



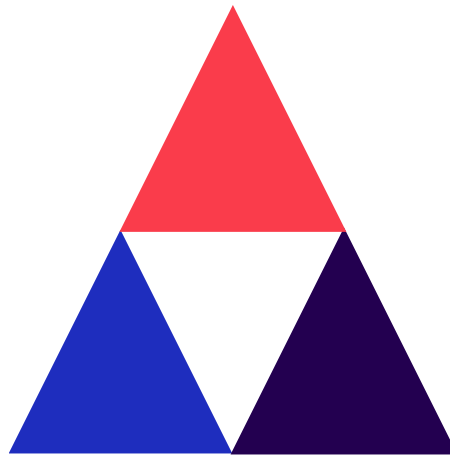
Organisation  
internationale  
du Travail



► CEART/14/2021/10

# ► Rapport final Quatorzième session

Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations  
concernant le personnel enseignant <sup>1</sup>  
(Genève, 4-8 octobre 2021)



Département des politiques sectorielles  
Genève, 2021

---

<sup>1</sup> Conformément aux procédures établies, le présent Rapport final sera soumis pour examen au Conseil d'administration du BIT à sa 344<sup>e</sup> session (mars 2022) et au Conseil exécutif de l'UNESCO à sa 215<sup>e</sup> session (automne 2022).

Copyright © Organisation internationale du Travail et UNESCO 2021  
Première édition 2021



Cet ouvrage est publié en libre accès sous la licence Creative Commons Attribution-Partage dans les Mêmes Conditions 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/deed.fr>). Les utilisateurs sont autorisés à réutiliser, partager ou adapter la publication originale, ou à s'en servir pour créer un nouveau produit, y compris à des fins commerciales, conformément aux termes de ladite licence. Tout nouveau produit créé à partir de l'original doit être diffusé sous la même licence CC-BY-SA. Il doit être clairement indiqué que l'OIT et l'UNESCO sont propriétaires de l'ouvrage original. Les utilisateurs ne sont pas autorisés à reproduire le logo de l'OIT, du BIT ou de l'UNESCO dans le cadre de leurs travaux.

**Citations** – Cet ouvrage doit être cité comme suit: *Rapport final: : Quatorzième session du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant, (4–8 octobre 2021), Bureau international du Travail, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, 2021.*

**Traductions** – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Cette traduction n'a pas été réalisée par le Bureau international du Travail (BIT) ou l'UNESCO et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de ces derniers. Le BIT et l'UNESCO déclinent toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction.*

**Adaptations** – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Cet ouvrage est une adaptation d'une publication originale du Bureau international du Travail (BIT) et de l'UNESCO. Les idées et opinions exprimées dans cette adaptation n'engagent que son auteur ou ses auteurs et en aucun cas le BIT ou l'UNESCO.*

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée par courrier postal: Publications du BIT (Droits et licences), CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org).

---

ISBN 978-92-2-036401-7 (imprimé)  
ISBN 978-92-2-036402-4 (pdf Web)

Également disponible en anglais: *Final Report: Fourteenth Session of the Joint ILO–UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel (4–8 October 2021)*, ISBN 978-92-2-036399-7 (imprimé), ISBN 978-92-2-036400-0 (pdf Web), Genève 2021; et en espagnol: *Informe final: Decimocuarta reunión del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (4–8 de octubre de 2021)*, ISBN 978-92-2-036403-1 (imprimé), ISBN 978-92-2-036404-8 (pdf Web), Genève 2021.

## ► Table des matières

---

	Page
Introduction .....	5
Séance d'ouverture .....	6
Ordre du jour de la réunion .....	8
I. Suivi de l'application des Recommandations de 1966 et 1997 .....	8
A. Tendances principales: les points de vue des organisations internationales.....	8
B. La condition du personnel enseignant: tendances constatées eu égard à l'application des Recommandations de 1966 et 1997.....	12
La formation des enseignants au XXI <sup>e</sup> siècle.....	12
L'enseignement en tant que profession collaborative .....	15
Le professionnalisme des enseignants sous un angle interculturel .....	17
C. Déclaration du Comité conjoint à sa quatorzième session à l'occasion de la Journée mondiale des enseignants 2021.....	19
II. Progrès dans la promotion et l'application des Recommandations de 1966 et 1997 .....	19
A. Allégations reçues depuis la treizième session en 2018.....	19
Allégation reçue par la Fédération nationale des enseignants des universités (Argentine) 19	
Allégation reçue de la Confédération des enseignants des Fidji (Fidji) .....	24
Allégations reçues du University and College Union (Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord) .....	29
B. Suivi des allégations examinées à la treizième session en 2018 .....	38
Suivi de l'allégation de l'Union des travailleurs de l'éducation du Japon AIM89 (Japon) .....	38
Suivi de l'allégation reçue du Syndicat d'enseignants Nakama (Japon).....	41
C. Suivi des allégations examinées lors de précédentes sessions .....	45
Suivi de l'allégation reçue du Syndicat japonais des enseignants et personnels de l'éducation (Japon).....	45
Suivi de l'allégation reçue de l'Osaka-fu Special English Teachers' Union (Japon) .....	45
Suivi de l'allégation reçue du syndicat japonais Tokyo-to-Gakko (Japon).....	46
Suivi de l'allégation reçue de l'Association indépendante des enseignants cambodgiens (Cambodge) .....	46
Allégation reçue de la Fédération nationale des enseignants (Portugal).....	47

## Annexes

I. Secrétariat du Comité conjoint .....	49
II. Déclaration adoptée à la quatorzième session du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant la condition du personnel enseignant, à l'occasion de la Journée mondiale des enseignants 2021 (5 octobre 2021) .....	50

## ► Introduction

---

Le présent rapport résume l'analyse qui a été faite des principales questions relatives à la condition du personnel enseignant dans le monde, à tous les niveaux de l'éducation, par le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART) (ci-après le «Comité conjoint»), à sa quatorzième session, qui s'est tenue en visioconférence du 4 au 8 octobre 2021, à l'invitation de l'UNESCO.

Établi en 1967 après l'adoption par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'Organisation des Nations Unies pour la science et la culture (UNESCO) d'une recommandation de grande portée – la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant, 1966 –, le Comité conjoint se réunit tous les trois ans pour faire le point sur les principales tendances de l'éducation et de l'enseignement et pour formuler des recommandations appropriées. Il examine aussi les allégations présentées par les syndicats d'enseignants concernant les violations des principes de la Recommandation de 1966. En 1997, lorsqu'une recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur a été adoptée par l'UNESCO, le Comité conjoint a aussi été chargé d'examiner les problèmes majeurs auxquels se heurte le personnel de l'enseignement supérieur.

Composé de spécialistes de l'éducation indépendants du monde entier, le Comité conjoint a examiné à sa quatorzième session un certain nombre de questions intéressant le personnel enseignant, parmi lesquelles la formation des enseignants au XXI<sup>e</sup> siècle, l'enseignement en tant que profession collaborative et le professionnalisme des enseignants sous un angle interculturel.

En outre, le Comité conjoint a adopté une déclaration sur la reconnaissance du professionnalisme des enseignants dans le cadre de la reprise post-COVID.

Le rapport de cette session contient des recommandations adressées au Conseil d'administration du BIT et au Conseil exécutif de l'UNESCO, et par leur intermédiaire aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs de leurs États membres, sur les moyens d'améliorer la condition de la profession enseignante dans le cadre de leurs mandats respectifs, en utilisant comme lignes directrices les deux Recommandations. Les recommandations du Comité conjoint ont un caractère non contraignant, leur objet étant de guider l'action des autorités nationales, des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des autres parties prenantes du secteur de l'éducation.

Le rapport du Comité conjoint est soumis au Conseil d'administration du BIT, qui est invité à le transmettre à la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail, et au Comité sur les conventions et recommandations du Conseil exécutif de l'UNESCO, pour transmission à la Conférence générale. Le rapport du Comité conjoint doit être lu conjointement avec toutes les discussions qui en découleront au sein de ces organes respectifs.

La prochaine réunion du Comité conjoint aura lieu en 2024. Conformément à son mandat, le Comité conjoint peut publier un rapport intérimaire sur les allégations reçues entre les sessions ordinaires.

## ► Séance d'ouverture

---

1. Par suite des restrictions de voyage imposées par la pandémie de COVID-19, le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (ci-après le «Comité conjoint») a tenu sa quatorzième session en ligne via Internet, à l'invitation de l'Organisation des Nations Unies pour la science et la culture (UNESCO), du 4 au 8 octobre 2021.
2. Conformément au mandat du Comité conjoint, la réunion était axée sur le suivi et la promotion par le Comité conjoint de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant, 1966 (ci-après la «Recommandation de 1966»), et de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, 1997 (ci-après la «Recommandation de 1997»).
3. L'ordre du jour portait sur les questions de fond ci-après, liées aux travaux du Comité conjoint et aux deux Recommandations:
  - a) examen des activités menées, conjointement ou séparément, par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'UNESCO pour promouvoir les deux Recommandations;
  - b) la formation des enseignants au XXI<sup>e</sup> siècle;
  - c) l'enseignement en tant que profession collaborative;
  - d) le professionnalisme des enseignants sous un angle interculturel;
  - e) allégations présentées par des organisations d'enseignants concernant l'application des recommandations;
  - f) méthodologie et procédures du Comité conjoint.
4. Les membres du Comité conjoint désignés par le Conseil d'administration du BIT et la Directrice générale de l'UNESCO étaient les suivants:

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

M. Fortidas Bakuza (République-Unie de Tanzanie)	Professeur adjoint, Institut pour le développement de l'éducation – Afrique de l'Est, Université Aga Khan
M <sup>me</sup> Linda Chisholm (Afrique du Sud)	Professeure, Centre pour les droits à l'éducation et la transformation de l'éducation, Université de Johannesburg
M. Glenford Howe (Montserrat, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord)	Directeur de recherche, Open Campus, Université des Antilles
M <sup>me</sup> Denise Vaillant (Uruguay)	Directrice, Programme de doctorat en sciences de l'éducation, Université ORT, Uruguay
M <sup>me</sup> Frances Vavrus (États-Unis d'Amérique)	Professeure; directrice adjointe de département; coordinatrice du Programme d'études universitaires en éducation comparée et développement international, Université du Minnesota
M <sup>me</sup> Xiaodong Zeng (Chine)	Professeure, Faculté de pédagogie de l'Université normale de Beijing

**Membres désignés par la Directrice générale de l'UNESCO:**

M <sup>me</sup> Inés Dussel (Argentine)	Professeure, Département de la recherche en éducation, Centre de recherche et d'études avancées, Institut polytechnique national, Mexique
M <sup>me</sup> Munawar S. Mirza (Pakistan)	Vice-rectrice, Université de Lahore, et professeure émérite de l'Université du Punjab
M <sup>me</sup> Nada Moghaizel-Nasr (Liban)	Professeure et doyenne, Faculté des sciences de l'éducation, Université Saint-Joseph de Beyrouth
M <sup>me</sup> Assibi Naope (Togo)	Consultante indépendante et experte internationale
M. Gennady Ryabov (Fédération de Russie)	Président, Université des langues de Nijni-Novgorod
M <sup>me</sup> Susan Webb (Royaume-Uni)	Professeure en sciences de l'éducation, Université de Monash, Australie

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

Présidente:	M <sup>me</sup> Denise Vaillant
Vice-présidente:	M <sup>me</sup> Susan Webb
Rapporteur:	M. Glenford Howe
6. Des remarques liminaires sont prononcées au nom de la Directrice générale de l'UNESCO par M<sup>me</sup> Stefania Giannini, sous-directrice générale pour l'éducation, et au nom du Directeur général du BIT par M. Shinichi Akiyama, directeur adjoint du Département des politiques sectorielles.
7. M<sup>me</sup> Giannini souhaite la bienvenue aux participants à la quatorzième session du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART), qui compte six nouveaux experts. Elle souligne l'importance de cette session du CEART, la première à se tenir en ligne du fait de la crise sanitaire, dont les répercussions dans l'éducation sont mondiales et n'épargnent nullement le corps enseignant. D'après de nouvelles recherches effectuées à la demande de l'UNESCO, les systèmes éducatifs n'auraient pas été prêts, pour la plupart, à mettre les enseignants en situation d'enseignement à distance ou à leur faire utiliser les technologies numériques à des fins pédagogiques. La crise a pourtant montré toute l'importance des enseignants en tant que travailleurs essentiels de première ligne en temps de crise. Elle a marqué un tournant pour le corps enseignant, dans la mesure où le monde semble avoir pris conscience de l'engagement et du dévouement des enseignants, qui ont réagi très vite pour que les cours se poursuivent, alors que souvent c'était à risque pour leur santé et celle de leur famille. Les enseignants sont et restent essentiels non seulement pour assurer l'éducation des élèves, mais aussi pour le maintien des communautés et des économies, au plan tant local que mondial.
8. Au nom de M<sup>me</sup> Alette van Leur, directrice du Département des politiques sectorielles, M. Akiyama fait observer que les délibérations et les recommandations du CEART sont particulièrement importantes à cette période charnière, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, comme cela est dit dans les conclusions de la récente Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur de l'éducation sous l'angle de l'apprentissage permanent pour tous, des compétences et de l'Agenda du travail décent, la profession évolue très rapidement, sous l'effet d'une série de changements actuellement à l'œuvre dans des domaines tels que les technologies, les migrations et la démographie, ou s'agissant du rôle et des attentes des enseignants. Si ces changements ont ouvert un grand nombre de

perspectives très intéressantes pour l'éducation, ils ont également représenté des défis pour les professeurs qui doivent se familiariser avec des technologies et des pédagogies nouvelles, acquérir de nouvelles compétences et se former à de nouveaux sujets. Des discussions indépendantes et éclairées sur ces changements à l'œuvre permettront au système international de disposer d'informations sur lesquelles s'appuyer pour élaborer des politiques adéquates et des réponses aux défis qui se posent. En outre, les enseignants n'ont jamais été aussi importants pour le développement de l'éducation au plan international. De nombreuses organisations, dont celles du système des Nations Unies, la Banque mondiale, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et un certain nombre de fondations et d'acteurs privés ont réaffirmé leur attachement à un enseignement de qualité, reconnaissant à juste titre que les enseignants étaient essentiels pour une éducation de qualité. Enfin, la pandémie de COVID-19 a intensifié un grand nombre des transformations qui s'opéraient déjà dans l'enseignement, en particulier dans le domaine de la technologie.

