gouvernement danois ne considère pas la Recommandation de 1997 comme un instrument normatif, alors que les normes de l'OCDE sont jugées appropriées pour le Danemark. DM reconnaît toutefois que l'actuel Ministre de la science, de la technologie et de l'innovation, qui est chargé de l'enseignement supérieur, a déclaré que la législation et la politique danoises étaient conformes à la Recommandation de 1997.
4. Dans son allégation, DM fait valoir que les articles 2.2 et 17.2 de la *Loi* sont contraires aux dispositions des paragraphes 26 à 30 de la Recommandation de 1997, qui protègent les libertés académiques. En outre, DM mentionne l'article 10.8 de la *Loi* qui décrit les « contrats de performance » conclus entre les universités et le ministère. L'article 2.2 de la *Loi* dispose que : « L'université est libre de mener des recherches ; elle veille à protéger cette liberté et à garantir l'éthique des sciences ». L'article 17.2 est libellé comme suit :

« Le Chef du département s'acquitte de la gestion quotidienne du département qui consiste notamment à planifier et attribuer les tâches. Il peut confier certaines fonctions à certains agents. Les membres du personnel universitaire sont libres de mener des recherches à l'intérieur du cadre stratégique défini par l'université pour ses activités de recherche, dans la

mesure où il ne leur est pas demandé de s'acquitter de fonctions que leur confie le Chef du département. »

5. Dans son allégation, DM conteste le libellé de l'article 2.2 en ce sens qu'il ne cite pas expressément l'autonomie des établissements, mais mentionne uniquement la liberté de mener des recherches et l'éthique. Selon DM, l'autonomie des établissements et les libertés académiques sont étroitement liées et la *Loi* n'en tient pas compte puisqu'elle ne mentionne que la liberté de mener des recherches et l'éthique.
6. DM se déclare en désaccord avec l'article 17.2 car celui-ci implique que le personnel universitaire est libre de mener des recherches uniquement dans le cadre stratégique défini par l'université. En outre, cet article est libellé de telle sorte que la recherche apparaît comme une fonction accessoire pour le personnel universitaire, qui ne peut être entreprise que lorsque les tâches assignées par les chefs de département ont été menées à bien. Le cadre stratégique figure dans le contrat de développement passé entre l'université et le ministère, de sorte que celui-ci doit approuver les domaines dans lesquels les membres du corps enseignant peuvent mener des recherches.
7. Hormis le texte de la *Loi*, DM fait valoir que le financement des universités danoises est désormais davantage soumis à un contrôle politique. La recherche est orientée vers des domaines qui favorisent des liens avec les entreprises et produisent un effet commercial à court terme. DM affirme également qu'il a été associé à des affaires dans lesquelles des membres du personnel universitaire avaient été licenciés ou menacés d'être licenciés, car leur domaine de recherche ne correspondait pas au cadre stratégique de leur université en vertu du contrat que cette dernière avait passé avec le ministère.
8. Outre la *Loi*, un autre texte législatif, à savoir la Loi sur les inventions dans les établissements publics de recherche, limite le droit du personnel universitaire de publier une invention issue de ses travaux pour une université ou un autre établissement. DM fait valoir que cette disposition est elle aussi contraire à la Recommandation de 1997.
9. Comme noté ci-dessus à propos de l'article 10.8 de la *Loi*, les universités doivent passer un « contrat de développement » avec le ministère qui, selon DM, constitue une limite à l'autonomie des universités. Toujours selon DM, ce contrat oblige chaque université à respecter des critères d'ordre quantitatif pour les programmes d'enseignement, qu'il s'agisse notamment du nombre de grades attribués ou du volume des activités de recherche, y compris le nombre de publications, de brevets et de citations. Chaque université doit limiter ses travaux aux domaines de recherche et d'enseignement énoncés dans le contrat de développement.
10. Au début de 2006, un certain nombre d'établissements universitaires et d'instituts de recherche ont été regroupés en 11 universités et en un certain nombre d'autres établissements. DM fait valoir que les universités n'ont pas eu vraiment le choix de participer à ce processus de fusion, ce qui selon lui constitue une violation de l'article 22 de la Recommandation de 1997.
11. La *Loi* dispose qu'une majorité des membres des Directoires d'université doivent être des membres externes. Il existe bien des conseils universitaires mais ils ont peu de pouvoir exécutif, un grand nombre de décisions étant prises par le gouvernement ou le parlement.

Il en résulte que les universitaires n'ont pas le pouvoir de trancher des questions telles que la nature des matières à enseigner, les normes universitaires applicables à un établissement, la manière de garantir la qualité du travail universitaire, le recrutement du personnel enseignant, etc. De nombreuses décisions sont prises par des administrateurs de rang supérieur dont le recrutement doit répondre à une seule exigence : avoir une bonne réputation. Dans la pratique, certaines nominations du moins se fondent sur une expérience de l'administration ou des entreprises, ce qui nuit à la collégialité. La précédente loi qui régissait les universités prévoyait que ces postes devaient être pourvus par élection, de sorte que les vues du personnel enseignant étaient dûment prises en compte.

12. DM fait en outre valoir que les conditions d'emploi des universitaires danois ne tiennent pas compte de leur statut et de leur importance au regard de la société danoise. En particulier, ils sont en retrait par rapport à leurs collègues européens et nord-américains. Un accord collectif conclu en mars 2008 pourrait améliorer la situation, mais les universités ont refusé d'adopter le principe du congé sabbatique, comme le prévoit la Recommandation de 1997.
13. Dans une communication du 6 août 2009, l'Internationale de l'éducation (IE) a soumis des informations supplémentaires à l'appui des allégations de DM relatives à des dispositions de la Recommandation de 1997, allégations ayant trait à la liberté individuelle d'effectuer des recherches dans les universités danoises, à la disparition de la collégialité et au manque de participation réelle du personnel à la prise de décision, ainsi qu'à la non-reconnaissance de la valeur des services fournis par les personnels enseignants exerçant à temps partiel dans des établissements d'enseignement supérieur, à leur non-représentation dans les négociations avec les organisations d'enseignants et au fait qu'ils n'ont pas droit à une pension de retraite. L'IE a soutenu que la situation danoise était symptomatique de celle qui prévalait dans de nombreux pays, partout dans le monde, où les institutions fonctionnaient comme si elles n'avaient jamais eu connaissance de la Recommandation de 1997. Le principe de la liberté de recherche était régulièrement enfreint du fait de l'adoption de modalités plus libérales et plus concurrentielles de financement de la recherche et du fait que de plus en plus d'organes décisionnels au niveau universitaire étaient alignés sur le modèle des entreprises, au détriment de la gouvernance collégiale. Le personnel des universités était de plus en plus souvent recruté à court terme et de manière aléatoire et pâtissait de restrictions à sa liberté de travail et de conditions de travail et d'indemnités de moins en moins favorables, du fait notamment de la crise économique actuelle. Par opposition aux pratiques danoises, l'IE a cité un cas de bonne pratique en Irlande, où une décision du tribunal du travail avait réaffirmé la protection de l'emploi et le droit des chercheurs à décider de leurs travaux de recherche et avait préconisé un accord négocié avec une organisation d'enseignants concernant la recherche universitaire et la liberté dans ce domaine.
14. Conformément à son règlement intérieur, le Comité conjoint a demandé au Ministre danois de la science, de la technologie et de l'innovation de soumettre ses observations concernant les allégations de DM.
15. Le ministère a noté que l'allégation de DM reflétait son désaccord avec la politique gouvernementale actuelle concernant les universités. La position du gouvernement était que ces politiques étaient parfaitement compatibles avec la Recommandation de 1997.

16. Le ministre a soutenu qu'un gouvernement qui alloue chaque année des fonds publics à des universités doit établir certaines règles concernant l'utilisation de ces fonds. Le ministre n'a pas accepté l'allégation selon laquelle les fusions de 2007 avaient d'une façon ou d'une autre limité la liberté d'expression des universitaires. La Constitution garantit la liberté d'expression de tous et les universités sont tenues par le ministère d'encourager leurs employés à prendre part au débat public. Les données montrent que le personnel des universités s'exprime sur des questions publiques plus souvent que d'autres professions.
17. La *Loi* établit un système permettant aux employés d'exercer une influence dans leurs domaines de compétence académique. La *Loi* exige des doyens et chefs de département qu'ils fassent participer leurs employés à la prise de décisions concernant les activités de l'université. Le personnel est représenté au Directoire de l'université, la plus haute autorité de cette institution.
18. En ce qui concerne la protection de la liberté académique, le ministère estime que la *Loi* établit l'obligation de sauvegarder la liberté académique. Elle ne définit pas le terme « université » et laisse à la direction d'une institution le soin de déterminer comment protéger la liberté académique. Selon la section 17 (2) de la *Loi*, les universitaires sont libres d'effectuer des recherches, de sorte que tout chercheur est autorisé par la loi à mener des recherches, droit que l'université doit respecter. En 2006, DM a commandé une enquête sur ses membres qui a révélé que 12 % des chercheurs employés par l'État - universités, instituts de recherche, bibliothèques/archives et musées - avaient été priés d'effectuer des travaux de recherche spécifiques.
19. De l'avis du gouvernement, la section 17 (2) de la *Loi* signifie qu'un cadre stratégique établi par une université pour ses activités de recherche devrait être interprété dans un sens très large et couvrir tous les domaines d'activité de l'université, de sorte qu'il est difficile d'imaginer que cette condition soit restrictive. Les contrats de performance décrivent les buts stratégiques et les domaines d'action de l'université à un niveau très général. Les contrats ne devraient pas être utilisés pour limiter la liberté académique. Qui plus est, les contrats de développement sont préparés selon un processus qui inclut des débats ouverts au sein de l'université, y compris au niveau du Conseil académique.
20. La majorité des fonds alloués à la recherche le sont par le biais de concours organisés par divers conseils et fondations du système consultatif pour la recherche. Les chercheurs préparent leurs propres propositions. Le Conseil danois pour la recherche indépendante finance des projets proposés par des chercheurs, tandis que le Conseil danois pour la recherche stratégique finance des recherches dans des domaines prioritaires définis par le gouvernement. Ces deux Conseils sont composés de chercheurs.
21. Lorsque des travaux de recherche sont financés en totalité ou en partie par des fonds publics, la *Loi* rend obligatoire la publication de leurs résultats. La date de publication dépendra des circonstances et, en particulier, de la nécessité de protéger les droits de propriété intellectuelle. Une loi réglementant les inventions émanant d'instituts de recherche publics stipule qu'un institut peut demander à un chercheur de s'abstenir de publier une invention pendant un délai maximum de deux mois si une évaluation supplémentaire est nécessaire. L'institut peut aussi imposer un délai si la publication risque de faire obstacle à une éventuelle exploitation commerciale, délai couvrant éventuellement le temps nécessaire pour que l'université