9. La présidente remercie le professeur Vavrus pour ses deux mandats en tant que président du Comité conjoint. Elle demande ensuite aux participants d'observer une minute de silence en hommage à la mémoire du professeur Toussaint Tchitchi, du Bénin, décédé en 2019. Le professeur Tchitchi était membre du Comité conjoint depuis la neuvième session de celui-ci, en 2006. Avant cela, il avait été le directeur de l'Institut national pour la formation et la recherche en éducation (INFRE) au Bénin.

## Ordre du jour de la réunion

10. Conformément à sa pratique, le Comité conjoint a constitué des groupes de travail pour analyser les points de l'ordre du jour concernant les Recommandations de 1966 et de 1997.
11. Le Comité conjoint a examiné toute une série d'études et de rapports en lien avec les grands thèmes couverts par les deux recommandations: *a)* les rapports des gouvernements et des organisations d'enseignants sur l'application des Recommandations de 1966 et 1997; *b)* les études et rapports de l'OIT et de l'UNESCO sur des points spécifiques des Recommandations de 1966 et 1997; et *c)* les rapports des organisations internationales représentant les enseignants et les employeurs, et ceux des organisations intergouvernementales et des organisations internationales non gouvernementales.

## ► I. Suivi de l'application des Recommandations de 1966 et 1997

---

### A. Tendances principales: les points de vue des organisations internationales

12. Conformément à la pratique suivie lors des dernières sessions, le Comité conjoint a invité un certain nombre d'organisations concernées à fournir des informations supplémentaires ainsi que leurs points de vue sur les questions que posent les deux Recommandations. L'UNESCO, l'OCDE, l'Internationale de l'éducation (IE) et l'Open Society Foundation (OSF) ont fait des présentations sur le futur de l'éducation, la mise à jour des données sur les enseignants, le bien-être des enseignants et la protection des libertés académiques.



13. En représentation de l'UNESCO, M. Sobhi Tawil présente le rapport intitulé *Repenser nos futurs ensemble: un nouveau contrat social pour l'éducation*, élaboré par la Commission internationale sur Les futurs de l'éducation (ci-après la «Commission internationale»). M. Tawil explique que le monde d'aujourd'hui est empreint de tensions, de contradictions et de risques divers. Il se caractérise notamment par la coexistence de niveaux de vie élevés et d'inégalités extrêmes, par une quête de la croissance et du développement qui a sursaturé l'environnement naturel, par une évolution technologique qui a transformé le monde de l'éducation et le monde du travail mais qui n'a pas suffisamment tenu compte de l'équité, de l'inclusion et de la participation démocratique, et par des systèmes éducatifs qui ont ouvert des horizons pour beaucoup mais empêchent toujours un nombre considérable d'apprenants de bénéficier de possibilités d'apprentissage de qualité.
14. À ce tournant de l'Histoire, alors qu'elle a un pied dans le passé et le regard tourné vers l'avenir, la Commission internationale en appelle à la création d'un nouveau contrat social pour l'éducation qui permette de repenser la relation entre l'éducation, les élèves et les étudiants et le monde, ainsi qu'entre les connaissances et l'apprentissage et les principes fondamentaux de l'éducation. Le contrat social, qui réaffirmera et élargira le droit à une éducation de qualité, dont le droit à l'éducation tout au long de la vie, conçoit l'éducation comme un projet public et un bien commun.
15. D'après les principes d'action fondamentaux retenus par la Commission internationale, les établissements scolaires devraient être considérés comme des sites éducatifs protégés; ils doivent en outre être repensés pour rapprocher les communautés et montrer la voie par l'exemple, façonner les comportements que l'on souhaite encourager dans la société dans le but de mieux promouvoir la transition du monde vers des futurs plus justes, équitables et durables. D'après ces mêmes principes d'action, la pédagogie doit s'organiser autour de principes de coopération, de collaboration et de solidarité, ce qui suppose aussi de désapprendre les préjugés, les idées reçues et les facteurs de discrimination, et le curriculum doit mettre l'accent sur des apprentissages écologiques, interculturels et interdisciplinaires en mesure d'aider les élèves et les étudiants à accéder et à contribuer au savoir et à développer leur capacité à mettre ce savoir en cause.
16. Conformément aux quatre principes sur lesquels la Commission internationale propose de faire reposer le dialogue et l'action, le travail des enseignants devrait être caractérisé par des pratiques de collaboration et le travail en équipe, la production de connaissances, la réflexion et la recherche devraient faire partie intégrante de l'enseignement, l'autonomie et la liberté des enseignants devraient être soutenues, notamment par des opportunités de développement professionnel tout au long de la carrière, et les enseignants devraient participer au débat public et au dialogue sur les futurs de l'éducation.
17. La pandémie de COVID-19 a montré que la technologie doit être un soutien aux processus éducatifs et qu'elle n'a pas vocation à remplacer l'école ou les enseignants. Pour ce qui est de la profession d'enseignant, il faut renforcer les dimensions professionnelles des enseignants dans un cadre collaboratif, en reconnaissant les enseignants à la fois pour leur travail de création de savoir et pour leur rôle de premier plan dans le processus de transformation sociale et éducative. De l'avis de la Commission internationale, «[a]lors que la littérature scientifique démontre qu'un enseignement de qualité est le principal facteur déterminant pour la réussite scolaire, le métier d'enseignant continue d'être sous-évalué, dévalorisé, sous-payé et mal soutenu». Les questions liées à la structure de carrière des enseignants, à la gestion de leur carrière ainsi qu'à leur motivation et à leur satisfaction au travail posent des problèmes qu'il est difficile de résoudre au niveau mondial sans un niveau

adéquat d'investissements publics et de volonté politique. Le recours excessif à des enseignants suppléants ou peu qualifiés peut saper la profession et l'enseignement public.

18. M<sup>me</sup> Karine Tremblay, s'exprimant au nom de l'OCDE, présente les travaux de l'OCDE relatifs à la collecte de données sur le nombre d'enseignants et leur niveau de qualification, le taux de déperdition des effectifs et les sources d'information dont l'influence sur le travail des enseignants est considérable. Elle souligne l'importance de l'Enquête internationale sur les enseignants, l'enseignement et l'apprentissage (TALIS) à cet égard. Cette enquête recueille des données sur les temps de travail, les types de contrat, la formation préalable à l'emploi, le niveau et les sources de stress et la satisfaction au travail. Les données recueillies montrent que les enseignants qui ne sont pas satisfaits dans leur travail sont plus enclins à envisager de quitter la profession. En 2022, le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) examinera de manière plus approfondie la question du bien-être des enseignants, celui-ci étant de plus en plus reconnu comme un facteur important pour attirer et fidéliser les enseignants dans la profession.
19. À l'enquête TALIS et au programme PISA, il faut ajouter le Sommet international sur la profession enseignante qui réunit chaque année des ministres de l'éducation, des responsables syndicaux et d'autres responsables du corps enseignant issus de systèmes éducatifs hautement performants et en progression rapide, pour débattre des tendances politiques et de la manière dont l'enseignement et l'apprentissage peuvent être améliorés. Il s'agit d'une réunion de haut niveau qui en est à sa dixième édition. L'OCDE travaille également à l'élaboration de politiques portant actuellement sur la numérisation et sur les tendances et changements engendrés par la pandémie de COVID-19 qui transforment la profession, notamment pour ce qui est de la pédagogie et de l'organisation du travail. Les contributions des professionnels en exercice et les expériences partagées dans le cadre de discussions entre pairs sont encouragées pour soutenir ces travaux.
20. Enfin, le projet Global Teaching InSights de l'OCDE encourage les enseignants à mettre en ligne des vidéos de leurs travaux pour montrer, par exemple, comment ils résolvent des problèmes rencontrés en classe, l'objectif étant, plus largement, de mettre en place un réseau d'enseignants pour leur permettre de discuter entre eux de questions relatives à l'enseignement et l'apprentissage. Les futurs travaux de l'OCDE seront axés autour de trois domaines: l'apprentissage tout au long de la vie pour les enseignants et le développement du travail d'équipe; l'autonomisation des enseignants et le renforcement de la confiance à leur égard afin qu'ils puissent assumer un rôle de chef de file et affirmer celui-ci; et le soutien au bien-être des enseignants.
21. M<sup>me</sup> Antonia Wulff, prenant la parole au nom de l'IE, concentre ses observations sur les conclusions du rapport de l'IE de 2021 intitulé *La condition des enseignant(e)s et de la profession enseignante à travers le monde*. Ce rapport signé du Professeur Greg Thompson, de l'Université de technologie du Queensland (Australie), expose dans les grandes lignes les facteurs qui déterminent aujourd'hui le statut des travailleurs de l'éducation dans le monde, parmi lesquels la rémunération et les conditions de travail, ainsi que l'autonomie au niveau professionnel et la façon dont les enseignants sont dépeints dans les médias. Le rapport est le fruit d'entretiens qui ont été menés avec 128 dirigeants et représentants de syndicats d'enseignants de 94 pays, tous niveaux d'enseignement confondus.
22. M<sup>me</sup> Wulff explique que, même si les enseignants sont mieux considérés au sein de la population depuis le début de la pandémie, leur situation matérielle ne s'est guère améliorée, et les conditions générales actuelles font que la jeune génération n'est pas attirée par cette profession. D'après le rapport, 48 pour cent des personnes interrogées ont répondu que l'enseignement n'était pas une profession attractive.

- 23.** Le fait que les enseignants soient mieux considérés au sein de la population ne s'est pas davantage traduit par des améliorations structurelles comme des investissements, des aides ou de meilleures conditions de travail pour ces professionnels. De fait, les budgets consacrés à l'éducation ont diminué de 65 pour cent dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire, et de 33 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire (tranche supérieure) et les pays à revenu élevé. La rémunération des enseignants reste insuffisante, leur situation se détériore et les infrastructures d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage ne figurent pas parmi les priorités des gouvernements en termes d'investissements. Plus de 42 pour cent des sondés ont également indiqué que les conditions de travail des enseignants s'étaient dégradées au cours des trois années précédentes, et 84 pour cent ont indiqué que les traitements avaient diminué au cours de la pandémie de COVID-19.
- 24.** La charge de travail s'est accrue. Plus de 55 pour cent des sondés ont déclaré que le volume de travail n'était plus gérable. Qui plus est, le travail des enseignants est devenu plus compliqué et comprend davantage de tâches administratives et de mesures de responsabilisation. Plus de 66 pour cent des personnes qui ont répondu à l'enquête ont le sentiment que les tâches administratives sont pour beaucoup dans la charge de travail excessive qui pèse sur les professionnels de l'éducation. De nombreux enseignants ont également perdu leur emploi pendant la pandémie de COVID-19. En Australie, par exemple, cela a été le cas de 40 000 enseignants et membres du personnel de l'enseignement supérieur. En 2022, 159 pays auront à faire face à des mesures d'austérité qui se caractériseront par une pression ciblée, notamment de la part des institutions monétaires internationales pour que les salaires dans la fonction publique, y compris dans l'éducation, soient réduits ou gelés.
- 25.** L'emploi se précarise de plus en plus. Près de 60 pour cent des personnes interrogées ont signalé le recours à des contrats occasionnels ou à des contrats de courte durée pour le recrutement des enseignants et des universitaires. Dans certains endroits, notamment en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud-Ouest, de nombreux enseignants contractuels ont fait état d'une rémunération inférieure à celle des enseignants titulaires, d'un appui professionnel insuffisant et de mauvaises conditions de travail.
- 26.** Les personnes ayant répondu à l'enquête ont été encouragées à formuler des recommandations pour améliorer la condition de la profession d'enseignant. Elles ont dit à ce propos qu'elles apprécieraient des efforts ciblés en matière de rémunération et de conditions de travail, et tout particulièrement en ce qui concerne la charge de travail. Des politiques et des pratiques positives ont été proposées, parmi lesquelles le recrutement d'un nombre suffisant d'enseignants, de formateurs et de personnels auxiliaires de l'éducation ainsi que l'affectation de ressources suffisantes aux systèmes éducatifs pour garantir une éducation de qualité.
- 27.** Pour améliorer la situation, il est essentiel d'investir dans la profession d'enseignant en garantissant aux enseignants de bonnes conditions matérielles, le versement régulier de leurs traitements et leur développement professionnel continu (DPC). Un tiers des enseignants ne peut pas choisir le type de DPC qui serait le plus utile pour eux et les formations proposées dans ce cadre sont souvent de mauvaise qualité, chères ou inadaptées. Il est indispensable d'instaurer la confiance envers la profession et les compétences professionnelles de ceux qui l'exercent et d'établir un dialogue social. Lors de l'enquête, 52,8 pour cent des personnes interrogées ont indiqué que les conventions collectives dont elles relevaient ont été modifiées de manière unilatérale ou révoquées au cours des trois dernières années. Dans le même temps, il y a également eu des exemples

remarquables de collaboration entre les pouvoirs publics et les organisations d'enseignants afin d'offrir les meilleures conditions d'enseignement et d'apprentissage à tous, notamment pendant la pandémie.

28. M<sup>me</sup> Camilla Croso, prenant la parole au nom de l'OSF, insiste sur la question de la protection et du renforcement des libertés académiques dans les systèmes d'enseignement public. La liberté académique est un élément fondamental du droit à l'éducation, tandis que le droit à la liberté d'opinion et d'expression est protégé par le droit des droits de l'homme en vigueur et fait également partie intégrante des libertés académiques. Les menaces qui pèsent sur les libertés académiques et les restrictions de ces libertés limitent les échanges d'informations et de connaissances, ce qui met en péril un élément essentiel de l'autogestion démocratique des sociétés, à savoir la capacité d'autocritique, de production de connaissances et de recherche constante d'amélioration des conditions de vie et des conditions sociales.
29. M<sup>me</sup> Croso relève que, depuis quelques années, les enseignants exerçant du niveau de la petite enfance jusqu'à celui de l'enseignement supérieur sont de plus en plus censurés, jouissent de moins d'autonomie professionnelle et font l'objet de poursuites pénales, en particulier dans les pays où l'on observe une montée de l'autoritarisme. Les universitaires et les institutions dont ils relèvent sont victimes de harcèlement social et de répression de la part de l'État en raison de leurs sujets de recherche, des questions qu'ils étudient et des arguments qu'ils versent au débat portant sur les politiques publiques. Récemment, certains auraient eu l'interdiction d'aborder en classe les questions relatives au genre, aux droits de l'homme et au changement climatique.

## **B. La condition du personnel enseignant: tendances constatées eu égard à l'application des Recommandations de 1966 et 1997**

30. Le Comité conjoint a examiné trois questions en lien avec les Recommandations de 1966 et de 1997: la formation des enseignants au XXI<sup>e</sup> siècle, l'enseignement en tant que profession collaborative et le professionnalisme des enseignants sous un angle interculturel. Le Comité conjoint a adopté les conclusions suivantes relatives à ces questions.

### **La formation des enseignants au XXI<sup>e</sup> siècle**

#### **Tendances et questions**

31. La formation des enseignants évolue, ou est appelée à évoluer, pour s'adapter à une plus grande diversité et à un multilinguisme et un multiculturalisme croissants dans les salles de classe, ainsi qu'à l'utilisation accrue des technologies numériques dans l'enseignement et l'apprentissage. Dans le monde d'aujourd'hui, les programmes de formation des enseignants doivent apporter aux enseignants les compétences dont ils ont besoin pour travailler dans un environnement éducatif complexe, incertain et en constante mutation et pour devenir eux aussi des apprenants résilients tout au long de la vie.
32. La pandémie de COVID-19 a mis en évidence le rôle fondamental que jouent les enseignants dans la continuité de l'éducation. La fermeture soudaine des établissements éducatifs a obligé les enseignants à recourir à l'enseignement en ligne, alors que nombre d'entre eux n'avaient pas l'expérience des environnements virtuels ou n'étaient pas en mesure d'accéder aux outils et aux infrastructures appropriés. Tous niveaux d'enseignement confondus, la fracture numérique est devenue plus visible au cours de cette période. Entretemps, les compétences en technologies de l'information et de la communication (TIC)

et les compétences numériques et pédagogiques sont devenues essentielles pour enseigner et apprendre à tous les niveaux de l'enseignement. Néanmoins, de nombreux enseignants n'étaient pas suffisamment préparés pour enseigner et pour évaluer leurs élèves en faisant usage des divers nouveaux modes d'enseignement, et la pandémie a mis en évidence la nécessité de renforcer le soutien aux enseignants et leur développement professionnel de sorte qu'ils puissent utiliser efficacement les technologies numériques et répondre de manière appropriée aux nouveaux besoins en matière de compétences ainsi qu'aux situations ou aux crises inattendues.

- 33.** La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions non seulement sur l'accès à l'éducation et la qualité de l'enseignement, mais encore sur le rôle et les responsabilités des enseignants et leurs conditions de travail, dont la charge de travail et le bien-être. Il faut garder à l'esprit que les enseignants participent rarement à définir les plateformes, les outils et les contenus les mieux adaptés aux besoins de tous les apprenants. Se posent alors les questions de l'intégrité professionnelle, de la condition et de l'autonomie des enseignants dans les environnements virtuels, certains d'entre eux ayant le sentiment qu'ils n'ont plus les moyens ni le pouvoir d'enseigner efficacement.
- 34.** La démocratisation de l'enseignement, la diversité de plus en plus marquée parmi les apprenants et les établissements d'enseignement, ainsi que la rapidité avec laquelle le recours à la technologie s'est développé dans l'éducation supposent de plus en plus que les enseignants acquièrent de nouvelles compétences pédagogiques pour doter les apprenants des compétences du XXI<sup>e</sup> siècle et garantir un enseignement et un apprentissage inclusifs et de qualité. Cela étant, le personnel enseignant de l'enseignement supérieur attache souvent moins d'importance à l'enseignement qu'à la recherche, dans la mesure où, dans certains établissements d'enseignement supérieur, leur promotion et leur affectation dépendent de leurs travaux de recherche.
- 35.** La Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant, 1966, et la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, 1997, sont des instruments normatifs qui restent pertinents mais qui ne répondent pas de manière satisfaisante à l'évolution des besoins éducatifs des enseignants. De plus, les Recommandations ne sont pas respectées partout dans le monde, notamment dans un certain nombre de pays.

## Recommandations

- 36.** Le Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO encouragent l'OIT, l'UNESCO, leurs États membres, les établissements d'enseignement supérieur et les autres organisations concernées à:
  - a) mettre au point des cadres nationaux de formation initiale des enseignants et réformer les cadres existants en les alignant sur les pratiques et les normes internationales tout en faisant en sorte qu'ils soient adaptés à la situation et aux cultures locales;
  - b) élaborer des normes applicables aux programmes de formation des enseignants et aux enseignants qui tiennent compte de toutes les dimensions de l'éducation, en particulier ses dimensions sociale et culturelle, et prévoir d'actualiser régulièrement les normes existantes pour les adapter aux changements et aux besoins pédagogiques;

- c) veiller à inclure dans les normes les valeurs, les dispositions, les connaissances et les compétences permettant:
  - i) de dispenser un enseignement efficace quelle que soit la configuration de la classe et selon différentes modalités;
  - ii) d'utiliser les technologies numériques et autres technologies avec efficacité et efficience, en mettant en avant les compétences pédagogiques;
  - iii) de procéder à une évaluation formative de l'apprentissage et du bien-être des apprenants en présentiel et en ligne;
  - iv) d'adopter et de promouvoir des compétences et des pratiques favorisant le développement écoresponsable et des modes de vie durables, et encourageant la citoyenneté mondiale et l'apprentissage tout au long de la vie;
  - v) de promouvoir le bien-être des apprenants, y compris leurs compétences émotionnelles, leur santé et résilience, compte tenu de l'évolution rapide du cadre éducatif;
- d) assurer la qualité de la formation initiale des enseignants et du DPC au moyen de différents mécanismes de réglementation, dont les organismes d'assurance de la qualité;
- e) mettre en place un système d'enregistrement et de certification des enseignants tout au long de leur parcours de carrière, incluant des mécanismes de reconnaissance, de validation et d'accréditation des connaissances et de l'expérience acquises, afin d'encourager l'apprentissage tout au long de la vie;
- f) proposer des programmes de formation initiale des enseignants dans les établissements d'enseignement supérieur, comme énoncé au paragraphe 21 1) de la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant, 1966, en veillant à ce que ces programmes soient en rapport avec les programmes d'enseignement et à ce qu'ils soient mis en œuvre en coordination avec les parties prenantes du secteur de l'éducation;
- g) renforcer les compétences pédagogiques des formateurs d'enseignants pour que celles-ci répondent aux besoins du XXI<sup>e</sup> siècle, par le biais, notamment, des mesures suivantes:
  - i) faire en sorte que les technologies numériques et les différentes autres méthodes et modalités d'enseignement soient suffisamment maîtrisées pour les utiliser efficacement;
  - ii) mener des recherches visant à mettre au point des méthodes d'enseignement actives et collaboratives et d'apprentissage coopératif;
  - iii) créer des réseaux de formateurs d'enseignants et d'enseignants pour favoriser l'échange de meilleures pratiques et d'innovations;
  - iv) travailler avec les établissements d'enseignement aux fins de la mise en place de modèles de collaboration avec les enseignants en créant des communautés d'apprentissage;
- h) encourager le développement des compétences numériques et pédagogiques des enseignants dans l'enseignement supérieur, par des formations que les établissements d'enseignement supérieur pourraient organiser, en consultation avec les organisations d'enseignants; l'engagement pédagogique des enseignants devrait



être pris en compte dans le cadre du recrutement et des promotions, et les méthodes pédagogiques devraient être conformes aux normes nationales et internationales en matière d'assurance qualité;

- i) faire en sorte que le DPC tienne compte des besoins et soit accessible gratuitement à tous les niveaux d'enseignement. Le DPC devrait être mis en place au sein des établissements d'enseignement et être directement en lien avec les méthodes pédagogiques; il pourrait reposer sur des méthodes comme le tutorat, l'apprentissage par les pairs et les communautés de modèles d'apprentissage. Il conviendrait d'encourager par des mesures d'incitation les initiatives individuelles de DPC de qualité visant à améliorer les compétences pédagogiques ainsi que l'enseignement et l'apprentissage collaboratifs.

## L'enseignement en tant que profession collaborative

### Tendances et questions

37. Partout dans le monde, la dernière décennie a été marquée par d'importants changements dans la composition des systèmes éducatifs et le contexte dans lequel ces systèmes opèrent, sous l'effet principalement des avancées technologiques et d'une plus grande mobilité. Les migrations ont redessiné le paysage mondial, entraînant une plus grande diversité dans les classes et bouleversant la carrière professionnelle des enseignants réfugiés et migrants. Plus récemment, les calendriers scolaires ont été à maintes reprises chamboulés en raison de la pandémie de COVID-19 dont les effets ont été plus étendus encore, puisque celle-ci a notamment réduit la mobilité des étudiants et les échanges d'enseignants, augmenté l'isolement, posé des problèmes de santé mentale majeurs et limité l'accès à l'éducation à tous les niveaux, restreignant le droit à l'éducation pour tous et creusant ainsi les inégalités.
38. Les travaux de recherche montrent bien la charge supplémentaire qui pèse sur les épaules des enseignants en cette période difficile. On attend d'eux notamment qu'ils assument des rôles qui revenaient auparavant aux parents, aux grands-parents et aux communautés locales ou à d'autres organismes; qu'ils acquièrent de nouvelles méthodes et compétences pour diriger et soutenir les apprentissages, et qu'ils encouragent le sentiment d'appartenance afin de faciliter l'épanouissement personnel et le développement social des élèves et des étudiants, quand eux-mêmes peuvent vivre des expériences traumatisantes ou autrement bouleversantes pour leur pratique. Les solutions trouvées par les enseignants pour relever ces défis sont la preuve qu'ils peuvent être des acteurs du changement, en soutenant les communautés d'apprentissage collaboratives inclusives, en garantissant la continuité de l'apprentissage des élèves et des étudiants et en répondant à leurs besoins, notamment en leur fournissant un soutien psychologique.
39. Dans le même temps, la nouvelle doctrine du gestionnariat, en vertu de laquelle le travail des enseignants est contrôlé au moyen d'examens, d'analyse de leur performance et de leurs productions, et qui met l'accent sur la compétitivité, minimise la composante sociale et collaborative du travail des enseignants et nie souvent les moyens d'action et l'autonomie professionnelle de ceux-ci, ainsi que leur capacité à réagir efficacement face au COVID-19.
40. Tous ces constats conduisent à penser qu'un renversement s'opère dans le rôle joué par les enseignants qui, dans ce nouveau contexte, sont en situation d'apprenants alors qu'ils dirigent aussi des apprentissages. Des mesures s'imposent dans le domaine de la formation des enseignants, du DPC et des conditions de travail pour donner aux formateurs la capacité d'agir et d'apprendre aux côtés de leurs élèves et de leurs collègues, ainsi que des

membres de la communauté dans son ensemble. Pourtant, la collaboration entre les éducateurs et les communautés est souvent limitée.

41. Les fermetures d'écoles et d'universités partout dans le monde rappellent que ce sont les enseignants, les élèves et les étudiants et leur famille, bien davantage que les bâtiments en soi, qui donnent corps aux établissements d'enseignement et aux communautés d'apprentissage. De fait, les enseignants ne travaillent pas de manière isolée, et les résultats scolaires sont le fruit d'interactions complexes entre les enseignants et les nombreux acteurs avec qui ils travaillent étroitement au quotidien, parmi lesquels d'autres professionnels, les familles et les membres de la communauté, afin de répondre à tout un ensemble de besoins des élèves et des étudiants.
42. Il est essentiel d'établir des relations durables qui renforcent la cohésion et la participation pour construire des systèmes éducatifs efficaces et résilients et continuer de progresser sur la voie de la mise en œuvre d'un programme porteur de changements, comme celui qui consiste à réaliser les objectifs de développement durable (ODD).

### Recommandations

43. Le Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO encouragent l'OIT, l'UNESCO, leurs États membres et les autres organisations concernées à:
  - a) prier instamment les États membres d'inciter les parties prenantes qui fournissent un appui au maintien de communautés d'apprentissage collaboratives inclusives, à mettre en œuvre les Recommandations de 1966 et de 1997 concernant la condition du personnel enseignant ainsi que les recommandations formulées dans les rapports du CEART;
  - b) organiser un vaste débat entre les enseignants de différents secteurs et de différents niveaux d'enseignement sur la collaboration à instaurer pour faire de l'éducation un bien commun. L'enseignement devrait être considéré comme un service public qui exige des enseignants non seulement des connaissances approfondies et des compétences particulières, acquises et entretenues au prix d'études rigoureuses et continues, mais aussi un sens des responsabilités personnelles et collectives qu'ils assument pour l'éducation et le bien-être des élèves dont ils ont la charge;
  - c) effectuer des recherches comparatives et historiques analysant les conditions nécessaires à l'instauration d'une profession collaborative et les effets de celle-ci sur le caractère inclusif des communautés d'apprentissage.

Les gouvernements devraient:

- a) reconnaître la composante relationnelle de l'enseignement, en encourageant les enseignants et les autres membres de la communauté à tisser des liens de collaboration, pour faire en sorte de répondre aux besoins de tous les apprenants. Du temps et des ressources devraient être consacrés à cette démarche et des mesures incitatives mises en place;
- b) promouvoir les solutions innovantes dans le contenu des programmes, les méthodes pédagogiques et les moyens didactiques mis en place en soutien aux activités de collaboration et au développement du rôle des enseignants en tant que penseurs du système, à même de réfléchir à la manière dont leurs actions peuvent faire la différence, et dans quel domaine;



- c) faire coopérer étroitement les autorités compétentes avec les organisations d'enseignants et les organisations de parents, ainsi qu'avec les organisations culturelles et les autres professionnels de l'éducation et de la formation, en vue de définir la politique scolaire et ses objectifs précis.

Les partenaires sociaux et les parties prenantes devraient:

- a) créer les conditions permettant aux enseignants de faire entendre leur voix de manière démocratique et structurée et d'échanger avec les partenaires sociaux à tous les niveaux sur les conséquences de l'évolution du rôle des enseignants dans le cadre de la mise en place de communautés d'apprentissage inclusives;
- b) respecter les enseignants, leur faire confiance et reconnaître leur valeur en tant que professionnels, et leur donner les moyens de participer à une réflexion systémique. Dans le cadre d'une collaboration multipartite, il conviendrait également d'offrir aux enseignants un cadre structuré pour qu'ils contribuent à alimenter, à façonner et à faire progresser la conception et la mise en œuvre des politiques de l'éducation ainsi que la définition et la réalisation des objectifs y relatifs.