obtienne un brevet d'invention. La même loi donne à l'institut le droit d'exploiter des inventions produites par des employés dans le cadre de leur travail. L'employé a droit à un paiement raisonnable de la part de l'institut si celui-ci tire des revenus de l'exploitation commerciale d'une invention. Le ministre estime que la pratique danoise dans ce domaine est conforme aux normes internationales.

22. Le ministre est d'avis qu'un juste équilibre entre autonomie et responsabilité doit être instauré dans les universités et que la législation danoise répond à ces exigences.
23. Les contrats de développement constituent un cadre pour l'autonomie des universités, reposant sur les propositions de l'université. Ils ne sont pas juridiquement contraignants.
24. Les fusions d'universités qui ont eu lieu en 2007 n'ont pas modifié le cadre dans lequel s'inscrit la liberté d'expression, que ce soit la Constitution ou la *Loi sur l'université*. DM a pu constater, d'après sa propre enquête, que les chercheurs s'exprimaient davantage dans l'association à laquelle DM est affilié que d'autres groupes.
25. La structure des carrières a été simplifiée après la fusion des universités, en 2007. Ce changement a été la conséquence d'un dialogue entre une organisation représentant les universités et l'association à laquelle DM appartient. Le ministre déclare qu'aucun document ministériel ne peut modifier des droits statutaires. Le ministère consulte normalement DM et d'autres groupes avant de promulguer de nouvelles règles, mais il n'est pas tenu d'accepter la position de DM ou de toute autre organisation avant de promulguer une nouvelle politique.
26. Le ministre affirme que les traitements et les conditions de travail des universitaires sont comparables à ceux proposés par d'autres universités européennes. Les barèmes des traitements sont établis par négociation collective, de sorte que l'organisation à laquelle DM est affilié a approuvé les traitements actuels.
27. Dans ses observations relatives aux informations soumises par l'IE, le gouvernement affirme qu'au Danemark le personnel temporaire de l'enseignement supérieur jouit des mêmes droits que le personnel permanent, grâce à l'accord collectif et à la *Loi sur les universités*, notamment en ce qui concerne la liberté académique, la liberté de recherche, le niveau des traitements et les droits à pension. L'extension de la couverture de l'accord collectif de 2008 aux personnes employées moins de 21 heures par semaine signifiait que le personnel employé à temps partiel jouissait des mêmes droits que le personnel employé à temps plein, à postes équivalents. La situation en Irlande évoquée par l'IE n'était pas directement transposable au Danemark, dans la mesure où il n'existait pas au Danemark d'accord sur les modèles de volume de travail et où la Recommandation de 1997 ne mentionnait pas de tels accords. La responsabilité institutionnelle de préserver la liberté de recherche était respectée au Danemark, conformément aux dispositions de la Recommandation de 1997. Les affirmations de l'IE concernant la perte de collégialité en violation des dispositions de la Recommandation de 1997 contredisaient celles de DM et, de toute façon, semblaient répondre à des préoccupations politiques. Au contraire, les dispositions de la *Loi sur les universités* concernant la représentation du personnel dans les organes académiques et au conseil d'administration n'étaient pas considérées comme contrevenant à la Recommandation de 1997. Le gouvernement a rejeté l'allégation selon laquelle les conditions de travail du personnel de l'enseignement supérieur employé à temps partiel étaient moins favorables que

celles du personnel employé à plein temps ; toutes ces conditions de travail étaient négociées, le plus souvent par négociation collective, et officialisées dans des accords collectifs.

## ■ Constatations

28. Le Comité conjoint appuie l'affirmation attribuée au ministre selon laquelle le droit danois et la politique de ce pays devraient être conformes aux dispositions de la Recommandation de 1997. Le Comité conjoint reconnaît qu'un désaccord à propos de l'application correcte des principes formulés dans la Recommandation de 1997 est possible. Le Comité conjoint note également que selon la Recommandation (paragraphes 22 et 24), il convient de trouver un équilibre approprié entre le niveau d'autonomie dont jouissent les institutions d'enseignement supérieur et leur responsabilité, sans que la liberté académique n'en souffre.
29. Le Comité conjoint fait observer que cette allégation ne repose sur aucune action spécifique d'une quelconque université ou du Gouvernement danois. Elle reflète plutôt l'insatisfaction de DM concernant certaines des conditions énoncées dans la *Loi* adoptée en 2003.
30. La Recommandation de 1997 ne pouvait être formulée qu'en termes généraux et en fonction de grands principes. Chaque pays et chaque institution académique peut organiser ses activités en fonction des pratiques nationales, dans le respect des principes de la Recommandation. Ainsi, la section 17 de la Recommandation de 1997 énonce les principes régissant l'autonomie institutionnelle. La dernière phrase est rédigée en ces termes : « Toutefois, la nature de l'autonomie institutionnelle peut varier selon le type d'établissement concerné ».
31. De même, la *Loi* régissant le fonctionnement des universités danoises comporte de nombreuses affirmations d'ordre général concernant la liberté académique (section 2.2), les activités de recherche (section 17.2) et la gouvernance et les « contrats de performance » (section 10.8).
32. DM relève à juste titre que la section 2.2 de la *Loi* ne mentionne pas l'autonomie institutionnelle. Cependant, le Comité conjoint note que la disposition en question établit clairement qu'il appartient aux universités de protéger les libertés académiques. Le texte de la Recommandation de 1997, en particulier les paragraphes 28 et 29, traite avant tout du droit du personnel enseignant d'effectuer des recherches « à l'abri de toute ingérence », dès lors que cette activité s'exerce dans le respect de certains principes professionnels.
33. Les garanties visées à la section 2.2 de la *Loi* pourraient être énoncées de manière plus complète, comme elles le sont dans la Recommandation de 1997, mais la disposition de la *Loi* n'est pas en elle-même contraire aux principes de la Recommandation.
34. La section 17.2 de la *Loi* stipule que le personnel universitaire est libre de « conduire des recherches dans le cadre stratégique défini par l'université [...] ». Les termes de cette disposition se prêtent à de multiples interprétations. Il est possible qu'un cadre stratégique limite la portée des dispositions prévues au paragraphe 29 de la Recommandation de 1997, mais le Comité conjoint n'a aucune preuve que cette législation ait effectivement restreint la liberté du personnel universitaire d'effectuer des recherches. Le ministre déclare que les « notes relatives à la *Loi sur les universités* » indiquent que la notion de cadre stratégique pour les activités de recherche à l'université devrait être interprétée au sens large

et qu'elle couvre l'université dans son ensemble. Dans ces conditions, le Comité conjoint ne peut conclure que l'existence de cadres stratégiques limite en soi la liberté du personnel universitaire de mener des travaux de recherche. Il reconnaît par ailleurs la possibilité que de tels conflits apparaissent. DM prétend que des membres du personnel ont été menacés de représailles parce que leurs recherches ne s'inscrivaient pas dans le cadre stratégique de leur université. De tels cas pourraient être contraires aux principes énoncés au paragraphe 29 de la Recommandation et devraient être pris au sérieux par toutes les parties concernées. En l'absence d'informations complémentaires, le Comité conjoint recommande que DM et le ministère se penchent sur l'éventualité que des plans stratégiques puissent empiéter sur la liberté de recherche, afin de convenir d'une politique visant à empêcher que de telles situations ne se produisent.

35. Le Comité conjoint a pris note des principes énoncés dans la *Loi sur les inventions dans les institutions publiques de recherche* et des explications du ministre sur son application. Cette loi concerne principalement les inventions, c'est-à-dire un volet particulier de la recherche. La Recommandation de 1997 ne mentionne pas les inventions ni l'exploitation commerciale des résultats de la recherche universitaire. Le Comité conjoint reconnaît que ces questions revêtent une certaine importance pour un grand nombre d'universités et ont eu des retombées positives pour les chercheurs, les universités auxquelles ils appartiennent et, dans certains cas, leurs étudiants. La Recommandation de 1997 contient des déclarations fortes concernant la liberté du personnel universitaire de publier les résultats de ses travaux de recherche sans ingérence. La Recommandation prévoit le cas de la publication sur des supports et moyens de diffusion traditionnels, à savoir livres, journaux et bases de données. Les restrictions de la *Loi sur les inventions* se limitent à de courtes périodes destinées à permettre l'enregistrement des droits d'auteur. Cette disposition ne limite en rien le droit des universitaires de publier leurs travaux où ils l'entendent. Le Comité conjoint note en outre que le délai habituel pour les publications traditionnelles dépasse souvent deux mois. Par conséquent, faute d'éléments tendant à prouver que les limitations de la *Loi sur les inventions* portent atteinte aux intérêts des chercheurs, le Comité conjoint n'est pas en mesure de conclure que ces restrictions sont contraires à la Recommandation de 1997.
36. Les paragraphes 1 et 32 de la Recommandation de 1997 traitent de l'autogestion et de la collégialité. Le paragraphe 31, notamment, énonce que les enseignants devraient pouvoir « élire la majorité des représentants au sein des instances académiques de l'établissement ». Les éléments présentés au Comité conjoint montrent que les membres externes doivent être majoritaires au sein du Directoire de chaque université (*Loi sur les universités*, article 12), également placé sous la présidence d'un membre externe. Outre le Directoire, chaque université compte au moins un « conseil universitaire », composé de membres du personnel, d'étudiants diplômés et d'administrateurs de l'université. Le personnel de l'université peut, semble-t-il, être majoritaire dans ces instances. Le conseil a notamment pour tâche la répartition des financements au sein de l'université. Les autres instances régissent les programmes de doctorat et les conseils des études. Le conseil des études est composé à part égale de membres du personnel universitaire et d'étudiants et doit être présidé par un membre du corps enseignant.
37. Le Comité conjoint note que le personnel universitaire est bien représenté dans la gouvernance des universités danoises. Il fait également remarquer qu'il n'est pas inhabituel que les universités soient dirigées par un organe supérieur qui supervise les fonctions non

universitaires de l'établissement. Le Comité conjoint note que les Directoires des universités danoises ne peuvent être assimilés aux « instances académiques » telles que définies au paragraphe 31 de la Recommandation de 1997. Il recommande que DM, les représentants des universités et le ministère discutent du fonctionnement des structures de gouvernance des universités afin de lever toute ambiguïté concernant les fonctions qui reviennent aux différentes entités concernées.

38. Le Comité conjoint ne dispose pas d'informations pour évaluer la situation économique des membres de DM. Cependant, il note que les traitements et les conditions d'emploi sont soumis à la négociation collective. Il serait inapproprié que le Comité conjoint exprime un avis sur les résultats du processus volontaire de négociation collective tel que visé au paragraphe 53 de la Recommandation de 1997.

## Recommandations

39. Le Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO :
- a) prennent note de la situation décrite ci-dessus ;
  - b) communiquent au Gouvernement danois et à DM ses recommandations concernant l'utilité de discussions sur la gouvernance universitaire entre les parties concernées ;
  - c) exhortent le Gouvernement danois et DM à engager un dialogue social efficace au sujet des contrats de performance entre le gouvernement et les différentes universités ;  
et
  - d) demandent au gouvernement et à DM de faire rapport au Comité conjoint sur les résultats de leurs discussions, les progrès réalisés et les difficultés éventuellement rencontrées.

## B. Faits nouveaux concernant les allégations reçues précédemment

### 1. Allégation reçue du Syndicat national de l'enseignement tertiaire (NTEU) d'Australie

#### Historique

1. Des informations détaillées concernant l'allégation et la manière dont elle a été traitée figurent dans les rapports de la 9<sup>e</sup> session du Comité conjoint (2006) et dans le rapport intérimaire 2008 du Comité. Dans ce rapport intérimaire, le Comité conjoint a invité le gouvernement à :
  - a) coopérer avec les chefs d'établissement et les organisations d'enseignants pour la révision de ses politiques de financement des établissements d'enseignement supérieur afin d'assurer un équilibre approprié entre le respect de l'autonomie de ces

établissements et l'obligation qui leur incombe, aux termes de la Recommandation de 1997, de rendre des comptes ;

- b) revoir et modifier, le cas échéant, les dispositions des Prescriptions relatives aux relations sur le lieu de travail dans l'enseignement supérieur (HEWRR) qui risquent de réduire la durée d'occupation des postes, les garanties disciplinaires et donc la liberté universitaire dans les établissements ;
- c) collaborer avec les organisations d'enseignants en vue de lever les ambiguïtés de la législation qui pourraient faire obstacle à la participation efficace du personnel de l'enseignement supérieur aux organes directeurs des établissements que préconise la Recommandation de 1997 ; et
- d) revoir et, le cas échéant, modifier la législation et la politique nationales qui ont eu pour effet de fragiliser les dispositions de la Recommandation de 1997 relatives à la négociation des conditions d'emploi dans les établissements d'enseignement supérieur, conformément aux conclusions et recommandations pertinentes des organes de contrôle de l'OIT.

## ■ Faits nouveaux

- 2. Le Comité conjoint a examiné les informations additionnelles présentées par le gouvernement le 24 février 2009, ainsi que les renseignements supplémentaires soumis par le NTEU le 25 juin 2009.
- 3. Le gouvernement a informé le Comité conjoint que la précédente législation relative aux HEWRR et les protocoles de gouvernance institutionnelle correspondants qui étaient au cœur des allégations avaient été supprimés par la nouvelle législation. Celle-ci est entrée en vigueur en septembre 2008 et, de l'avis du gouvernement, a réglé les questions soulevées par le NTEU.
- 4. Le NTEU a fourni des informations sur la nouvelle législation du travail. Elles concernent les mesures disciplinaires et la négociation des conditions d'emploi, les récents changements de politiques et leurs incidences sur la liberté et l'autonomie académiques par le biais du processus d'évaluation par les pairs, les nouvelles politiques de financement et leurs effets sur l'autonomie institutionnelle, et les changements intervenus dans le contexte du dialogue social. D'après le NTEU, les principales réformes portaient notamment sur les points suivants :
  - a) les progrès réalisés par suite du rejet des HEWRR et des protocoles de gouvernance ont été minimes et le resteront jusqu'à ce que les conventions collectives conclues précédemment dans le cadre de la législation supprimée soient renégociées, un processus qui pourrait durer quelques années et, partant, ralentir les progrès dans d'autres domaines ;
  - b) les garanties de procédure relatives aux mesures disciplinaires (renvois) ont été rétablies, mais elles s'appliquent uniquement aux lieux de travail comptant plus de

15 salariés et non au personnel occasionnel et aux personnes titulaires de contrats de moins d'un an ;

- c) la réaffirmation par le gouvernement de l'importance de la liberté académique en tant que condition essentielle pour toutes les institutions, à la suite d'une enquête nationale à laquelle ont contribué le NTEU et d'autres parties prenantes ;
- d) des changements apportés à la politique du gouvernement en matière de financement de la recherche, qui protègent davantage les normes de liberté académique et d'autonomie institutionnelle dans le cadre de larges critères d'obligation redditionnelle, notamment une nouvelle législation, actuellement à l'étude, visant à renforcer le processus d'évaluation indépendante par les pairs et à réduire les interventions directes du gouvernement moyennant le renforcement de l'indépendance du Conseil australien de la recherche et l'établissement d'une charte officielle, appuyée par le gouvernement, en vue d'assurer la liberté d'enquêter s'agissant des recherches menées par des organismes de recherche publics ; et
- e) de nouvelles politiques visant à renforcer les dispositions financières afin de mieux garantir l'accès à l'enseignement supérieur.

## ■ Constatations

5. Rappelant les recommandations de son rapport intérimaire de 2008, le Comité conjoint se dit satisfait et félicite le gouvernement pour les réformes de la législation qui tiennent mieux compte des dispositions de la Recommandation de 1997 concernant la négociation des conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur et, en particulier les mesures disciplinaires, et, par conséquent, le régime de titularisation et la liberté académique. En revanche, il constate que les améliorations des garanties de procédure relatives au renvoi n'ont pas été étendues à l'ensemble des établissements et employés.
6. Le Comité conjoint prend également note et se félicite des améliorations apportées aux politiques et mesures de financement, qui permettent de mieux respecter les principes de base énoncés dans la Recommandation de 1997 sur la liberté académique et l'autonomie institutionnelle moyennant un équilibre entre ces principes et les directives de la Recommandation sur l'obligation pour les institutions de rendre des comptes.
7. Le Comité conjoint constate par ailleurs que les réformes législatives et politiques ont contribué à instaurer un climat beaucoup plus propice au dialogue social. La voix du NTEU en faveur du personnel enseignant de l'enseignement supérieur et celle des autres parties prenantes de l'enseignement supérieur semblent être plus influentes dans les processus consultatifs qui ont conduit aux changements signalés, les intéressés étant davantage à même de prendre part à des négociations plus efficaces sur les modalités et conditions d'emploi ainsi que sur les principes et pratiques qui se trouvent au cœur d'une application efficace de la Recommandation de 1997.

## Recommandations

8. Le Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO :
  - a) prennent note des constatations ci-dessus ;
  - b) communiquent ces constatations et recommandations au gouvernement et au NTEU en félicitant le gouvernement pour ses réformes législatives et politiques qui contribuent à une meilleure application des principales dispositions de la Recommandation de 1997 ;
  - c) demandent aux parties de tenir le Comité conjoint informé des nouveaux progrès réalisés et des difficultés qui pourraient continuer de se poser sur ces questions, en particulier en ce qui concerne l'extension des garanties procédurales en matière de licenciement à toutes les institutions et tous les employés, selon que de besoin.