## Le professionnalisme des enseignants sous un angle interculturel

### Tendances et questions

- 44. La pratique de l'enseignant s'inscrit dans un contexte dont elle ne peut être isolée. Même si elle s'exerce souvent de façon individuelle, il faut tenir compte de la dimension qualitative et collective du contexte dans le cadre de l'élaboration des programmes d'éducation.
- 45. La profession est réglementée par des normes institutionnelles définies au niveau national qui imposent aux enseignants des tâches complexes et diverses qui peuvent varier dans le temps et selon le lieu. Dans de nombreux pays, les normes en matière d'enseignement sont fondées sur les méthodes éducatives et les conditions de travail des enseignants des pays à revenu élevé; la plupart du temps, elles ne prennent pas suffisamment en compte ce que les enseignants font au quotidien pour aider les membres de leur communauté à survivre, grâce à leurs contacts avec les acteurs locaux et les stratégies qu'ils mettent en place en faveur de la cohabitation pacifique, l'inclusion sociale et la diversité culturelle.
- 46. Chaque jour, les enseignants doivent aussi faire face à des tensions et relever des défis dans l'exercice de leur métier, notamment dans les situations de conflit armé et de pauvreté extrême. L'efficacité de l'enseignement pâtit du fait que les classes sont surchargées et que les programmes scolaires, imposés par une autorité centrale ou directive, ne laissent aucune place à l'autonomie ou la créativité, de l'évolution rapide des conditions d'enseignement, du manque de matériel scolaire adapté, de la bureaucratisation, du faible niveau des traitements et de l'insuffisance de la reconnaissance symbolique, et, plus récemment, des effets de la pandémie au niveau mondial et régional. L'urbanisation galopante, qui touche toute la planète, et l'exode rural sont en outre responsables de la transformation radicale qui s'est opérée dans les relations familiales et sociales et qui fait peser un poids supplémentaire sur les écoles et les enseignants.
- 47. La présence de syndicats et d'organisations d'enseignants démocratiques, actifs, puissants et indépendants à tous les niveaux (institutionnel, local, national et régional) est vivement encouragée et encourageante. L'expérience montre que les syndicats d'enseignants fonctionnent comme des réseaux de soutien pour les enseignants et jouent le rôle de catalyseurs pour le changement et le dialogue social. Les syndicats et les associations doivent être indépendants, autonomes et inclusifs; ils doivent aider à recenser les problèmes

auxquels se heurtent les enseignants, veiller à ce que les enseignants puissent s'exprimer sur les principales questions en lien avec l'enseignement et élaborer des stratégies pour faire face aux problèmes identifiés et améliorer l'enseignement sur un plan collectif.

48. La déréglementation de la formation des enseignants est un problème qui prend de l'ampleur à l'échelle mondiale depuis quelques décennies. Même si les conditions et les cultures locales influent sur la forme que prend le développement professionnel des enseignants, ces derniers sont tous au service du public, qu'ils enseignent dans des établissements publics ou privés, en milieu urbain ou rural, et tous devraient donc relever et bénéficier de la même réglementation et des mêmes normes. La profession devrait être réglementée par des lignes directrices publiques pour que les mêmes normes s'appliquent aux prestataires privés et publics et que le fossé entre les établissements d'enseignement des zones urbaines et ceux des zones rurales soit comblé.
49. Enfin, les normes d'enseignement en vigueur tiennent rarement compte de l'héritage colonial qui pèse depuis longtemps sur les relations Nord-Sud et fait obstacle à la possibilité de maintenir des échanges épistémiques fructueux entre les cultures. Le travail communautaire, l'ouverture à d'autres cultures et la participation à la politique sociale sont des moyens importants par lesquels les enseignants du Sud contribuent à redéfinir les profils et les compétences pour le XXI<sup>e</sup> siècle.

## Recommandations

50. Le Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO encouragent l'OIT, l'UNESCO, leurs États membres, les établissements d'enseignement supérieur et les autres organisations concernées à suivre les recommandations suivantes:
  - a) Respecter les normes établies dans les recommandations relatives à la formation et au professionnalisme des enseignants, tout en reconnaissant que l'application de ces normes devrait contribuer à atténuer les tensions et les problèmes auxquels se heurtent les enseignants dans les divers systèmes éducatifs. Il leur faudra tenir compte du fait que des structures de gouvernance du système éducatif sont mises à mal et en crise, ou qu'elles ont parfois des difficultés à fonctionner, et que cette instabilité peut avoir pour conséquence que les enseignants sont, dans certains cas, soumis à une pression et à une surveillance extrêmes et, dans d'autres cas, complètement livrés à eux-mêmes.
  - b) Dans tous les cas, la formation et le recrutement des enseignants doivent s'inscrire dans leur contexte pour être adaptés à la situation. Il est certes nécessaire que les qualifications des enseignants soient harmonisées avec les normes internationales, mais les pratiques nationales dépendent du contexte. La formation devrait permettre aux enseignants d'apporter un appui aux établissements scolaires et aux communautés qui les entourent et de travailler avec eux, et d'aider les apprenants à déterminer de quelles compétences ils ont besoin en fonction du contexte local. À cette fin, il faut tenir compte du point de vue des enseignants qui travaillent dans des contextes nationaux et socio-économiques divers de par le monde pour définir des idéaux et des indicateurs nationaux, régionaux et mondiaux dans le domaine de l'enseignement et de l'apprentissage.
  - c) Avec l'utilisation des technologies numériques dans l'enseignement, et en particulier dans la formation des enseignants, l'amélioration des infrastructures et de la couverture doit aller de pair avec le renforcement des compétences techniques et

pédagogiques des enseignants pour que ceux-ci aident les apprenants à faire preuve de discernement lorsqu'ils naviguent dans le paysage numérique actuel et à utiliser au mieux les technologies. Les enseignants devraient pouvoir appeler l'attention sur l'importance de l'architecture et de la conception des plateformes numériques, et engager des discussions sur la conception inclusive des plateformes et les objectifs recherchés, ainsi que sur les effets possibles de celles-ci sur la discrimination, la violence et les autres comportements délétères des sociétés contemporaines.

## **C. Déclaration du Comité conjoint à sa quatorzième session à l'occasion de la Journée mondiale des enseignants 2021**

51. Le Comité conjoint a adopté une déclaration, qui figure à l'annexe II du présent rapport.

## **► II. Progrès dans la promotion et l'application des Recommandations de 1966 et 1997**

---

### **A. Allégations reçues depuis la treizième session tenue en 2018**

#### **Allégation reçue de la Fédération nationale des enseignants des universités (Argentine)**

##### **Contexte**

52. Le 20 avril 2018, le secrétariat du Comité conjoint a reçu une allégation de la Fédération nationale des enseignants des universités (CONADU) par l'intermédiaire de l'Internationale de l'éducation (IE). L'allégation initiale a été déclarée recevable. Conformément aux procédures du Comité conjoint, l'allégation a été transmise au gouvernement de l'Argentine, qui a fait part de ses observations le 6 mars 2019. De nouvelles observations de la CONADU ont été reçues le 30 septembre 2019 et transmises au gouvernement. Dans une note verbale datée du 2 avril 2020, le gouvernement a indiqué son intention d'y répondre tout en invoquant la pandémie pour expliquer le retard pris à cet égard. Malgré de nouveaux rappels, aucune autre communication n'a été reçue du gouvernement. Le 24 septembre 2021, peu avant la quatorzième session du Comité conjoint, la CONADU a envoyé des informations récentes sur la situation.

##### **Teneur de l'allégation**

53. L'allégation de la CONADU consiste en une série de plaintes dénonçant le non-respect des principes consacrés par la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, 1997.
54. Politiques scolaires et objectifs: d'après la CONADU, le gouvernement de l'Argentine a engagé en 2016 une politique délibérée de réduction du financement des universités, qui s'est traduite par une baisse des crédits alloués aux universités nationales tout au long de l'année 2018. Le financement de l'enseignement supérieur s'est certes accru en valeur nominale, mais cette hausse n'a pas suffi à compenser la forte augmentation de l'inflation. Cette politique n'est pas conforme aux objectifs énoncés au paragraphe 10 de la Recommandation de 1997.

55. Droits, obligations et responsabilités des établissements d'enseignement supérieur: le syndicat avance également que l'administration de l'Université nationale de La Matanza a invoqué l'autonomie des établissements pour se soustraire à ses obligations en vertu de la convention collective telle que figurant dans le décret n° 1246/2015, ce qui constitue une violation des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective.
56. Difficultés rencontrées par plusieurs entités syndicales pour se faire enregistrer: à l'Université de Buenos Aires, un grand nombre d'enseignants n'ont pas eu le droit de faire régulariser leur situation, ni de contester la décision qui leur a été imposée, en violation du paragraphe 61 de la Recommandation de 1966.
57. Intimidation et persécution de syndicalistes: le syndicat affirme en outre que des syndicalistes des universités de La Matanza, Chaco Austral, Villa Mercedes et el Oeste ont été intimidés et même congédiés pour certains, ce qui constitue une violation non seulement du principe de la liberté syndicale de l'OIT, mais encore du paragraphe 48 de la Recommandation de 1997.
58. Autonomie et gouvernance collégiale: le syndicat dénonce une violation des principes d'autonomie individuelle et de gouvernance collégiale, comme en atteste le fait que peu de postes d'enseignants ont été régularisés par concours ouvert à tous ou d'autres procédures. Concrètement, le fait que de nombreux enseignants ne bénéficient pas de la stabilité de l'emploi a pour effet de limiter leur capacité à faire valoir leurs droits et leur participation aux structures de gouvernance des universités.
59. Conditions d'emploi: le syndicat dénonce également le maintien de contrats à durée déterminée ou de contrats de sous-traitance pour de nombreux enseignants au-delà de la période d'essai. L'absence de stabilité de l'emploi affecte les conditions de travail et empêche les enseignants d'exercer leurs droits, ce qui est contraire au paragraphe 42 de la Recommandation. Le syndicat cite plusieurs exemples d'universités où ces contrats concernent entre 50 et 100 pour cent des effectifs. Dans le même temps, un certain nombre de personnes ont été licenciées à l'issue de procédures d'évaluation irrégulières, en contravention des dispositions du paragraphe 47 de la Recommandation. De surcroît, dans une université, les augmentations de salaire dues aux enseignants titulaires d'un diplôme de niveau supérieur n'ont pas été payées, ce qui nuit à la qualité de l'enseignement. Les salaires réels des enseignants ont diminué. Il y a bien eu des augmentations de salaires en valeur nominale, mais celles-ci ont été insuffisantes au regard de l'inflation qui est particulièrement élevée en Argentine depuis six ans.

### Réponse du gouvernement

60. Dans sa réponse, le gouvernement met en avant les chiffres relatifs au financement des universités pour 2016-17 et 2017-18, affirmant que ceux-ci traduisent une augmentation sensible des fonds alloués. Pour ce qui est des autres questions soulevées par la CONADU, il cite la loi n° 24.521 sur l'enseignement supérieur (1995) qui encadre l'autonomie des universités. Le gouvernement fait valoir que toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la gouvernance collégiale relèvent de la compétence des universités, et que toute interférence dans ces questions qu'évoquent les syndicats constituerait une violation de l'autonomie des universités.

## Réponse de la CONADU

61. À propos du financement des universités et des chiffres fournis par le gouvernement dans sa réponse, la CONADU réaffirme que, si le montant du budget consacré aux universités a de fait augmenté en valeur nominale entre 2015 et 2019, le taux d'inflation élevé (qui s'est envolé en 2019, dépassant les 55 pour cent) a eu pour effet concret de réduire ce financement.
62. Le syndicat conteste en outre l'argument invoqué par le gouvernement selon lequel il ne pouvait pas intervenir dans les conditions appliquées dans les universités au motif qu'il devait respecter l'autonomie des établissements. En réponse aux affirmations du gouvernement selon lesquelles les enseignants comptent pour au moins la moitié des membres des instances collégiales, le syndicat fait observer que ces places devraient logiquement être occupées par des enseignants titulaires, non par des personnels temporaires dont l'indépendance politique ne peut être garantie, du fait de leur statut précaire. De plus, le syndicat déplore que le gouvernement ne fasse pas mention de la convention collective applicable au personnel enseignant de l'enseignement supérieur.
63. Le syndicat dénonce aussi l'absence de mise en œuvre de la convention collective, l'intimidation et la persécution dont sont victimes les syndicalistes dans un certain nombre d'universités, l'obstruction aux activités syndicales et à la négociation collective sur les conditions de travail, le trucage des concours de recrutement à des postes de titulaires dans le but de restreindre les droits des enseignants, et les mauvaises conditions de travail, en lien notamment avec les contrats de travail de durée déterminée. Il appelle également l'attention sur le cas particulier de l'Université de Buenos Aires, où l'application de la convention collective a été suspendue.
64. Dans les informations complémentaires qu'il a communiquées le 24 septembre 2021, le syndicat indique que, depuis la mise en place du nouveau gouvernement en décembre 2019, la situation s'est améliorée en termes de financement des universités et il y a eu des échanges avec le gouvernement sur la manière de faire face aux difficultés financières résultant de la pandémie. En outre, il y a eu des négociations collectives sur les conditions de travail minimales du personnel enseignant de l'enseignement supérieur.
65. Il y a également eu des avancées dans l'élaboration d'une réglementation portant notamment sur la charge de travail en lien avec le télétravail, le droit à la déconnexion, la stabilité de l'emploi et la formation du personnel, y compris aux technologies. Nombre de ces principes sont consacrés par la convention collective qui a été signée le 28 octobre 2020. Une autre convention signée en mars 2021 prévoit que les syndicats doivent être associés aux décisions de reprise des cours en présentiel. Une convention collective signée le 7 mai 2021 prévoit des augmentations de salaires conséquentes, y compris à titre rétroactif.
66. Des améliorations dans d'autres domaines ont également été rapportées. Une commission spéciale a été créée pour examiner la régularisation de la situation des enseignants. L'intimidation de syndicalistes qui avait été dénoncée dans certaines universités a pris fin, mais la situation reste tendue dans d'autres, où il est toujours difficile de se syndiquer. Des problèmes persistent à l'Université de Buenos Aires, qui n'a engagé aucune négociation ni appliqué les règles relatives aux avancements de carrière des enseignants ni à l'âge légal de la retraite.