## 2. Allégation reçue de l'Internationale de l'éducation (IE) et de l'Association des enseignants éthiopiens (ETA)

### Historique

1. Dans son rapport intérimaire de 2008, le Comité conjoint regrettait vivement que le gouvernement n'ait pas jugé bon de répondre depuis 2004 à ses demandes d'informations complémentaires sur les éventuels progrès accomplis pour résoudre les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des diverses dispositions de la Recommandation de 1966, difficultés qui remontent à plus de dix ans. Néanmoins, compte tenu du manque d'informations récentes, y compris en provenance de l'IE et de l'ETA, le Comité conjoint a jugé nécessaire de suspendre tout examen complémentaire des allégations jusqu'à ce qu'une ou plusieurs parties communiquent des informations pertinentes sur les faits nouveaux.

### Faits nouveaux

2. Le Comité conjoint a noté qu'en examinant son rapport intérimaire, le Conseil exécutif de l'UNESCO, à sa 181<sup>e</sup> session en avril 2009, avait prié le Directeur général d'user de ses bons offices pour tenter d'améliorer la communication entre les autorités éthiopiennes et les organisations d'enseignants concernées. Par ailleurs, outre les inquiétudes concernant la liberté syndicale en Éthiopie préalablement notées par le Comité conjoint, le Comité sur la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT a constaté en mars 2009 que l'obligation pour les enseignants d'effectuer des activités sans rapport avec leur fonction (participation à des recensements de population dans certaines régions entraînant une augmentation de la charge de travail pour nombre d'entre eux, selon les organisations d'enseignants) avait été décidée sans que ces organisations ne soient consultées.

## ■ Constatations

3. Dans l'ensemble, les évolutions susmentionnées ont une nouvelle fois soulevé la question de l'absence de dialogue social approprié dans l'enseignement en Éthiopie concernant les dispositions de la Recommandation de 1966. Le Comité conjoint réitère son appel en faveur d'un plus grand respect du principe fondamental des consultations avec les organisations d'enseignants, énoncé au paragraphe 10 (k) de la Recommandation de 1966. L'engagement des enseignants en faveur de la réforme de l'éducation est étroitement lié au processus du dialogue social. Le Comité conjoint compte sur le gouvernement et les organisations internationales, notamment l'OIT et l'UNESCO, pour régler ces questions.

## ■ Recommandations

4. Le Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO :
  - a) prennent note des préoccupations concernant le non-respect persistant, par le gouvernement, du dialogue social sur les questions relatives à l'éducation qui touchent les enseignants ;
  - b) invitent l'UNESCO à communiquer au Comité conjoint les résultats des actions entreprises par son Directeur général, en usant de ses bons offices pour améliorer la communication entre le gouvernement et les organisations d'enseignants ; et
  - c) transmettent ces constatations et recommandations au Gouvernement éthiopien, à l'Association nationale des enseignants (ancienne ETA) et à l'EI, en les priant de tenir le Comité conjoint informé de tout progrès et des difficultés qui persisteraient sur ces questions.

### 3. Allégation reçue du Syndicat japonais des enseignants et personnels de l'éducation (ZENKYO) et du Syndicat d'enseignants Nakama

## ■ Historique

1. Les détails de l'allégation et de son traitement sont présentés dans les rapports du Comité conjoint sur ses 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> sessions (2003, 2006) ainsi que dans ses rapports intérimaires de 2005 et 2008. Dans le rapport intérimaire de 2008, le Comité conjoint a pris note du rapport de la mission d'enquête qu'il avait dépêchée sur place du 20 au 28 avril et a formulé un certain nombre de recommandations, à la lumière de la Recommandation de 1966, concernant en particulier l'approche adoptée par le gouvernement au sujet des améliorations du système d'évaluation des enseignants, de l'évaluation du mérite et de la détermination des traitements, ainsi que des processus de consultation et de négociation avec les organisations d'enseignants sur ces questions.

## Faits nouveaux

2. Le Comité conjoint a examiné les informations supplémentaires fournies par le gouvernement le 24 août 2009, ainsi que celles datées du 30 juillet 2009 et du 9 septembre 2009 communiquées respectivement par le ZENKYO et le Syndicat d'enseignants Nakama. Le Comité conjoint a aussi pris note des observations reçues du Syndicat japonais des enseignants (JTU ou NIKKYOSO) et de l'Internationale de l'éducation, telles qu'elles ont été présentées au Conseil d'administration du BIT en novembre 2008.
3. Le gouvernement rappelle que les enseignants relevés de leurs fonctions au motif que leur aptitude à enseigner ne s'est pas améliorée, même après qu'ils ont reçu une formation spéciale, ont certains droits, comme celui de faire une déclaration dans le cadre d'une procédure de recours administratif. Mais les enseignants dont on estime qu'ils exercent leur métier de façon inadéquate ne sont sanctionnés par aucune modification indésirable de leur statut, de sorte que le recours administratif ne leur est pas applicable et qu'ils n'ont pas les mêmes droits. Le gouvernement confirme en outre que le système d'évaluation des enseignants est considéré comme une question administrative et de gestion, qui ne peut faire l'objet de négociations avec les organisations d'enseignants. Il demande au Comité conjoint de réexaminer certaines de ses recommandations à la lumière d'une interprétation plus juste du système juridique japonais. Le gouvernement considère qu'il est dûment fidèle à l'esprit des Recommandations.
4. ZENKYO a encouragé ses membres à étudier le rapport de la mission d'enquête et le rapport intérimaire, à la suite de quoi des observations ont été présentées aux bureaux de l'éducation de 13 préfectures. Dans certains cas, de telles observations peuvent conduire à une amélioration des relations de travail. En attendant, ZENKYO indique que le gouvernement n'a pas fait traduire ces rapports ni communiqué d'informations aux bureaux de l'éducation locaux. ZENKYO rapproche la question à l'examen de celle, plus générale, des droits fondamentaux des fonctionnaires dans l'exercice de leur profession, qui sont du ressort du Comité de la liberté syndicale de l'OIT.
5. Le Syndicat d'enseignants Nakama déclare que le Bureau de l'éducation d'Osaka n'a pas reçu le rapport du Comité conjoint et n'a pas accepté de rencontrer ses membres. Il décrit le fonctionnement des systèmes de primes au mérite et de recours, estimant qu'ils sont discriminatoires et constituent une violation des droits de l'homme.

## Constatations

6. Le Comité conjoint renvoie aux recommandations contenues dans son rapport intérimaire de 2008 sur l'évaluation des enseignants, la compétence et les mesures disciplinaires ; l'évaluation du mérite ; la consultation et la négociation. Il tient à redire son appréciation de l'attitude positive du gouvernement, qui a permis à la mission d'enquête de s'acquitter de sa tâche et donc au Comité conjoint d'obtenir un tableau très clair de la situation en ce qui concerne l'application des dispositions pertinentes de la Recommandation de 1966.
7. À cet égard, il appelle l'attention en particulier sur la section VII de la Recommandation, consacrée à l'emploi et à la carrière des enseignants, où sont mentionnées la nécessité d'assurer une protection efficace contre les actions arbitraires de nature à affecter la situation

professionnelle des enseignants (paragraphe 46) et la nécessité d'appliquer des procédures de sauvegarde en cas de mesures disciplinaires (paragraphe 47 à 52). En outre, compte tenu de la nette sous-représentation des femmes dans les organes compétents, confirmée par la mission d'enquête (au paragraphe 68 de son rapport), le Comité conjoint demeure préoccupé quant à l'état d'avancement de l'application des dispositions de la Recommandation sur la non-discrimination (paragraphe 7) et sur les enseignantes ayant des charges de famille (paragraphe 54 à 58).

8. En ce qui concerne les questions relatives à la consultation et à la négociation, le Comité conjoint tient à souligner qu'il s'agit de deux notions liées mais néanmoins fondamentalement différentes. Il rappelle qu'en vertu du paragraphe 82 de la Recommandation, les traitements et les conditions de travail des enseignants devraient être déterminés par la voie de *négociations* entre les organisations d'enseignants et les employeurs, et que la Recommandation cite la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949 (n° 98) comme étant un instrument sur les droits fondamentaux applicable aux enseignants ; sur ce point, le Comité conjoint s'en remet totalement au Comité de la liberté syndicale de l'OIT. Cependant, la Recommandation préconise aussi une coopération étroite entre les autorités compétentes, les organisations d'enseignants, les employeurs et les salariés, et d'autres parties, en vue de définir la politique scolaire et ses objectifs précis (paragraphe 10 (k)). Comme indiqué dans le rapport intérimaire 2008, le Comité conjoint souhaite donc qu'un processus de *consultation* de bonne foi – et non pas nécessairement une négociation formelle – se mette en place au niveau du ministère et des bureaux préfectoraux de l'éducation avec les organisations d'enseignants sur la politique relative aux questions soulevées.

## Recommandations

9. Le Comité conjoint recommande que le gouvernement et les organisations d'enseignants aient recours aux services consultatifs et aux bons offices de l'OIT et de l'UNESCO, afin d'obtenir des informations sur les systèmes de consultation et de dialogue social, l'évaluation des enseignants et l'évaluation du mérite, et d'avoir l'accès aux bonnes pratiques susceptibles de servir de modèle.
10. Le Comité conjoint invite le gouvernement et les organisations d'enseignants à coopérer avec l'OIT et l'UNESCO en vue de parvenir à une compréhension mutuellement acceptable du texte de la Recommandation de 1966.
11. Le Comité conjoint invite également le gouvernement à transmettre le rapport intérimaire et le rapport de la mission d'enquête aux bureaux préfectoraux de l'éducation pour information, accompagnés de toute observation qu'il souhaite formuler.
12. Le Comité conjoint recommande en outre que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO :
  - a) prennent note des constatations ci-dessus ;
  - b) communiquent ces constatations et recommandations au gouvernement, aux bureaux préfectoraux de l'éducation et aux organisations d'enseignants concernés, en demandant au gouvernement, ainsi qu'à l'ensemble des organisations d'enseignants représentatives, de tenir le Comité conjoint informé des progrès réalisés et des difficultés qui subsistent sur ces questions.

# Annexe 3

## Secrétariat du Comité conjoint

### ■ BIT

M. Bill RATTEREE

Chef de l'Équipe sur les services publics et spécialiste de l'éducation  
Département des activités sectorielles (SECTOR)

M. Raphael CROWE

Spécialiste principal des questions d'égalité entre hommes et femmes  
Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (GENDER)

M<sup>me</sup> Angelika MULLER

Juriste en droit du travail

Département des relations professionnelles et des relations d'emploi (DIALOGUE)

M. Steven OATES

Conseiller principal spécialiste des droits au travail

Secteur des normes et des principes et droits fondamentaux au travail (STANDARDS)

M. Raghwan RAGHWAN

Responsable Région Asie et Pacifique

Bureau des activités pour les travailleurs

Mme Vicky HINCHA-MAJUVA

Soutien administratif

Département des activités sectorielles (SECTOR)

### ■ UNESCO

M. Georges HADDAD

Directeur

Division de l'enseignement supérieur

M.K. Francisco SEDDOH

Chef p.i.

Section de la formation des enseignants

Division de l'enseignement supérieur

M. Edem ADUBRA

Spécialiste principal du programme

UNESCO Bureau multipays de Windhoek

M<sup>me</sup> Sayeeda RAHMAN  
Spécialiste du programme  
Section de la formation des enseignants  
Division de l'enseignement supérieur

M. Lucio SIA  
Spécialiste du programme  
Section de la formation des enseignants  
Division de l'enseignement supérieur

M<sup>me</sup> Ramya VIVEKANANDAN  
Spécialiste adjoint du programme  
Section de la formation des enseignants  
Division de l'enseignement supérieur

M<sup>me</sup> Marie-Dominique DUMAS  
Commis  
Section de la formation des enseignants  
Division de l'enseignement supérieur

M<sup>me</sup> Clare CLERET  
Assistante  
Section de la formation des enseignants  
Division de l'enseignement supérieur

M. John EMELE  
Assistant  
Section de la formation des enseignants  
Division de l'enseignement supérieur

# Annexe 4

## Observations préliminaires et finales faites à la dixième session

### Observations préliminaires

1. Au nom du Directeur général de l'UNESCO, le Chef par intérim de la Section de la formation des enseignants, M. Komlavi Seddoh a accueilli avec grand plaisir les participants à la dixième session du Comité conjoint OIT-UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant la condition du personnel enseignant (CEART) à l'UNESCO, à Paris. Il a remercié les membres du Comité conjoint d'accepter, pour certains d'entre eux depuis plusieurs années, de mettre leur temps et leurs compétences au service de la noble cause de l'amélioration de la condition du personnel enseignant partout dans le monde. Il a également remercié chaleureusement l'OIT et lui a exprimé l'appréciation de l'UNESCO pour sa collaboration et sa contribution sans réserve dans tous les domaines dans lesquels les deux organisations partagent des intérêts communs, en particulier en ce qui concerne le statut du personnel enseignant. Les deux Recommandations adoptées à leur initiative par les États membres demeurent pertinentes et constituent des références sans pareilles où que ce soit dans le monde. Aucune autre recommandation ne couvre aussi complètement la grande complexité de la question de l'enseignement. Celui-ci exige des capacités d'adaptation transversales qui font appel à la créativité pour régler des problèmes qui se posent plus nombreux lorsqu'on s'attache davantage à exercer une compétence professionnelle qu'à appliquer directement les principes de l'apprentissage mécanique. De plus, les activités d'enseignement s'inscrivent dans le cadre de relations sociales, qui se manifestent non seulement sous la forme du lien pédagogique qui s'instaure dans la salle de classe, mais aussi dans le domaine plus vaste des réseaux qui se tissent entre collègues d'autres groupes professionnels, dans le cadre de l'administration des écoles et des universités, au sein du mouvement syndical et dans les associations parents-enseignants.
2. Chaque région du monde peut se positionner par rapport aux deux Recommandations en fonction de sa propre réalité. Dans les pays en développement, en particulier en Afrique subsaharienne, les problèmes cruciaux que sont la pénurie d'enseignants et l'absence de formation professionnelle et qui ont des incidences directes – qualité insuffisante de l'enseignement dispensé, mauvaises conditions de travail et salaires peu élevés –, les ravages du VIH et du sida et l'insuffisance des budgets consacrés aux enseignants demeurent les principales préoccupations. Pour que l'éducation primaire universelle devienne une réalité, il a été estimé qu'il faudrait recruter 2,4 millions d'enseignants entre 2007 et 2015 – dont 1,2 million affectés à de nouveaux postes. Dans l'enseignement supérieur, les libertés académiques et l'exode des cerveaux sont deux questions problématiques. Dans les pays plus développés, les disparités régionales sont susceptibles d'exposer certains enseignants à des conditions de travail difficiles, et notamment à la violence sur le lieu de travail, dans certaines villes ou certaines zones où la proportion de jeunes sans emploi et de toxicomanes est importante.

3. La solution réside dans l'organisation d'une formation de qualité pour les enseignants, afin de promouvoir parmi eux l'acquisition de connaissances et la création de techniques pédagogiques, perfectionnées tout au long de leur carrière, grâce à une formation en cours d'emploi qui assure une actualisation de leurs savoir-faire. Cela ouvrira la voie à une plus grande ouverture de l'éducation au contexte social dans lequel elle est dispensée, mais aussi experts extérieurs au système éducatif, auxquels on n'hésitera plus à faire appel; cela ouvrira la voie à une éducation qui aide l'apprenant à devenir un individu et un citoyen apte à participer à la vie du groupe social tout en exerçant ses droits et en s'acquittant de ses devoirs en connaissance de cause.
4. L'éducation à laquelle nous aspirons doit inclure des systèmes formels suffisamment bien organisés pour répondre aux besoins spécifiques des populations des zones de conflit, des zones rurales les plus éloignées et des personnes handicapées. Les filles seront assurées d'y avoir leur place. La recherche, la formation à la recherche et les établissements de formation des enseignants ne seront plus considérés comme des « parents pauvres ».
5. C'est une tâche énorme. Pour commencer, il faut envisager les enseignants comme l'une des priorités les plus importantes, tant au niveau national qu'à l'échelle des organisations internationales. L'Initiative pour la formation des enseignants en Afrique subsaharienne de l'UNESCO s'inscrit pleinement dans cette optique : c'est l'un de trois pôles d'activité, qui contribue au développement de l'Éducation en Afrique. Dans le même esprit, on peut citer la nouvelle initiative « Des enseignants au service de l'Éducation pour tous », conçu par le Groupe de haut niveau sur l'EPT.
6. Prenant en considération les défis à relever et l'ampleur de la tâche, l'UNESCO propose une concentration des efforts et la prise en charge globale de la question des enseignants au niveau national, en s'attachant à régler les questions suivantes : statut des enseignants, amélioration des structures de gestion et d'administration, définition de politiques spécifiques pour les problèmes propres enseignants, amélioration de la qualité et suivi cohérent du perfectionnement professionnel.
7. Le vœu le plus cher de l'UNESCO est que la communauté internationale relève ce défi dans l'unité, que les liens entre pays se renforcent et que l'énergie suscitée par les différences soit mise à profit pour oeuvrer de concert à la réalisation des mêmes objectifs. L'action menée par le CEART correspond parfaitement à cette politique. M. Komlavi Seddoh a conclu son intervention en souhaitant aux participants une excellente session de travail.
8. Au nom du Directeur général de l'OIT et des membres du secrétariat de cette organisation, M. Bill Ratteree, spécialiste principal de l'éducation au Département des activités sectorielles a souhaité la bienvenue aux experts du CEART, parmi lesquels se trouvaient cinq nouveaux membres. Il a remercié l'UNESCO, hôte de la dixième session, pour sa contribution à son organisation, exemple supplémentaire d'une coopération étroite entre l'OIT et l'UNESCO en ce qui concerne les enseignants, qui dure depuis plus de 50 ans et dont il faut espérer qu'elle se poursuivra et se développera encore. Depuis plus de 40 ans, le Comité conjoint s'emploie à attirer l'attention sur la condition des enseignants et à encourager l'utilisation des directives énoncées dans les Recommandations, preuve que le souci de voir l'OIT et l'UNESCO assurer ensemble la promotion de cet instrument et en faciliter l'application, exprimé par les auteurs de la Recommandation de 1966, est toujours d'actualité. Depuis

2000, son action se concentre en outre sur la Recommandation de 1997 sur le personnel enseignant de l'enseignement supérieur. Dans le cadre des relations internationales, le CEART occupe depuis une place unique : en effet, cette institution a été créée avec pour mission spécifique de suivre et de promouvoir l'application de normes internationalement non contraignantes. D'où l'importance de l'enjeu : sans enseignants qualifiés et de qualité il n'est pas envisageable d'atteindre un niveau d'éducation de qualité, ainsi que l'avaient bien compris les auteurs de la Recommandation de 1966 et ainsi que le Comité conjoint s'emploie depuis des années à le mettre en évidence dans ses rapports.