### Conclusions du Comité conjoint

67. Le Comité conjoint note que les allégations de la CONADU concernent des politiques menées par le gouvernement dont le mandat a pris fin en décembre 2019. Il prend note aussi de l'intention qu'avait le nouveau gouvernement de répondre aux observations de la CONADU au début de l'année 2020 et regrette que la pandémie l'ait empêché de le faire.
68. S'il comprend que le gouvernement tarde à répondre en raison de la surcharge de travail qu'impose la pandémie, le Comité conjoint souligne que le respect plein et entier des principes consacrés par la Recommandation de 1997 doit rester une priorité du gouvernement. Le Comité conjoint a précédemment exhorté les États membres à contrôler, régulièrement et comme il convient, la mise en œuvre de la Recommandation de 1997 et à rendre compte de l'état d'application de la Recommandation aux organes respectifs de l'OIT et de l'UNESCO sur leur territoire.
69. Le Comité conjoint note avec intérêt les avancées dont la CONADU a fait état dans un certain nombre de domaines visés par l'allégation initiale. Ces avancées, parmi lesquelles les négociations sur les conditions de travail en lien avec la pandémie, ont pour la plupart été obtenues à l'issue d'un dialogue social avec les syndicats d'enseignants. C'est la preuve irréfutable qu'un dialogue constructif peut avoir une issue positive dans bien des domaines, et le Comité conjoint salue les efforts consentis par les deux parties pour s'accorder sur ces questions.
70. Pour ce qui est des questions précises visées par l'allégation initiale, le Comité conjoint conclut ce qui suit.
71. Financement de l'enseignement supérieur: le Comité conjoint rappelle que le paragraphe 10 d) de la Recommandation de 1997 demande que «le financement de l'enseignement supérieur soit considéré comme une forme d'investissement public qui, par la force des choses, n'est pour l'essentiel profitable qu'à long terme et qui est fonction des priorités gouvernementales et publiques».
72. Le Comité conjoint rappelle en outre avoir affirmé que «[...] il conviendrait d'appeler l'attention sur les avantages de l'éducation en insistant sur le fait qu'il s'agit d'un investissement rentable qui contribue au développement de l'économie»<sup>2</sup>. Aussi le Comité conjoint considère-t-il que l'objectif premier des mesures de financement de l'enseignement supérieur devrait être de maintenir la stabilité à long terme des établissements d'enseignement supérieur et de leur personnel, en vue de préserver la qualité. Les mesures prises par de nombreux pays face à la pandémie ont montré que les dépenses publiques consacrées à l'éducation et aux autres biens publics peuvent avoir un réel effet stabilisateur en temps de crise économique. Le dialogue social avec les organisations d'enseignants sur le financement des établissements d'enseignement supérieur fait aussi partie des recommandations.
73. Limitation des activités syndicales: les cas d'intimidation et de licenciement de dirigeants syndicaux signalés dans plusieurs universités sont jugés préoccupants par le Comité conjoint. La diminution du nombre de cas est encourageante, mais la poursuite de telles pratiques dans d'autres universités reste inquiétante. Tout en laissant aux organes de contrôle compétents la responsabilité d'apprécier les éléments de cette allégation relatifs aux normes de l'OIT concernant la liberté syndicale et la négociation collective, le Comité

---

<sup>2</sup> OIT et UNESCO, *Rapport final: Treizième session: Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant*, CEART/13/2018/10, Genève, 2018, paragr. 68.

conjoint rappelle que, selon les termes du paragraphe 52 de la Recommandation de 1997: «Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait jouir du droit à la liberté syndicale et l'exercice de ce droit devrait être activement encouragé. La négociation collective ou toute procédure équivalente devrait être encouragée conformément aux normes établies par l'Organisation internationale du Travail (OIT) [...]».

- 74.** Conditions d'emploi: le Comité conjoint note également avec préoccupation que de nombreux enseignants de l'enseignement supérieur ont des contrats de travail à temps partiel, à durée déterminée ou temporaires. La Recommandation de 1997 souligne l'importance de la sécurité de l'emploi, qui constitue l'un des principaux instruments de préservation des libertés académiques et de protection contre les décisions arbitraires (paragraphe 45), et le Comité conjoint a déjà exprimé sa préoccupation à ce sujet, considérant que: «[...] le recours de plus en plus fréquent aux contrats temporaires et de courte durée a aussi eu une incidence sur le taux de syndicalisation et d'organisation»<sup>3</sup>. La sécurité de l'emploi est donc une condition essentielle de l'exercice d'autres droits visés par la Recommandation, comme les libertés académiques, la gouvernance des établissements et la liberté syndicale. À cet égard, le Comité conjoint encourage le gouvernement à continuer de promouvoir la régularisation des contrats aussi largement que possible au moyen de procédures justes et équitables.
- 75.** Autonomie des établissements d'enseignement: le Comité conjoint note aussi que le gouvernement précédent a invoqué l'autonomie des établissements d'enseignement pour justifier l'absence de mesures visant à faire appliquer les conventions collectives ou autres dispositions dans les universités. Il note également avec préoccupation que certaines universités ont invoqué l'autonomie des établissements d'enseignement pour faire abstraction des conventions collectives signées. À cet égard, le Comité conjoint rappelle que la Recommandation de 1997 dispose précisément en son paragraphe 20 que: «L'autonomie ne saurait être invoquée par les établissements d'enseignement supérieur pour porter atteinte aux droits du personnel enseignant de l'enseignement supérieur énoncés dans la présente Recommandation ou dans les autres instruments internationaux énumérés à l'appendice.»
- 76.** En complément de l'appui apporté par les Recommandations à la négociation collective pour les enseignants de l'enseignement supérieur (paragraphe 52 à 56), le Comité conjoint considère que la protection de l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur ne devrait en aucun cas dégager les gouvernements et les universités de la responsabilité qui leur incombe de respecter les conventions collectives ou les autres droits du personnel enseignant de l'enseignement supérieur<sup>4</sup>.

### Recommandations du Comité conjoint

- 77.** Le Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO encouragent le gouvernement de l'Argentine à:
- a) faire cesser d'urgence les mesures de restriction et d'intimidation visant les syndicats dans tous les établissements d'enseignement supérieur, ces actes étant contraires aux principes et droits fondamentaux au travail et à la Recommandation de 1997;

<sup>3</sup> OIT et UNESCO, CEART/13/2018/10, paragr. 59.

<sup>4</sup> BIT, *Points de consensus obtenus dans le cadre du forum, Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel de l'enseignement supérieur*, Genève, 2018, paragr. 3.



- b) faire en sorte que les lois, les politiques et les conventions collectives qui régissent les droits au travail du personnel enseignant de l'enseignement supérieur soient dûment appliquées et imposées dans le cadre du respect de l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur;
- c) continuer à promouvoir des politiques visant à régulariser l'emploi des membres du personnel enseignant de l'enseignement supérieur de manière équitable et juste;
- d) encourager le gouvernement de l'Argentine et les établissements d'enseignement supérieur à poursuivre le dialogue avec le personnel enseignant de l'enseignement supérieur à propos de l'utilisation des technologies sur le lieu de travail et le droit à la déconnexion;
- e) engager le dialogue avec les organisations d'enseignants concernant le financement de l'enseignement supérieur et la stabilité de l'emploi dans l'enseignement supérieur, en vue d'élaborer des politiques à même de garantir la stabilité des établissements d'enseignement supérieur et de leur personnel aux fins de la qualité de l'enseignement supérieur.

## Allégation reçue de la Confédération des enseignants des Fidji (Fidji)

### Contexte

**78.** Le 16 mars 2018, le secrétariat du Comité conjoint a reçu, par l'intermédiaire de l'IE, une allégation de la Confédération des enseignants des Fidji (FTC)<sup>5</sup>. Cette allégation a été déclarée recevable et en application des procédures du Comité conjoint, elle a été transmise au gouvernement des Fidji, qui a communiqué ses observations le 31 janvier 2019. Le 25 septembre 2019, la FTC a transmis des observations additionnelles, auxquelles le gouvernement a répondu le 22 mars 2021.

### Teneur de l'allégation

- 79.** L'allégation de la FTC porte sur trois grandes questions, à savoir: les nouvelles dispositions concernant les traitements et les conditions d'emploi appliquées aux Fidji dans le cadre de la réforme de la fonction publique qui, selon la FTC, ne sont pas conformes aux dispositions de la Recommandation de 1966; l'absence de dialogue social sur ces questions entre le gouvernement et les organisations d'enseignants; l'expérience requise pour pouvoir être nommé au poste de secrétaire permanent à l'Éducation au sein du ministère de l'Éducation.
- 80.** Nouvelles dispositions en matière de traitements et conditions d'emploi: la FTC s'oppose aux changements qui ont récemment été apportés aux conditions d'emploi dans le cadre de la grande réforme de la gestion de la fonction publique. D'après le syndicat, les enseignants ont dû choisir entre signer un contrat à durée déterminée qui leur permettait d'être mieux rémunérés mais par lequel ils renonçaient à la sécurité de l'emploi, ou conserver leur ancien contrat permanent et passer à côté d'une augmentation de traitement. La possibilité d'avoir une augmentation de traitement a donc été subordonnée à l'acceptation d'un nouveau contrat s'accompagnant d'une renonciation à la sécurité de l'emploi. La FTC juge que ces nouvelles conditions sont injustes et que la situation

---

<sup>5</sup> La FTC regroupe les deux syndicats d'enseignants du pays, à savoir l'Association des enseignants des Fidji (FTA) et le Syndicat des enseignants des Fidji (FTU). Pour simplifier, dans le contexte de la présente analyse, il ne sera fait mention que de la FTC, étant entendu que, par extension, les références à la FTC vaudront pour les deux syndicats qui en sont membres.



professionnelle des enseignants s'en trouve dégradée, ce qui va à l'encontre des dispositions du paragraphe 45 de la Recommandation de 1966 à propos de la stabilité professionnelle et la sécurité de l'emploi.

- 81.** En outre, la FTC se déclare particulièrement préoccupée concernant la nouvelle structure des traitements et les conditions d'avancement. Tout d'abord, la nouvelle grille des traitements à fourchettes élargies appliquée en remplacement des barèmes jusqu'alors utilisés comporte moins d'échelons liés à la classe et à l'ancienneté des enseignants, ce qui donne lieu à des injustices (ce dont traite le paragraphe 117 de la Recommandation de 1966 <sup>6</sup>). Ensuite, la suppression de certaines prestations – notamment les indemnités spéciales –, qui vient s'ajouter à l'instabilité contractuelle, nuit à l'attrait de la profession. Enfin et surtout, de nouveaux critères déterminant le droit à promotion, et pesant pour beaucoup par rapport à l'ancienneté, ont été adoptés. La FTC estime que cela va à l'encontre des dispositions de la Recommandation de 1966, notamment du paragraphe 44.
- 82.** De manière générale, la FTC regrette que, dans le cadre de la réforme, des postes d'enseignants non vacants aient été soumis à concours, ce qui a créé des situations stressantes pour les enseignants qui ont dû passer un autre concours pour conserver un poste qu'ils occupaient déjà.
- 83.** La FTC ajoute que cette situation porte particulièrement préjudice aux enseignants les plus méritants qui s'étaient vu accorder des promotions et des augmentations de traitement de plus de 15 pour cent en reconnaissance des tâches supplémentaires dont ils s'acquittaient. D'après le syndicat, par suite de l'application des nouvelles procédures et parce que les augmentations de traitement dont ils bénéficiaient étaient considérées comme trop élevées, ces enseignants ont été rétrogradés à un poste inférieur (correspondant à leur «poste d'attache»), ils ont perdu la sécurité de l'emploi du fait des nouvelles modalités contractuelles et ont cessé de toucher les augmentations de traitement qui étaient attribuées au mérite.
- 84.** Enfin, la FTC fait valoir que les procédures centralisées de signature des nouveaux contrats, longues et fastidieuses, sont pénibles pour les enseignants, en particulier ceux des zones rurales ou reculées, qui sont contraints de se déplacer jusqu'au siège des institutions pour signer leur contrat, au détriment de leurs autres tâches.
- 85.** Consultations avec les organisations d'enseignants: le deuxième sujet de préoccupation signalé dans l'allégation concerne le dialogue social entre le gouvernement et la FTC. D'après les syndicats, les organisations d'enseignants n'ont pas été consultées et aucun dialogue constructif n'a été organisé au sujet de la réforme des traitements et des conditions d'emploi susmentionnée. La FTC dénonce des changements qui, pour la plupart, ont découlé de décisions prises unilatéralement par le gouvernement, qui aurait ignoré les propositions tendant à ajuster la réforme et laissé sans suite les invitations de la FTC à entamer un dialogue à ce sujet.
- 86.** L'absence de participation des organisations d'enseignants à l'élaboration des politiques montre que les principes énoncés au paragraphe 9 de la Recommandation de 1966 n'ont finalement pas été respectés.
- 87.** En ce qui concerne les possibilités de promotion et d'avancement professionnel, la FTC déplore que les procédures de sélection donnant lieu à des promotions soient conduites de

---

<sup>6</sup> Le paragraphe 117 dispose que «[l]a structure des traitements des enseignants devrait être établie de manière à éviter toute injustice et toute anomalie risquant d'entraîner des frictions entre différents groupes d'enseignants».

façon unilatérale par le ministère de l'Éducation – qui ne consulte pas les organisations d'enseignants – et qu'elles ne soient pas conformes au paragraphe 44 de la Recommandation de 1966. Par ailleurs, elle affirme que les propositions tendant à réviser les critères de promotion ont été rejetées par le ministère de l'Éducation.

- 88.** Nomination au poste de secrétaire permanent: d'après l'allégation, la nomination du secrétaire permanent à l'Éducation au sein du ministère de l'Éducation n'est pas conforme aux principes énoncés au paragraphe 43 de la Recommandation de 1966, puisque le titulaire actuel du poste n'a pas d'expérience dans l'enseignement. Pour la FTC, les personnes n'ayant pas d'expérience dans l'enseignement ne devraient pas pouvoir accéder à un tel poste à responsabilités dans le secteur de l'éducation.

### Réponse du gouvernement

- 89.** Nouvelles dispositions en matière de traitements et conditions d'emploi: le gouvernement rappelle que les changements récemment adoptés s'inscrivent dans le cadre plus large de la réforme de la fonction publique, qui a introduit une nouvelle structure des traitements uniforme dans l'ensemble du secteur public, accordant une importance plus grande aux qualifications et à l'excellence professionnelle. Dans ce contexte, tous les fonctionnaires – y compris les enseignants – se sont vu offrir de nouveaux contrats de travail reflétant ces conditions d'emploi révisées. Le gouvernement a fourni un large éventail de documents sur le nouveau cadre applicable.
- 90.** Conformément aux *Lignes directrices relatives aux évaluations professionnelles et à la rémunération des fonctionnaires* et aux procédures de transition, les anciens postes ont été redéfinis et les barèmes des traitements intégrés dans la nouvelle fourchette des traitements. C'est sur cette base que de nouveaux contrats ont été proposés aux enseignants.
- 91.** D'après le gouvernement, la réforme avait pour objectif de moderniser et de rationaliser la structure des traitements dans la fonction publique et de rectifier certaines anomalies dans les anciens barèmes. Ainsi, les nouvelles fourchettes de traitements visent à refléter les critères de performance associés à un poste et ne varient plus en fonction de la personne qui occupe ce poste. Par ailleurs, elles sont plus claires et permettent des hausses de traitement plus importantes. À cet égard, le gouvernement réfute l'argument de la FTC selon lequel la réforme porterait préjudice au statut des enseignants et à l'attrait de la profession. Il estime au contraire que, grâce à la révision des descriptions d'emploi et à la reconnaissance du statut des nouveaux postes, la réforme a participé à l'amélioration du statut des enseignants.
- 92.** Le gouvernement affirme que les attributions et responsabilités afférentes aux nouveaux postes ont été correctement et clairement expliquées, et que les descriptions d'emploi ont été communiquées aux syndicats pour observations. Le système de sélection et de recrutement – y compris de promotion – repose donc maintenant sur les compétences et le mérite, et non plus sur l'ancienneté. S'agissant des postes incluant des responsabilités supplémentaires au titre desquelles des majorations de traitement de plus de 15 pour cent avaient été octroyées, le gouvernement justifie la décision de les ouvrir à recrutement par la nécessité de promouvoir un concours au mérite, conformément aux *Lignes directrices sur les procédures de recrutement et de sélection ouvertes et fondées sur le mérite*.
- 93.** Le gouvernement reconnaît les difficultés liées à la signature des nouveaux contrats et indique qu'un nouveau système a été mis en place pour que la signature des contrats puisse se faire par voie électronique et à distance.