9. On s'attendait qu'il fasse de même à l'issue de cette dixième session en publiant un rapport et des recommandations empreints de détermination, qui aide les États membres et ses autres interlocuteurs à s'attaquer aux problèmes qui persistent dans le secteur éducatif et qui traite de questions telles que la création possible d'une nouvelle équipe spéciale internationale et les défis auxquels l'enseignement supérieur doit faire face à l'heure de la mondialisation. Si l'action du CEART demeure pertinente, c'est avant tout grâce à sa capacité d'aborder les nouveaux problèmes de façon novatrice, comme en a témoigné la mission d'établissement des faits menée au Japon 2008. L'OIT continue d'appuyer ces efforts et de plaider pour un travail décent pour tous, y compris les enseignants, le respect des droits fondamentaux au travail, le plein emploi, la protection sociale et en particulier le dialogue social, afin que les enseignants puissent faire entendre leur voix lorsque des décisions sont prises sur leur lieu de travail, en l'occurrence le secteur de l'éducation.
10. La présidente du Comité conjoint, M<sup>me</sup> Anna Lise Hostmark Tarrou, a remercié l'OIT et l'UNESCO pour leur appui aux travaux du Comité, exemple important de collaboration au sein du système des Nations Unies. Le mandat unique du Comité lui permettait d'examiner des questions aussi essentielles que la formation des enseignants ou leurs conditions d'emploi sous tous les angles. M<sup>me</sup> Hostmark Tarrou a dit espérer que ses délibérations se dérouleraient dans un climat consensuel reposant sur l'échange d'informations et le dialogue. À en juger par l'ordre du jour, la session s'annonçait très active et on pouvait escompter qu'elle serait fructueuse.

## Observations finales

11. À la fin de la session, au nom de l'OIT, M. Ratteree a une fois encore remercié l'UNESCO de sa coopération dans le cadre de l'organisation de la dixième session et de l'avoir accueillie pendant une période chargée, entre Conseil exécutif et Conférence générale. Les membres du bureau du CEART, les coordonnateurs des groupes de travail et tous les membres, y compris ceux qui siégeaient au Comité pour la première fois, avaient produit un rapport solide, qui devrait contribuer à appeler l'attention de la communauté internationale sur la question importante des enseignants dans les mois à venir. L'OIT attendait avec intérêt de collaborer avec l'UNESCO et les membres du CEART à l'organisation de la onzième session, qui se tiendrait à Genève en 2012.
12. M. Georges Haddad, directeur de la Division de l'enseignement supérieur de l'UNESCO, a remercié le CEART pour sa collaboration et souhaité la bienvenue à ses nouveaux membres, qui ont bien intégré « l'esprit du Comité conjoint ». Il a pris note des difficultés auxquelles ce dernier devait faire face, en premier lieu celle qui consiste à promouvoir et à rendre

plus visible ses travaux. Ceux-ci doivent être mieux connus, pris en compte, appréciés et appuyés. Il a encouragé les membres du Comité conjoint à oeuvrer de concert pour trouver des moyens d'être davantage au contact des enseignants tout en les sensibilisant à sa mission. Il a par exemple suggéré que soit créé un site interactif où enseignants et parties prenantes s'exprimeraient librement et feraient des suggestions quant aux problèmes que connaît le corps enseignant.

13. Il a estimé que l'attention croissante dont bénéficient les enseignants constituait une évolution positive par rapport à la situation observée quelques années auparavant, lorsque les enseignants étaient à peine mentionnés dans les débats sur l'éducation et restaient à leur périphérie, même lorsque les questions abordées avaient trait à l'EPT. M. Haddad a conclu en soulignant le caractère indispensable des enseignants, qui sont au coeur même de l'aventure humaine.

# Annexe 5

## Examen des activités menées, conjointement ou séparément, par l'OIT et l'UNESCO en vue de promouvoir l'application des deux Recommandations

### Journée mondiale des enseignants

1. L'UNESCO et l'OIT ont poursuivi leur coopération à l'occasion de la célébration de la Journée mondiale des enseignants, qui se tient chaque année le 5 octobre, jour anniversaire de l'adoption de la Recommandation de 1966. L'une des principales activités consiste à rédiger et à publier en six langues – anglais, français, espagnol, russe, chinois et arabe – le message annuel conjoint signé par les directeurs de l'UNESCO, de l'OIT, du PNUD, de l'UNICEF et, depuis 2007, par l'Internationale de l'éducation. Depuis quelques années, les thèmes retenus pour la Journée mondiale des enseignants tournent de plus en plus autour de la pénurie d'enseignants dans le monde et des mesures politiques prises par les gouvernements, les dirigeants du secteur éducatif privé, les syndicats d'enseignants et d'autres partenaires du monde éducatif pour remédier à ce problème qui constitue un défi pour les systèmes éducatifs. En 2006, à l'occasion du 40<sup>e</sup> anniversaire de l'adoption de la Recommandation OIT/UNESCO, la Présidente du CEART, M<sup>me</sup> Hostmark Tarrou, a publié un message au nom du Comité conjoint, soulignant que les enseignants étaient au coeur des efforts menés pour établir des fondements communs en vue de l'acquisition de compétences, de savoirs et d'une culture, mais aussi de l'apprentissage tout au long de la vie, essentiels pour que la société progresse sur les plans économique, social et culturel. Le texte des messages publiés conjointement et des liens vers les partenaires de la Journée mondiale des enseignants sont disponibles sur les sites Web de l'OIT et de l'UNESCO<sup>4</sup>.
2. La Journée mondiale des enseignants est célébrée dans plus de 100 pays et donne lieu à diverses manifestations, en particulier celles qui sont organisées par les bureaux extérieurs de l'UNESCO et de l'OIT et par les organisations nationales affiliées à l'organisation internationale des enseignants, l'Internationale de l'éducation. Un aperçu de ces manifestations est fourni sur le site Web de l'Internationale<sup>5</sup>. En outre, des tribunes de haut niveau ont été organisées en 2007 et en 2008 au Siège de l'UNESCO à l'occasion de la Journée mondiale des enseignants et il en ira de même en 2009. En 2007, les cosignataires du Message conjoint ont participé à une table ronde en présence du Directeur général de l'UNESCO. En 2008, des tables rondes ont été organisées avec des enseignants du monde entier (France, Haïti, Malaisie, Maroc, Togo), les cosignataires du Message conjoint et des experts des questions intéressant les enseignants (notamment deux membres du CEART, M<sup>me</sup> Moghaizel-Nasr et M. Thompson). Les *Actes de la Journée mondiale des enseignants de 2008*, publiés par la Section de la formation des enseignants, ont été largement diffusés. À l'occasion de la Journée

4 OIT : <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/conf/wtd/index.htm>

UNESCO : <http://www.unesco.org/fr/teacher-education/advocacy/world-teachers-day/>

5 <http://www.ei-ie.org/worldteachersday2009/fr/>

de 2008, des tables rondes sont prévues sur les remèdes possibles à la pénurie d'enseignants en temps de crise et sur les résultats de la dixième session du CEART, avec la participation de la Présidente du CEART, M<sup>me</sup> Hostmark Tarrou.

## Échange d'informations et communication : utilisation de l'Internet

3. Le site Web du Comité conjoint, en trois langues (anglais, français et espagnol), continue d'être tenu à jour par l'OIT sur son propre site Web, en coopération avec l'UNESCO<sup>6</sup>. Il est périodiquement actualisé avec les rapports du Comité conjoint et de nouveaux liens vers des éléments d'information pertinents.

## Diffusion de l'information : documents imprimés ou électroniques

4. En coopération avec l'OIT, l'UNESCO a établi et publié en 2007, dans les six langues officielles de l'ONU et en portugais, un guide de l'utilisateur des deux Recommandations de 1966 et de 1997, qui a été largement diffusé. En outre, dans le cadre de son Initiative pour la formation des enseignants en Afrique subsaharienne (TTISSA), l'UNESCO a publié un bulletin d'information et une brochure, respectivement en 2007 et en 2008, mettant en relief les Recommandations et les travaux du CEART.

## Diffusion de l'information : réunions de l'UNESCO et de l'OIT et activités connexes

5. En 2007, 2008 et 2009, l'UNESCO a organisé dans le cadre de la TTISSA des débats d'orientation consacrés aux politiques intéressant les enseignants, auxquels ont pris parts des partenaires du secteur éducatif et des représentants d'organisations internationales, parmi lesquelles l'OIT (en 2007 et 2009). Un projet d'ensemble d'outils pour l'élaboration de politiques relatives aux enseignants a été validé lors de la réunion de 2009 et la version définitive devrait être distribuée avant la fin de 2009, une fois que les dernières révisions y auront été apportées. Les normes énoncées dans les Recommandations ont également été promues pendant les réunions du Groupe de travail et du Groupe de haut niveau sur l'éducation pour tous en 2007 et 2008, ainsi que pendant la Semaine mondiale d'action en faveur de l'EPT, qui a lieu chaque année en avril. De son côté, l'OIT élabore un ensemble d'outils sur les bonnes pratiques en matière de ressources humaines dans l'enseignement, qui sera examiné lors d'un atelier interrégional prévu à Genève en novembre 2009 et sera ensuite publié.

## Recherche et rapports relatifs aux Recommandations

6. Depuis la neuvième session, en 2006, l'OIT et l'UNESCO ont mené des recherches et des monographies ou d'autres ouvrages en application des recommandations du Comité

6 Anglais : <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/ceart/main.htm>  
Français : <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/sectors/ceart/main.htm>  
Espagnol : <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/sectors/ceart/main.htm>

conjoint sur un certain nombre de questions essentielles qui s'inscrivent dans l'optique des Recommandations et des travaux du CEART :

- a) le dialogue social dans le cadre de l'éducation ;
- b) la formation des enseignants ;
- c) l'emploi, les carrières et les salaires des enseignants ;
- d) les conditions de l'enseignement et de l'apprentissage ;
- e) l'éducation pour tous ;
- f) la parité des sexes dans l'éducation ;
- g) les libertés académiques et l'autonomie des établissements ;
- h) l'emploi et la titularisation dans l'enseignement supérieur.

## Symposiums et séminaires sur la Recommandation OIT/ UNESCO organisés conjointement ou séparément par l'OIT et l'UNESCO

7. En septembre 2007, au Niger, avec le soutien financier de l'UNESCO et en coopération avec un groupe directeur national composé de représentants du Ministère de l'éducation et des organisations d'enseignants, l'OIT a organisé un séminaire de concertation sur les enseignants, dans le cadre de son programme d'action sur la pénurie d'enseignants.

## Autres activités de promotion et d'échange d'informations

### ■ Enseignants pour l'EPT et activités liées à l'EPT

8. À l'initiative de l'UNESCO et d'autres partenaires et à la suite d'une décision prise par le Groupe de haut niveau sur l'éducation pour tous lors de sa réunion de décembre 2008, une Équipe spéciale internationale sur les Enseignants pour l'EPT est entrée en fonction en juin 2009, dont le secrétariat est basé à l'UNESCO. Celle-ci, en tant qu'organisation hôte dudit secrétariat, a joué un rôle clef lors de l'élaboration, de la constitution et du démarrage des activités de l'Équipe spéciale. Elle continuera d'entretenir avec elle des relations étroites, par l'entremise de la Section de la formation des enseignants. L'OIT participe à l'Équipe spéciale en tant que membre du Comité directeur chargé d'aider à définir le programme de travail général de l'Équipe spéciale et elle a offert d'apporter sa contribution à diverses activités conjointes.
9. Dans le cadre de la TTISSA et au moyen de fonds extrabudgétaires, l'UNESCO a appuyé l'élaboration, la révision et/ou la mise en oeuvre de politiques, stratégies et plans nationaux

relatifs aux enseignants dans plusieurs pays d'Afrique subsaharienne (*Angola, Congo, Guinée, Niger, Nigéria, République démocratique du Congo, Sierra Leone et République-Unie de Tanzanie*). En outre, l'UNESCO a appuyé l'élaboration d'un programme national intégré aux fins de la mise en oeuvre en Palestine de la Stratégie pour la formation des enseignants, à laquelle la dernière touche a été mise récemment.

10. En 2007, l'UNESCO (Section de la formation des enseignants et Institut de statistique de l'UNESCO) a organisé un forum dans le but de déterminer les lacunes en matière de recherche ainsi que de nouveaux indicateurs sur les enseignants et, en 2008, elle a participé à l'Institut de statistique à l'examen d'un projet de classification des divers modules de formation des enseignants. Il s'agissait de classer les programmes de perfectionnement des enseignants en fonction de leurs structures, aux fins de l'établissement de comparaisons d'un pays à l'autre et de la mise au point de nouveaux indicateurs de la qualité des enseignants. D'autres domaines intéressant les enseignants ont également été débattus, notamment l'élaboration d'un nouveau questionnaire sur les enseignants, qui sera distribué par roulement dans le cadre de l'Enquête sur l'éducation menée régulièrement par l'Institut.

## ■ Le VIH et le sida dans l'éducation

11. L'OIT et l'UNESCO ont coopéré au lancement de programmes pilotes au Mozambique et en Zambie, visant à mettre en oeuvre dans la région de l'Afrique australe la politique modèle sur le VIH et le sida élaborée conjointement par les deux organisations. L'OIT, l'Internationale de l'éducation, Irish Aid et le secrétariat de l'Équipe spéciale interinstitutions sur le VIH et le sida dans l'éducation ont entamé la rédaction d'un document de synthèse consacré aux enseignants face au VIH et au sida. Le symposium sur l'éducation de l'Équipe spéciale interinstitutions, organisé par l'UNESCO et tenu en juin 2009, avait pour thème : « Les enseignants face au VIH et au sida : analyser les acquis, identifier les défis ».

## ■ La parité des sexes

12. L'UNESCO a engagé des discussions préliminaires avec sa Division pour l'égalité des genres en vue de la réalisation d'une étude détaillée sur la parité des sexes et la profession enseignante dans les pays en développement.

## ■ La formation des enseignants

13. À Dar es-Salaam en 2007, l'UNESCO a organisé dans le cadre de la TTISSA des ateliers sur l'assurance qualité en relation avec la formation des enseignants pendant le Troisième Forum mondial sur l'assurance qualité internationale, l'accréditation et la reconnaissance des qualifications, puis lors de la Deuxième Conférence internationale sur l'assurance qualité dans l'enseignement supérieur en Afrique. Ces ateliers ont renforcé les capacités en matière d'assurance qualité de la formation des enseignants de responsables politiques de premier plan des 17 pays participant à la première phase de la TTISSA. En 2008, des ateliers ont été organisés sur le même thème au cours de la Troisième Conférence internationale sur l'assurance qualité dans l'enseignement supérieur en Afrique, tenue à Dakar. Ils ont permis de déterminer quelles activités seraient menées à l'avenir dans le cadre de la TTISSA en matière d'assurance qualité de la formation des enseignants.

14. L'UNESCO appuie l'action menée en matière de formation des enseignants dans plusieurs pays, notamment en Afrique subsaharienne, au moyen de la TTISSA. En voici quelques exemples :

- Intégration systématique des questions transversales (VIH et sida, parité des sexes, paix et éducation en matière de droits de l'homme, éducation en vue du développement durable, arts et cultures) dans le programme de formation des enseignants en **Angola** ;
- Élaboration d'un nouveau programme de formation des enseignants et formation à ce nouveau programme des formateurs/inspecteur/chefs d'établissement de formation d'enseignants, au **Burundi** ;
- Formation à distance d'enseignants non qualifiés sur deux îles du **Cap-Vert** ;
- Appui aux centres pédagogiques régionaux dans le cadre de leur transformation – naguère structures de formation en cours d'emploi et d'appui, ils deviennent des centres de formation accélérée avant l'entrée en fonctions – en **République centrafricaine** ;
- Rénovation et équipement de l'*École normale supérieure* et formation pédagogique des formateurs à l'enseignement des sciences et de la technologie au **Congo** ;
- Formation d'inspecteurs en matière d'appui pédagogique et d'orientation en **République démocratique du Congo** ;
- Appui au programme national de formation d'enseignants non qualifiés grâce à une utilisation appropriée des TIC et à un appui aux systèmes d'assurance qualité utilisés dans le cadre de la formation préalable à l'entrée en fonctions et en cours d'emploi des enseignants, au **Ghana** ;
- Conception de modules de sciences humaines/sciences et technologie pour le programme de formation initiale des enseignants et la formation des enseignants recrutés sous contrat en **Guinée** ;
- Formation d'enseignants du primaire non qualifiés en **Sierra Leone** ;
- Recensement des cours de perfectionnement en matière de formation des enseignants de 1998 à ce jour afin d'établir un catalogue des formations courtes aux fins de la planification systématique et de la cohérence des modules de formation en **Tanzanie**.

## ■ Emploi, carrière des enseignants, salaires des enseignants, conditions d'enseignement et d'apprentissage et dialogue social

15. L'OIT est en train de regrouper les bonnes pratiques internationales en matière de ressources humaines dans l'enseignement dans le cadre d'un recueil qui inclura des modules sur le recrutement et le déploiement des enseignants, leur emploi et l'évolution de leur carrière, les conditions d'enseignement et d'apprentissage, les salaires, la sécurité sociale et le dialogue social dans l'éducation. L'OIT a également contribué à la conception d'un recueil du même

type sur les politiques relatives aux enseignants qui s'articule sur ces thèmes, en cours de production par l'UNESCO.

## ■ Enseignement supérieur : libertés académiques, emploi et titularisation

16. En juillet 2009, l'UNESCO a organisé la Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur, où ont été abordées un certain nombre de questions relevant spécifiquement de la Recommandation de 1997 et de son application. Dans le communiqué final, les participants ont appelé les États membres de l'UNESCO à accroître l'attractivité de la carrière universitaire en assurant le respect des droits du personnel enseignant et des conditions de travail adéquates, conformément à la Recommandation de 1997, et l'UNESCO à aider les gouvernements et institutions à régler les problèmes internationaux que pose l'enseignement supérieur en continuant d'appliquer ses instruments normatifs, notamment la Recommandation de 1997.

## Promotion des normes et du dialogue social au sein de l'OIT et de l'UNESCO

### ■ Conseil d'administration et Conférence internationale du travail de l'OIT

17. Les rapports du CEART ont été examinés et des recommandations ont été faites pour diffusion et suite à donner par les gouvernements et par les organisations d'employeurs et d'employés concernés lors des sessions suivantes, consacrées aux normes, tenues par l'OIT depuis 2006 :
  - Session de novembre 2006 du Conseil d'administration : allégations faites dans le Rapport du Comité conjoint de 2006 ;
  - Session de mars 2007 du Conseil d'administration et session de juin 2007 de la Conférence internationale du travail : Rapport complet sur la session de 2006 ;
  - Session d'octobre 2008 du Conseil d'administration : Rapport sur la mission d'établissement des faits au Japon et Rapport d'étape sur les allégations.

### ■ Conseil exécutif et Conférence générale de l'UNESCO

18. Depuis 2006, l'UNESCO a établi et soumis trois documents à son Conseil exécutif, à savoir :
  - *Rapport du Directeur général sur les allégations reçues par le CEART* (181<sup>e</sup> session du Conseil exécutif, printemps 2009) ;
  - *Rapport du Directeur général sur la neuvième session du CEART et Rapport du Comité sur les conventions et recommandations à ce sujet* (176<sup>e</sup> session du Conseil exécutif, printemps 2007) ;

En outre, l'UNESCO a contribué à la préparation de documents pour la 181<sup>e</sup> session du Conseil exécutif, au printemps 2009, et à sa 182<sup>e</sup> session, à l'automne 2009, sur le suivi des instruments normatifs de l'UNESCO, y compris les Recommandations.