94. Consultations avec les organisations d'enseignants: le gouvernement réfute les allégations des organisations d'enseignants relatives à l'absence de consultation ou de négociation. Le gouvernement affirme que des consultations ont été organisées avec tous les syndicats du secteur public et qu'en particulier des réunions ont eu lieu avec les syndicats d'enseignants dès la mi-2016. En outre, le gouvernement souligne que les organisations d'enseignants ont eu la possibilité de faire part de leurs observations lorsque les descriptions des nouveaux emplois ont été préparées.
95. Nomination au poste de secrétaire permanent: dans ses communications, le gouvernement conteste les arguments de la FTC relatifs à la nomination du secrétaire permanent à l'Éducation, faisant valoir que ce poste ne relève pas des dispositions du paragraphe 43 de la Recommandation de 1966. Il ajoute que le secrétaire permanent ne supervise pas directement les enseignants et les directeurs d'établissement – ce qui aurait effectivement nécessité une expérience et des qualifications importantes dans le domaine de l'enseignement – mais qu'il est responsable de la gestion efficace et efficiente du ministère de l'Éducation. Le gouvernement estime donc qu'une expérience dans l'enseignement n'est pas indispensable pour occuper ce poste.

### Conclusions du Comité conjoint

96. Nouvelles dispositions concernant les traitements et les conditions d'emploi: le Comité conjoint note avec intérêt les efforts entrepris pour réformer le système éducatif des Fidji en vue d'améliorer l'enseignement et la qualité de l'éducation. Il note également que, conformément au paragraphe 9 de la Recommandation de 1966, les organisations d'enseignants devraient être associées à l'élaboration de la politique scolaire, y compris à sa réforme. En effet, il s'agit du meilleur moyen de rallier le soutien des personnes censées appliquer les mesures de réforme et de garantir la durabilité de ces mesures.
97. La FTC et le gouvernement n'appréhendent pas de la même manière l'impact qu'a eu la réforme des conditions d'emploi des enseignants. La FTC juge que cette réforme est préjudiciable et qu'elle nuit considérablement à la stabilité professionnelle des enseignants. Quant au gouvernement, il souligne que les nouveaux contrats sont assortis de traitements plus élevés, mais il ne nie pas que la réforme ait eu des répercussions sur la stabilité professionnelle et la sécurité de l'emploi.
98. Le Comité conjoint note que, aux termes du paragraphe 45 de la Recommandation de 1966, «[l]a stabilité professionnelle et la sécurité de l'emploi sont indispensables, aussi bien dans l'intérêt de l'enseignement que dans celui de l'enseignant et elles devraient être garanties même lorsque des changements sont apportés à l'organisation de l'ensemble ou d'une partie du système scolaire». Le Comité conjoint rappelle en outre les principes généraux énoncés au paragraphe 8 de la Recommandation, à savoir que «[l]es conditions de travail des enseignants devraient être de nature à favoriser au maximum l'efficacité de l'enseignement et permettre aux enseignants de se consacrer pleinement à leurs tâches professionnelles».
99. Dans ce contexte, le Comité conjoint considère que, lorsque des changements sont apportés aux conditions d'emploi des enseignants, il convient de s'attacher avant tout à préserver la stabilité professionnelle et la sécurité de l'emploi.
100. Les conditions auxquelles il est possible d'obtenir une promotion ou un avancement professionnel constituent un autre sujet de désaccord entre le gouvernement et la FTC. Le Comité conjoint prend note de la déclaration du gouvernement, qui explique que le système de sélection et de recrutement (qui inclut les procédures de promotion) est à présent fondé sur les compétences et le mérite et non plus sur l'ancienneté, que privilégiait l'ancien système.

101. Le Comité conjoint prend également note du point de vue divergent de la FTC, qui déplore que d'autres critères aient pris le pas sur l'ancienneté, limitant ainsi les possibilités d'évolution et les perspectives de carrière des enseignants. Le syndicat regrette également que le ministère de l'Éducation ait ignoré ses contributions à la définition des critères professionnels à prendre en compte dans l'évaluation des enseignants.
102. Le Comité conjoint note que, aux termes du paragraphe 145 de la Recommandation de 1966, «[l]es autorités devraient reconnaître que l'amélioration de la situation sociale et économique des enseignants, de leurs conditions de vie et de travail, de leurs conditions d'emploi et de leurs perspectives de carrière, constitue le meilleur moyen [...] d'attirer à la profession enseignante et d'y retenir, en grand nombre, des personnes pleinement qualifiées». Le Comité conjoint souligne en outre que, conformément au paragraphe 44, «[l]es promotions devraient se fonder sur une évaluation objective des qualifications de l'intéressé pour le poste envisagé, selon des critères strictement professionnels déterminés en consultation avec les organisations d'enseignants».
103. Le Comité conjoint encourage donc le gouvernement et le syndicat à amorcer des consultations et un dialogue constructif à ce sujet, afin de faire en sorte que les promotions soient fondées sur une évaluation objective des qualifications des enseignants et qu'il soit dûment tenu compte de l'intérêt d'offrir des perspectives de carrière pour motiver ces derniers.
104. En ce qui concerne l'allégation de la FTC selon laquelle la mainmise du ministère de l'Éducation sur les procédures de sélection – auxquelles le syndicat n'est pas associé – serait contraire au paragraphe 44 de la Recommandation de 1966 susmentionné, le Comité conjoint répond qu'il ne souscrit pas à cette interprétation. En effet, le paragraphe 44 dispose non pas que les organisations d'enseignants devraient intervenir dans les procédures de sélection, mais que les critères professionnels utilisés pour évaluer les qualifications des enseignants devraient être déterminés selon un processus consultatif.
105. Enfin, le Comité conjoint accueille avec satisfaction le fait qu'il soit maintenant possible, comme l'a indiqué le gouvernement, de signer les contrats en ligne; ces nouvelles modalités permettront d'éliminer la plupart des difficultés signalées par la FTC à cet égard.
106. Consultations avec les organisations d'enseignants: au sujet du dialogue social, le Comité conjoint note que la FTC estime ne pas avoir été suffisamment associée à la réforme et qu'elle dénonce l'absence de consultation ou de marge de négociation, les décisions étant, selon elle, déjà «gravées dans le marbre».
107. Le Comité conjoint note aussi que, dans ses communications, le gouvernement fait référence à des «consultations» et au fait que les syndicats du secteur public ont été «véritablement associés» à la réforme. Toutefois, le gouvernement ne précise pas clairement dans quelle mesure les syndicats représentant les enseignants ont participé à ces consultations.
108. Le Comité conjoint note que le gouvernement a récemment indiqué à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations qu'il a tenu des réunions avec les représentants du Syndicat des enseignants des Fidji (FTU) et de l'Association des enseignants des Fidji (FTA) (les deux syndicats membres de la FTC) au sujet des conditions d'emploi.
109. Le Comité conjoint fait observer que les enjeux sont importants pour les enseignants du fait que la réforme porte sur leurs conditions d'emploi et le barème des traitements. Il rappelle que, aux termes de la Recommandation de 1966, le dialogue social sur les traitements et les conditions de travail ne peut se limiter à de simples consultations. Le paragraphe 82

dispose que «[l]es traitements et les conditions de travail des enseignants devraient être déterminés par la voie de négociations entre les organisations d'enseignants et les employeurs». Le paragraphe 116 ajoute que les échelles des traitements devraient être établies «en accord» avec les organisations d'enseignants.

110. À la lumière de ces dispositions, le Comité conjoint encourage le gouvernement et les syndicats à établir un dialogue social constructif et à entamer de véritables négociations sur les questions ayant trait aux conditions d'emploi et aux traitements des enseignants.
111. Nomination du secrétaire permanent à l'Éducation: le Comité conjoint constate que l'interprétation de la FTC diverge de celle du gouvernement concernant le champ d'application du paragraphe 43 de la Recommandation de 1966, notamment sur la question de son applicabilité au poste de secrétaire permanent à l'Éducation au sein du ministère de l'Éducation.
112. Pour référence, le paragraphe 43 est libellé comme suit: «Dans la mesure du possible, il conviendrait de nommer des enseignants expérimentés à des postes de responsabilités dans l'enseignement tels que: inspecteur, administrateur scolaire, directeur de l'enseignement ou autre poste comportant des attributions spéciales.»
113. Le Comité conjoint note que ce paragraphe vise à promouvoir l'avancement d'enseignants à des postes de responsabilités au sein du système éducatif; il estime que le poste de secrétaire permanent à l'Éducation n'est pas concerné.

### Recommandations du Comité conjoint

114. Le Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO encouragent le gouvernement des Fidji et la Confédération des enseignants des Fidji à:
  - a) entamer un dialogue social constructif, incluant des négociations et des consultations, selon qu'il conviendra, et s'attacher à régler leurs divergences de vues;
  - b) veiller à ce que les principes de la Recommandation de 1966 soient dûment pris en compte lors de la négociation des conditions d'emploi et du barème des traitements des enseignants, au niveau approprié;
  - c) veiller à ce que les critères professionnels retenus pour évaluer les qualifications des enseignants à des fins de promotion soient établis à l'issue de véritables consultations avec les organisations d'enseignants;
  - d) communiquer la Recommandation de 1966 aux établissements d'enseignement ainsi qu'aux enseignants eux-mêmes;
  - e) tenir le Comité conjoint informé de tout fait nouveau survenant dans un délai d'un an pour lui permettre de suivre l'évolution de la situation et de poursuivre son examen.

### Allégations reçues du University and College Union (Royaume-Uni)

#### Contexte

115. Dans une lettre datée du 28 janvier 2019, le University and College Union (UCU) a saisi le Comité conjoint d'une allégation concernant le non-respect par le gouvernement du Royaume-Uni des principes énoncés dans la Recommandation de 1997. L'IE s'est jointe à l'allégation.

## Teneur des allégations

- 116.** Les allégations dénoncent l'insuffisante protection de jure conférée par les instruments juridiques en vigueur au Royaume-Uni aux libertés académiques, qui a eu pour conséquence de limiter les libertés académiques de facto du personnel universitaire dans ses activités courantes de recherche et d'enseignement. Les niveaux de protection de jure et de facto dénoncés comme insuffisants seraient en-deçà de ceux dont bénéficie le personnel universitaire d'États comparables de l'Union européenne (UE), à tel point que l'UCU considère que le gouvernement du Royaume-Uni ne respecte pas ses obligations aux termes de la Recommandation de 1997.
- 117.** Protection juridique de la liberté d'enseignement: pour commencer, l'UCU fait observer qu'il n'y a pas de protection constitutionnelle des libertés académiques au Royaume-Uni (étant donné que le pays n'a pas de Constitution écrite) et que, contrairement à la plupart des pays européens, le Royaume-Uni n'est doté d'aucun instrument législatif complet portant protection des libertés académiques. De l'avis du syndicat, la protection législative des libertés académiques individuelles en Angleterre – régie par les articles 2(8) et 36 de la loi sur l'éducation supérieure et la recherche (Higher Education and Research Act), de 2017 – découle du principe d'autonomie des établissements. Partant, la protection des libertés académiques individuelles du personnel universitaire est limitée au contexte de la relation entre chaque professionnel et l'institution qui l'emploie. D'après le syndicat, c'est tout à fait contraire au paragraphe 20 de la Recommandation de 1997, qui stipule que l'autonomie ne saurait être invoquée par les établissements d'enseignement supérieur pour porter atteinte aux droits du personnel enseignant de l'enseignement supérieur.
- 118.** L'UCU cite également le paragraphe 28 de la Recommandation de 1997, qui dispose que «[l]es enseignants de l'enseignement supérieur ont le droit d'enseigner à l'abri de toute ingérence» et que «[l]e personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait jouer un rôle important dans l'élaboration des programmes d'enseignement». Le syndicat estime que ces droits ne sont pas garantis par la loi sur l'éducation supérieure et la recherche, qui dispose que les établissements d'enseignement supérieur peuvent déterminer «le contenu de certains cours et la façon dont ils sont enseignés, supervisés et évalués».
- 119.** L'UCU fait également observer que, selon les premières informations disponibles, le Bureau pour les étudiants (Office for Students), organisme récemment créé dans le but de protéger les libertés académiques, ne serait pas en mesure de s'acquitter efficacement de cette tâche.
- 120.** Protection juridique de la liberté de recherche: l'UCU affirme que l'unique protection juridique de la liberté de recherche au Royaume-Uni (paragraphe 29 de la Recommandation de 1997) découle de l'article 2 de la loi sur l'éducation supérieure et la recherche et que cette disposition est beaucoup moins explicite et exhaustive que celles qui existent dans la plupart des États membres de l'UE.
- 121.** Protection juridique du droit à l'autogestion: l'UCU fait référence au paragraphe 31 de la Recommandation de 1997, qui dispose que les enseignants de l'enseignement supérieur devraient avoir le droit d'élire la majorité des représentants au sein des instances académiques de l'établissement. Après avoir examiné le fonctionnement de deux universités dont la structure de gouvernance est habituelle au Royaume-Uni, le syndicat affirme que, dans les deux cas, les établissements sont loin de répondre aux exigences de la Recommandation. En revanche, le syndicat salue la réforme portée par la loi de 2016 sur la gouvernance de l'enseignement supérieur en Écosse (Higher Education Governance (Scotland) Act), qui a amélioré la protection des libertés académiques et conduit à une plus grande participation du personnel universitaire à la gouvernance des établissements.