## Activités complémentaires de promotion et d'échange d'informations

19. Outre sa participation à diverses réunions et à d'autres activités visant à faire mieux connaître et appliquer les normes énoncées dans les Recommandations mentionnées plus haut, l'OIT a également contribué en 2007 à la Quatrième Conférence de l'Internationale de l'éducation sur l'enseignement supérieur et la recherche, au Cinquième Congrès mondial de l'internationale et à un séminaire sur le processus de Bologne, également organisé par l'internationale, ainsi qu'à des symposiums de recherche sur les enseignants organisés par le Secrétariat du Commonwealth et tenus au Royaume-Uni en 2007 et aux États-Unis d'Amérique en 2009. L'UNESCO a également contribué à mettre en relief les Recommandations en de nombreuses occasions, notamment lors des 51<sup>e</sup> et 52<sup>e</sup> conférences de la Comparative and international education society (2007 et 2008), à la Conférence du Centre international des études pédagogiques (2007), à la Biennale de l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (2008), à la réunion biennale de l'International Network of Teacher Education Institutions on Reorienting Teacher Education to Address Sustainability (2008), à la Conférence annuelle de la British Educational Research Association (2008), à la Conférence du Universities' Council for the Education of Teachers – sur le thème : « Enseignants et développement en Afrique subsaharienne » – (2008), aux réunions de l'Équipe spéciale internationale sur les Enseignants pour l'EPT (2009) et à la Journée mondiale des enseignants en Thaïlande (2009).
20. En partenariat avec le Hamdan Bin Rashid Al Maktoum Award for Distinguished Academic Performance, l'UNESCO a établi le Prix UNESCO-Hamdan Bin Rashid Al-Maktoum récompensant des pratiques et des performances exemplaires pour améliorer l'efficacité des enseignants.

## Activités de promotion et la formation menées par le Comité conjoint

21. Les activités suivantes ont été entreprises par des membres du CEART :
  - **M<sup>me</sup> Helu-Thaman** et **M. Thompson** ont conduit la mission d'établissement des faits effectuée au Japon en avril 2008 sous l'égide du CEART ;
  - **M<sup>me</sup> Hostmark Tarrou** a participé à un séminaire d'enseignants en Norvège en octobre 2008, organisé par le Gouvernement norvégien et les syndicats d'enseignants norvégiens dans le cadre du processus visant à créer l'Équipe spéciale internationale sur les Enseignants pour l'EPT ;

- **M<sup>me</sup> Moghaizel-Nasr** et **M. Thompson** ont participé à la table ronde organisée par l’UNESCO lors de la Journée mondiale des enseignants de 2008 ;
- **M<sup>me</sup> Moghaizel-Nasr** a participé à une conférence régionale sur les normes applicables aux enseignants et sur la qualité de leur travail, organisée par l’UNICEF et par la Ligue des États arabes en 2009 ;
- **M. Ryabov** a entrepris les activités suivantes au nom du CEART et aux fins de l’application des Recommandations :
  - Exposé lors de l’assemblée annuelle des recteurs de l’ensemble des établissements de formation d’enseignants de Russie sur les résultats de la neuvième session du CEART ;
  - Exposé au Ministère russe de l’éducation sur les moyens de promouvoir les deux Recommandations en Fédération de Russie ;
  - Plusieurs exposés lors de diverses conférences et réunions internationales et régionales sur la politique de l’OIT et de l’UNESCO en ce qui concerne l’apprentissage tout au long de la vie, l’utilisation des nouvelles technologies de l’information dans l’éducation et la participation des enseignants et des professeurs d’université aux réformes de l’éducation ;
  - Activités de mobilisation en vue des manifestations organisées aux niveaux national et régional à l’occasion de la Journée mondiale des enseignants en Fédération de Russie en 2006, 2007 et 2008, l’accent étant mis sur les deux Recommandations ; messages du Ministre de l’éducation et de M. Ryabov relayés par la presse écrite, la radio et la télévision et diffusion des versions en langue russe des messages adressés aux organisations d’enseignants et aux mass media à l’occasion de la Journée mondiale ;
  - Articles publiés sur un grand nombre de sujets intéressant les enseignants – le CEART, les Recommandations, la formation des enseignants et les indicateurs qui leur sont applicables, le personnel enseignant de l’enseignement supérieur, le VIH et la sida – publiés dans la *Revue pédagogique* et *L’Éducation régionale* ;
- **M. Tchitchi** a contribué à faire mieux connaître les Recommandations lors de réunions intéressant les enseignants organisées au Bénin.

# Annexe 6

## Projet d'ordre du jour de la onzième session du Comité conjoint

1. Élection des membres du Bureau et adoption de l'ordre du jour.
2. Progrès réalisés dans la promotion et l'application des Recommandations de 1966 et 1997 :
  - a) Examen des rapports et autres sources d'information conformément au mandat du Comité conjoint;
  - b) Examen des activités menées, conjointement ou séparément, par l'OIT et l'UNESCO en vue de promouvoir l'application des deux Recommandations;
  - c) Méthodologie et procédures du Comité conjoint.
3. Examen des allégations reçues d'organisations d'enseignants:
  - a) Allégations reçues depuis la dixième session;
  - b) Allégations examinées à la dixième session.
4. Suivi de l'application de la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966):
  - a) Politiques globales de formation des enseignants et normes en matière d'assurance qualité : formation initiale, en cours d'emploi et continue des enseignants dans l'optique d'un apprentissage tout au long de la vie ;
  - b) Dialogue social dans l'éducation : bonnes pratiques et tendances au niveau national ;
  - c) Conditions d'emploi des enseignants compte tenu de la pénurie d'enseignants et de l'EPT.
5. Suivi de l'application de la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997) :
  - a) Gouvernance dans l'enseignement supérieur : influence de l'évolution des modalités d'organisation et des structures sur les libertés académiques, l'autonomie des établissements et le dialogue social ;
  - b) Qualifications requises pour le personnel enseignant des universités et pour l'accès à la profession.

6. Suivi d'un sujet hautement prioritaire relatif à l'une des Recommandations :

La violence et l'insécurité dans les écoles, qui touchent aussi le personnel enseignant : impact sur l'accès à l'éducation et sur la qualité de l'enseignement dispensé.

7. Projet d'ordre du jour de la douzième session.

8. Questions diverses.



# Les Recommandations sur les enseignants et le CEART

## Les Recommandations

La **Recommandation concernant la condition du personnel enseignant** de l'OIT et de l'UNESCO a été adoptée le 5 octobre 1966, lors d'une conférence intergouvernementale spéciale réunie par l'UNESCO à Paris en coopération avec l'OIT. Elle énonce les droits et devoirs des enseignants, ainsi que les normes internationales applicables dans les domaines suivants: formation initiale et perfectionnement, recrutement, emploi, conditions d'enseignement et d'apprentissage. Elle contient aussi de nombreux conseils destinés à favoriser la participation des enseignants à la prise des décisions en matière d'éducation par la procédure de la consultation et de la négociation avec les responsables de l'éducation. Depuis son adoption, la Recommandation est considérée comme un ensemble de directives important visant à améliorer la condition du personnel enseignant au profit de la qualité de l'éducation.

La **Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur** a été adoptée par la Conférence générale de l'UNESCO en 1997, également à l'issue d'années de travaux préparatoires effectués en collaboration par l'UNESCO et l'OIT. Ce texte de référence récapitule une série de pratiques recommandées concernant l'ensemble du personnel enseignant de l'enseignement supérieur. Il vise à compléter la Recommandation de 1966. Sa promotion est assurée et sa mise en œuvre surveillée par l'UNESCO en collaboration avec l'OIT, notamment par l'intermédiaire du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts (CEART).



## CEART

Le **Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant la condition du personnel enseignant (CEART)**, a été créé en 1967 pour assurer une coopération étroite entre l'OIT et l'UNESCO en vue d'encourager et de surveiller l'application de la Recommandation de 1966. Des responsabilités supplémentaires lui ont été conférées pour encourager et surveiller l'application de la Recommandation de 1997, lors de sa session de l'an 2000. Il est dénommé dans ce rapport Comité conjoint ou CEART.

Le CEART se compose de 12 membres désignés, six désignés par l'OIT et six désignés par l'UNESCO. Ceux-ci agissent à titre personnel.

Le CEART examine les rapports et les informations sur l'application des recommandations émanant des gouvernements, des associations nationales et internationales représentant les enseignants et leurs employeurs, de l'OIT et de l'UNESCO, ainsi que des organisations intergouvernementales ou non gouvernementales compétentes. Il communique ensuite ses conclusions à l'OIT et à l'UNESCO en vue des mesures à prendre.

Le CEART est également chargé d'examiner les allégations reçues d'organisations d'enseignants sur la non-application de dispositions des Recommandations dans des Etats membres. Après examen de l'allégation au fond, le CEART fait connaître ses conclusions et recommandations pour résoudre les problèmes ou le conflit.

Le CEART se réunit tous les trois ans, alternativement au siège de l'UNESCO à Paris et à celui de l'OIT à Genève. Le présent rapport rend compte de la session de l'an 2009, réunie dans les locaux de l'UNESCO.

### Pour consulter le texte intégral des recommandations et les informations concernant le CEART:

Français: <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/techmeet/ceart/main.htm>

Anglais: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/ceart/main.htm>

Espagnol: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/ceart/main.htm>