- 122.** Protection juridique du droit à la sécurité de l'emploi: en ce qui concerne le régime de la permanence et le droit à la stabilité professionnelle (paragraphe 45 et 46 de la Recommandation de 1997), l'UCU affirme que la situation s'est détériorée avec l'adoption de la loi sur la réforme de l'enseignement (Education Reform Act) de 1988. En effet, dans les universités établies avant 1992, les statuts prévoyaient la titularisation des enseignants engagés à plein temps, contrairement aux statuts des établissements créés après cette date (anciens instituts polytechniques), qui n'ont jamais comporté de dispositions à cet égard. Toutefois, l'article 202 de la loi sur la réforme de l'enseignement supprime le régime de la permanence dans les universités dont la charte a été établie avant 1992. Face aux critiques selon lesquelles cette suppression risquait d'entraver les libertés académiques, les commissaires d'université ont été chargés d'en garantir la protection; cependant, cette fonction a disparu en avril 1996. L'UCU dénonce donc le fait qu'il n'existe aucune disposition légale ni aucune fonction au sein du système qui protège les libertés académiques du personnel enseignant de l'enseignement supérieur dans ses activités courantes d'enseignement et de recherche.
- 123.** Protection de facto des libertés académiques: l'UCU fait ensuite valoir que la protection normative de facto des libertés académiques au Royaume-Uni n'est pas satisfaisante, en s'appuyant pour cela sur les données de deux sources. Les premières ont été recueillies dans le cadre d'une enquête en ligne réalisée à l'issue de travaux de recherche financés par une bourse intra-européenne Marie Curie, dans les États membres de l'UE. Plus de 5 300 réponses ont été obtenues, dont celles du Royaume-Uni ont été exclues. Les secondes proviennent d'une enquête en ligne contenant des questions identiques au sujet des libertés académiques, qui a été menée en décembre 2016 auprès du personnel des établissements britanniques d'enseignement supérieur et a permis de recueillir 2 239 réponses de membres de l'UCU. Globalement, d'après les Britanniques qui ont répondu, le niveau de protection des libertés académiques, sous tous les aspects couverts, était ressenti comme inférieur à celui dont jouissaient leurs homologues des pays de l'UE. Par ailleurs, au Royaume-Uni, un plus grand nombre de personnes ont indiqué que le niveau de protection avait diminué dans leur département ou leur université. L'UCU attribue ces mauvais résultats à certaines politiques adoptées par le gouvernement du Royaume-Uni.
- 124.** Par ailleurs, l'UCU affirme que la législation antiterroriste du gouvernement du Royaume-Uni – et tout particulièrement les obligations découlant du «devoir de prévention dans l'enseignement supérieur» – a créé un climat d'autocensure au Royaume-Uni. Au sujet de la liberté d'enseigner, le syndicat fait observer que la majorité des sondés conviennent que le Cadre pour l'excellence dans l'enseignement (TEF) aurait pour effet de faire reculer leurs libertés académiques. Il souligne aussi que, pour la majorité des personnes sondées au Royaume-Uni, l'établissement du Cadre national pour l'excellence dans la recherche (REF) a de fait limité leurs libertés académiques.
- 125.** En lien avec le fait que les personnes sondées au Royaume-Uni sont plus nombreuses à considérer que le niveau de protection de l'emploi du personnel académique a diminué dans leur institution ces dernières années, l'UCU pointe du doigt plusieurs faiblesses en matière de protection des libertés académiques dans la mise en œuvre du «statut type», dont l'objectif était d'atténuer les effets de la suppression du régime de la permanence. Par ailleurs, le syndicat fait valoir que la croissance rapide du nombre de contrats universitaires à court terme ou assortis d'une rémunération à l'heure pose un danger plus grand encore pour les libertés académiques.

## Réponse initiale du gouvernement

- 126.** Dans sa réponse datée du 23 mai 2019, le gouvernement (le département de l'Éducation de l'Angleterre) a formulé un ensemble d'observations en collaboration avec les départements gouvernementaux et les administrations décentralisées du Royaume-Uni.
- 127.** Pour commencer, le gouvernement précise qu'au Royaume-Uni l'éducation relève des administrations décentralisées. Il souligne que l'enseignement supérieur est différent d'une nation à l'autre et qu'il dépend des traditions éducatives, et il remet en question l'analyse comparative de l'UCU, qui est limitée aux pays de l'UE. En réponse à l'allégation selon laquelle le Royaume-Uni n'offrirait pas de protection constitutionnelle des libertés académiques du personnel de l'enseignement supérieur, le gouvernement indique que l'absence de Constitution codifiée ne constitue pas un motif légitime pour affirmer que le Royaume-Uni n'assure pas la protection des libertés académiques; en effet, ces libertés bénéficient d'une ample protection juridique dans le droit national et en vertu des conventions internationales dont le pays est signataire. Il rejette également l'argument selon lequel les comparaisons des cadres constitutionnels révéleraient que les dispositions juridiques relatives aux libertés académiques et la protection conférée à ce titre au Royaume-Uni seraient lacunaires.
- 128.** Liberté d'enseignement: en réponse à l'allégation selon laquelle la loi en vigueur en Angleterre (Higher Education and Research Act) serait contraire au paragraphe 28 de la Recommandation de 1997, le gouvernement affirme que la loi n'empêche en rien le personnel de l'enseignement supérieur de jouer un rôle important dans l'élaboration des programmes d'enseignement, et qu'elle prévoit même explicitement la protection des libertés académiques. S'agissant de la façon dont le personnel académique vit la situation, d'après l'enquête menée par le syndicat auprès de ses membres en 2016, par comparaison avec une enquête menée dans le cadre de travaux de recherche dans les pays de l'UE, le gouvernement met en cause la taille de l'échantillon ainsi que l'approche comparative, qui est limitée aux pays de l'UE alors que le secteur de l'enseignement supérieur s'inscrit dans un contexte international. En réponse aux observations de l'UCU concernant le TEF (qui, depuis, est devenu le Cadre pour l'excellence de l'enseignement et les résultats des étudiants), le gouvernement fait valoir que, l'enquête du syndicat ayant été conduite avant la mise en œuvre du TEF, ses résultats ne peuvent pas rendre compte de l'impact réel du TEF sur les libertés académiques.
- 129.** De même, le gouvernement réfute l'argument selon lequel le rôle du Bureau pour les étudiants, qui est de promouvoir un large choix et un bon rapport coûts-avantages pour les étudiants, ne permettrait pas de protéger les libertés académiques; par ailleurs, tant que l'organisme n'était pas pleinement opérationnel, ce qui n'a été le cas qu'en août 2019, l'UCU ne pouvait pas préjuger de ses effets à cet égard.
- 130.** Liberté de recherche: en ce qui concerne l'effet néfaste qu'aurait le «devoir de prévention», le gouvernement n'a observé aucun cas de restriction des libertés académiques là où cette politique est appliquée correctement. Par ailleurs, il explique en détail le principe des exercices nationaux d'évaluation de la recherche, ajoutant que, selon lui, le REF n'a nullement eu pour effet de limiter la recherche. Il explique également les modifications apportées au REF 2021, qui ont été introduites en consultation avec le secteur de l'enseignement supérieur à l'issue d'un examen indépendant du REF 2014.
- 131.** Protection du droit à l'autogestion: le gouvernement fait valoir que les institutions d'enseignement supérieur sont des employeurs indépendants au Royaume-Uni et que, à ce titre, il leur incombe de veiller à la mise en œuvre de mesures de bonne gouvernance. Ce



fonctionnement n'est pas contraire aux recommandations de l'UNESCO. Le gouvernement souligne en outre qu'en Angleterre le Bureau pour les étudiants ne précise pas le nombre de représentants du personnel devant siéger au Sénat ou au comité académique des prestataires d'enseignement supérieur. En revanche, en Écosse, depuis l'adoption de la loi de 2016 sur la gouvernance de l'enseignement supérieur en Écosse, le conseil d'administration des institutions d'enseignement supérieur doit comporter deux membres directement élus parmi le personnel.

132. Protection du droit à la sécurité de l'emploi: ayant pris note des statistiques communiquées par l'UCU concernant le nombre d'enseignants du supérieur employés en vertu d'un contrat à durée déterminée ou rémunérés à l'heure, le gouvernement explique qu'en Angleterre les établissements d'enseignement supérieur sont des institutions autonomes et que le maintien de leur propre viabilité financière leur incombe. Il est donc normal que la gestion de leurs politiques et de leur planification en matière de ressources humaines leur revienne.
133. Pour conclure, le gouvernement affirme que le Royaume-Uni continue de promouvoir et de protéger les libertés académiques de façon ferme mais proportionnée, tout en respectant l'autonomie des universitaires et des établissements d'enseignement supérieur. Il réfute l'allégation selon laquelle le Royaume-Uni ne se conformerait pas aux exigences des Recommandations. Il souligne que les allégations de l'UCU portent, en grande partie, sur la situation qui prévalait en Angleterre avant la mise en œuvre des modifications substantielles qui ont été apportées à la réglementation de l'enseignement supérieur par suite de l'adoption de la loi sur l'éducation supérieure et la recherche (qui est toujours en vigueur), et avant la mise en place du TEF.

### Observations complémentaires de l'UCU

134. En septembre 2009, l'UCU a formulé des observations comme suite à la réponse du gouvernement britannique. Tout d'abord, le syndicat a regretté que le gouvernement ne réponde pas au principal élément de l'allégation, qui portait sur la protection de facto des libertés académiques. D'après l'UCU, le gouvernement s'est limité à des commentaires sur la taille de l'échantillon de l'enquête de l'UCU et la validité des comparaisons avec les universités des pays de l'UE, sans aborder les questions de fond qui ressortent de l'enquête de l'UCU ou des sources secondaires mentionnées dans l'allégation.
135. L'UCU fait observer que l'autonomie institutionnelle est une condition préalable à la jouissance des libertés académiques individuelles, et non pas l'inverse, ainsi que le prétend le gouvernement.
136. Le syndicat prend note de la remarque du gouvernement sur le fait que l'enquête relative aux libertés académiques a eu lieu avant l'entrée en vigueur du TEF. Toutefois, les résultats d'une nouvelle étude sur les incidences du TEF pour le personnel enseignant de l'enseignement supérieur montrent que les méthodes qui en sous-tendent la mise en œuvre ont contraint les établissements à appliquer des règles plus étroites encore à l'enseignement qu'ils dispensent.
137. L'UCU salue les changements positifs qui ont été apportés au REF 2021, mais affirme que, d'après les récents échos qu'il en a eus de ses membres, les établissements seraient en train de mettre en place de nouvelles «règles du jeu» qui auront pour effet de limiter la participation du personnel à ce dispositif. Les préoccupations soulevées par les membres de l'UCU ont été validées dans le cadre d'une nouvelle étude pilote intitulée *The Real Time REF Survey*, publiée en juin 2019.

- 138.** Bien que l'UCU ne soit pas satisfait de la réponse du gouvernement concernant la participation démocratique du personnel aux structures de gouvernance en Angleterre, il reconnaît que l'adoption de la loi de 2016 sur la gouvernance de l'enseignement supérieur en Écosse a contribué à améliorer la gouvernance collégiale.
- 139.** L'UCU sait que les institutions d'enseignement supérieur sont responsables de la sélection, de la nomination et du licenciement des membres de leur personnel et que les décisions relatives au statut contractuel du personnel sont principalement prises au niveau de l'institution. Il estime néanmoins que le département de l'Éducation de l'Angleterre et les administrations décentralisées du Royaume-Uni ne peuvent pas rejeter toute responsabilité dans l'insécurité de l'emploi au sein de l'enseignement supérieur. Il fait de nouveau part de ses préoccupations quant aux effets de cette insécurité sur les libertés académiques et au fait que le gouvernement s'écarte des principales normes de l'UNESCO.
- 140.** Pour conclure, l'UCU reconnaît que des progrès ont été accomplis en Écosse en matière de libertés académiques et surtout de gouvernance collégiale. De l'avis du syndicat, cela s'explique notamment par le fait que le gouvernement de l'Écosse est plus disposé que celui de l'Angleterre à établir un véritable dialogue social avec les représentants du personnel de l'enseignement supérieur. L'UCU invite donc le département de l'Éducation de l'Angleterre à ne pas négliger l'importance d'un véritable dialogue social sur des questions telles que la gouvernance dans l'enseignement supérieur et les libertés académiques.

### Observations finales du gouvernement

- 141.** Dans ses observations finales, le gouvernement explique clairement à quel point il est compliqué, pour le gouvernement ou le législateur, de répondre par des mesures objectives à une enquête de petite taille portant sur l'expérience subjective vécue par le personnel universitaire sur son lieu de travail. Si des problèmes existent, il convient de se tourner vers les institutions, qui sont responsables des conditions et du milieu de travail du personnel qu'elles emploient; c'est ce principe de séparation des responsabilités qui sous-tend l'approche du gouvernement du Royaume-Uni. S'il n'existe pas de protection directe des libertés académiques du personnel de l'enseignement supérieur, il existe en revanche une protection de jure et une protection de facto de ces libertés.
- 142.** Pour conclure, le gouvernement reconnaît que, du fait de l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur et de son approche connexe de la réglementation, il dispose, à certains égards, de moyens d'intervention limités. Cependant, cela ne signifie pas qu'il n'existe aucune protection ou que les protections en place soient inefficaces. Le gouvernement réaffirme son engagement à renforcer et à protéger les libertés académiques, et invite l'UCU à poursuivre le dialogue.

### Conclusions du Comité conjoint

- 143.** Le Comité conjoint prend note des observations détaillées formulées par l'UCU, qui font état de tout un ensemble de préoccupations qu'affichent les milieux universitaires au sujet des libertés académiques au Royaume-Uni. Il prend note également des réponses détaillées du gouvernement à certaines des allégations elles aussi détaillées du syndicat. Les deux parties se sont montrées disposées à analyser minutieusement les questions en jeu, jetant ainsi les bases d'un dialogue constructif à poursuivre.

**144.** Il ne fait aucun doute que, d'après la Recommandation de 1997, l'autonomie institutionnelle et les libertés académiques sont des principes fondamentaux de l'enseignement supérieur. Le Comité conjoint rappelle les conclusions qu'il a rendues antérieurement, qui étaient libellées comme suit:

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: «Cependant, la nature de l'autonomie peut varier suivant les types d'établissement.»<sup>7</sup>

**145.** À cet égard, le Comité conjoint considère qu'il existe plusieurs moyens de garantir les libertés académiques et l'autonomie institutionnelle. Rien n'oblige à inscrire ces principes dans la Constitution ou dans la législation, de quelque manière que ce soit, tant qu'aucune disposition juridique ne vient spécifiquement restreindre ces libertés.

**146.** Toutefois, comme le souligne l'UCU, ce qui importe, c'est la façon dont les libertés académiques sont assurées dans les faits, dans le contexte des lois, des politiques et des pratiques en vigueur. À cet égard, si ces libertés ne sont pas mises à mal par une politique ou une pratique en particulier, il faut considérer dans leur globalité la situation et l'atmosphère que peut créer un ensemble de lois, de politiques et de pratiques.

**147.** À ce sujet, l'UCU a relayé les préoccupations manifestées par le personnel enseignant de l'enseignement supérieur dans le cadre d'enquêtes et d'évaluations, selon lesquelles des contraintes seraient exercées sur les libertés académiques au Royaume-Uni. Ces préoccupations découlent d'un certain nombre de changements apportés dans l'enseignement supérieur en matière d'assurance qualité, allant des politiques relatives au «devoir de prévention» à des dispositifs tels que le TEF et le REF.

**148.** Le Comité conjoint rappelle qu'il a déjà examiné certaines de ces questions générales dans son rapport sur les travaux de sa treizième session (2018), en lien avec les deux sujets suivants: «Évaluation du personnel de l'enseignement supérieur» et «Vingtième anniversaire de la Recommandation de 1997: évaluation des tendances et perspectives d'action»<sup>8</sup>.

**149.** La Recommandation de 1997 dispose clairement que, vu l'importance des investissements financiers en jeu, un équilibre approprié devrait être assuré par les États membres et les établissements d'enseignement supérieur entre le niveau d'autonomie dont jouissent ces derniers et les systèmes qui régissent leur obligation de rendre des comptes, et que les établissements d'enseignement supérieur devraient s'efforcer d'assurer la transparence dans la façon dont ils sont dirigés (Recommandation de 1997, paragraphe 22).

**150.** La Recommandation dispose aussi que:

- a) Les systèmes par lesquels les établissements d'enseignement supérieur rendent des comptes devraient reposer sur des méthodes scientifiques et être clairs, réalistes, simples et d'un bon rapport coût-efficacité. Leur fonctionnement devrait s'inspirer des principes d'équité, de justice et d'impartialité et obéir à une exigence de transparence

---

<sup>7</sup> BIT et UNESCO, *Rapport: Dixième session: Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant*, Paris, 2009, annexe 2, allégation reçue de Dansk Magisterforening (DM) du Danemark, paragr. 30.

<sup>8</sup> BIT et UNESCO, CEART/13/2018/10.

au niveau des méthodes comme des résultats (Recommandation de 1997, paragraphe 23).

- b) Les établissements d'enseignement supérieur devraient, individuellement ou collectivement, concevoir et mettre en œuvre des systèmes appropriés de reddition de comptes, comportant notamment des mécanismes de garantie de la qualité, en vue de réaliser les objectifs ci-dessus, sans porter atteinte à l'autonomie des établissements et aux libertés académiques. Les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient être associées, dans la mesure du possible, à l'élaboration de ces systèmes. Si des mécanismes de contrôle prescrits par l'État sont mis en place, leurs modalités devraient être négociées, s'il y a lieu, avec les établissements d'enseignement supérieur concernés et les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur (Recommandation de 1997, paragraphe 24).
- 151.** Les communications soumises par les parties n'indiquent pas clairement dans quelle mesure les organisations du personnel enseignant de l'enseignement supérieur ont été associées à la conception des systèmes de reddition de comptes mentionnés dans l'allégation, si tant est qu'elles l'aient été. Entamer un dialogue social constructif au sujet de ces mécanismes constituerait un bon moyen, conforme à la Recommandation de 1997, de commencer à répondre aux préoccupations soulevées par l'UCU.
- 152.** Si l'autonomie institutionnelle et le principe de liberté académique sont des traditions de longue date au Royaume-Uni, les différents mécanismes d'assurance qualité mis en place ces dernières années apparaissent comme vulnérables, tant à l'ingérence politique qu'aux priorités mercantiles auxquelles ils seraient soumis. Il convient d'établir un équilibre entre la prévention de l'extrémisme et la recherche de la «rentabilité», d'une part, et la nécessité de protéger le droit qu'ont les enseignants du supérieur de mener à bien leurs activités d'enseignement et de recherche «en dehors de toute contrainte doctrinale» (Recommandation de 1997, paragraphe 27), d'autre part. Le moyen le plus sûr de réduire au maximum les risques et de trouver un juste équilibre entre reddition de comptes et libertés académiques serait de renforcer la gouvernance démocratique et le dialogue social sur ces mécanismes.
- 153.** À cet égard, le Comité conjoint considère préoccupant que, dans certaines universités du Royaume-Uni, le personnel enseignant ne soit pas représenté au sein des organes de gouvernance et des instances académiques, contrairement à ce que prévoit le paragraphe 31 de la Recommandation de 1997. Il salue toutefois les efforts faits en Écosse pour garantir la représentation adéquate du personnel enseignant dans ces organes et instances. Le Comité conjoint engage donc le gouvernement à engager le dialogue sur la façon dont la représentation des enseignants peut être améliorée dans la gouvernance des établissements. La gouvernance démocratique des établissements d'enseignement supérieur pourrait grandement contribuer à apaiser certaines des inquiétudes relatives aux systèmes d'assurance qualité ainsi qu'à la façon dont la loi sur l'éducation supérieure et la recherche encadre les libertés académiques en les inscrivant dans le principe d'autonomie des établissements.
- 154.** En ce qui concerne la sécurité de l'emploi (paragraphe 45 et 46 de la Recommandation), le Comité conjoint a fait part à plusieurs reprises de son inquiétude face à la tendance internationale au développement rapide des contrats à temps partiel et temporaires qui portent atteinte à la sécurité de l'emploi. Il considère que des changements dans les relations d'emploi qui affaiblissent la sécurité de l'emploi et les garanties procédurales dans le contexte particulier de l'enseignement supérieur ne favoriseraient pas, et affaibliraient même

probablement, le plein exercice des libertés académiques et donc l'un des piliers fondamentaux de l'excellence dans le domaine de l'enseignement et de la recherche<sup>9</sup>. Le Comité conjoint rappelle que le régime de la permanence, lorsqu'il existe, ou le cas échéant son équivalent fonctionnel, devrait être préservé dans la mesure du possible, même si des changements interviennent dans l'organisation ou au sein de l'établissement d'enseignement supérieur ou du système d'enseignement (Recommandation de 1997, paragraphe 46).

- 155.** Ainsi, si le Comité conjoint prend note de l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur pour ce qui est des modalités contractuelles, il encourage le gouvernement à poursuivre le dialogue avec les représentants du personnel enseignant à cet égard. Il rappelle que, aux termes du paragraphe 10 de la Recommandation de 1997, «le financement de l'enseignement supérieur [est] considéré comme une forme d'investissement public qui, par la force des choses, n'est pour l'essentiel profitable qu'à long terme et qui est fonction des priorités gouvernementales et publiques».

### Recommandations du Comité conjoint

- 156.** Le Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO:
- a) prie le gouvernement du Royaume-Uni et les partenaires sociaux concernés d'engager un dialogue social efficace, notamment en réalisant des études conjointes, en échangeant des informations et en organisant des consultations ainsi que, lorsque cela est nécessaire, des négociations collectives concernant:
    - i) la protection des libertés académiques et l'autonomie des établissements dans le contexte de l'application du «devoir de prévention» et des mécanismes d'assurance qualité susceptibles de limiter la créativité et l'innovation dans la recherche et l'enseignement;
    - ii) l'assurance d'une représentation adéquate du personnel enseignant de l'enseignement supérieur dans les organes de gouvernance et les instances académiques:
      - d'une manière qui soit conforme aux paragraphes 31 et 32 de la Recommandation de 1997;
      - en s'appuyant, dans la mesure du possible, sur les meilleures pratiques établies au Royaume-Uni et dans les autres pays;
  - b) encouragent le gouvernement à remédier à l'insécurité croissante de l'emploi qui touche le personnel enseignant de l'enseignement supérieur:
    - i) en veillant à ce que les organisations représentant le personnel enseignant participent à la conception des systèmes de reddition de comptes et des cadres de recherche;
    - ii) en créant davantage de possibilités d'apprentissage tout au long de la vie et de DPC pour le personnel enseignant;

---

<sup>9</sup> BIT et UNESCO, *Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant: Rapport intérimaire sur les allégations reçues d'organisations d'enseignants au sujet du non-respect des Recommandations de 1966 et de 1997 concernant le personnel enseignant*, Genève, septembre 2008, paragr. 13.

- iii) en renforçant les mesures qui préservent le régime de la permanence ou son équivalent fonctionnel;
- iv) en renforçant les mécanismes destinés à protéger les libertés académiques du personnel de l'enseignement supérieur au Royaume-Uni dans ses activités courantes d'enseignement et de recherche;
- c) prie le gouvernement de mettre en œuvre des politiques visant à améliorer l'environnement professionnel et le bien-être du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, notamment pour renforcer la protection contre les actes de harcèlement, d'intimidation et de violence, conformément aux paragraphes 22 et 63 de la Recommandation de 1997;
- d) demandent au gouvernement et à l'UCU de faire rapport au Comité conjoint sur les résultats de leurs discussions, les progrès réalisés et les difficultés éventuellement rencontrées.

## B. Suivi des allégations examinées à la treizième session en 2018

### Suivi de l'allégation de l'Union des travailleurs de l'éducation du Japon AIM89 (Japon)

#### Contexte

- 157.** La présente section fait le point sur les allégations examinées par le Comité conjoint à sa treizième session. L'allégation initiale de l'Union des travailleurs de l'éducation du Japon AIM89, syndicat d'enseignants indépendant basé à Tokyo, portait essentiellement sur les sanctions disciplinaires prises à l'encontre des enseignants qui refusaient de suivre les instructions officielles consistant à se lever et à chanter l'hymne national (Kimigayo) pour le salut au drapeau national (Hinomaru) lors des cérémonies scolaires.
- 158.** Le Comité conjoint a recommandé de rechercher des solutions qui permettraient aux cérémonies patriotiques de se dérouler sans être perturbées, tout en tenant compte du cas des enseignants qui se sentiraient mal à l'aise d'accomplir un geste de respect. Il a en outre formulé une série de recommandations en rapport avec les mesures et politiques disciplinaires. Le Comité conjoint a demandé à être tenu informé de la suite donnée à ses recommandations. Entre décembre 2020 et avril 2021, il a reçu plusieurs communications complémentaires de la part d'AIM89, auxquelles le gouvernement a répondu dans des communications datées du 30 juillet 2020 et du 31 août 2021.

#### Nouvelles communications reçues d'AIM89

- 159.** Les communications reçues d'AIM89 concernant le suivi ne présentent aucun fait nouveau et portent essentiellement sur l'état de mise en œuvre des recommandations formulées par le Comité conjoint à sa dernière session. Tout en signalant que les autorités ont organisé des réunions publiques qui ont permis un échange de vues avec le syndicat, AIM89 déplore l'absence de progrès dans la mise en œuvre des recommandations.
- 160.** De manière générale, le syndicat se montre critique à l'égard de la façon dont les autorités ont pris en compte les recommandations du Comité conjoint, et en particulier du peu d'efforts consentis pour faire connaître le rapport de la dernière session du Comité conjoint aux autorités scolaires. Trois grandes questions sont portées à l'attention du Comité conjoint.

- 161.** Selon le syndicat, le ministère japonais de l'Éducation, de la Culture, des Sports, de la Science et de la Technologie (MEXT) a transmis le rapport du Comité conjoint aux organismes publics locaux concernés dans sa version originale en anglais, sans fournir de traduction, ce qui en a considérablement limité la consultation et la portée. Le rapport a été diffusé sans aucune directive du MEXT, de sorte que les membres des conseils habilités à prendre des mesures disciplinaires n'ont pas été informés de la teneur du rapport ni convenablement guidés sur la façon d'améliorer la mise en œuvre et la promotion des principes énoncés dans la Recommandation de 1966. Le syndicat y voit la raison pour laquelle les autorités locales n'ont pas changé de position et ont persisté dans leur refus d'engager un dialogue social sur ces questions.
- 162.** Le MEXT aurait refusé de diffuser plus largement le rapport du Comité conjoint, faisant valoir qu'il concernait des situations locales particulières et que, en tout état de cause, il pouvait être consulté en ligne.
- 163.** Quant à la raison d'être de l'allégation, le syndicat continue de signaler des cas d'enseignants qui ne sont pas réembauchés pour pourvoir des postes vacants après leur départ à la retraite – ce qui se fait couramment – en raison d'antécédents disciplinaires dus à leur refus de se lever et de chanter lors des cérémonies. En outre, la situation des étudiants handicapés, soumis aux mêmes obligations au cours des cérémonies scolaires, reste problématique. En ce qui concerne le dialogue entre le syndicat et les autorités sur ces questions, les communications révèlent une différence persistante d'interprétation de la Recommandation de 1966.

### Réponse du gouvernement

- 164.** Dans sa réponse, le gouvernement souligne que certaines opinions exprimées par le MEXT tout comme certains faits ont été présentés de manière inexacte par AIM89 dans ses communications au Comité conjoint. Le gouvernement réaffirme tout d'abord sa position en ce qui concerne l'allégation initiale et rappelle que ces pratiques sont légales au regard du droit japonais. L'obligation de se lever et de chanter est conforme à la législation nationale et ne constitue pas une atteinte à la liberté de pensée et de conscience des élèves ou des enseignants. En outre, en leur qualité de fonctionnaires, les enseignants sont tenus d'obéir aux injonctions de leur hiérarchie. Le gouvernement indique que la Recommandation de 1966 «[...] contient plusieurs éléments qui ne sont pas nécessairement compatibles avec la législation nationale en vigueur au Japon [...]». Le gouvernement ajoute que, conformément à la répartition des rôles et des responsabilités entre l'État et les administrations locales, ces dernières ont compétence en matière d'éducation.
- 165.** Quant à la question de la diffusion des informations, le gouvernement affirme avoir fourni aux conseils de l'éducation locaux concernés des informations «[...] considérées comme étroitement liées au rapport de la treizième session du CEART [...]».
- 166.** À cet égard, le gouvernement dément avoir exprimé l'intention de ne pas transmettre le rapport du Comité conjoint à l'ensemble des collectivités locales et au public au motif qu'il était disponible en ligne sur le site Web de l'OIT. Néanmoins, le gouvernement reconnaît que le rapport traite, selon lui, d'une situation particulière limitée à quelques cas locaux et qu'il n'a pas jugé nécessaire d'en informer toutes les administrations locales ou de le mettre à la disposition du public. Il ajoute à ce sujet qu'il n'y a eu, en 2020, qu'un seul cas de sanctions disciplinaires en lien avec le drapeau et l'hymne national.



## Conclusions du Comité conjoint

- 167.** Tout d'abord, le Comité conjoint se félicite des informations concordantes présentées par le syndicat et par le gouvernement, qui sont un signe d'une amorce de dialogue. Même si ces possibilités de dialogue semblent avoir été limitées dans le temps et dans leur portée, le Comité conjoint note qu'il s'agit d'un pas dans la bonne direction et encourage les deux parties à poursuivre leurs efforts dans ce sens.
- 168.** Le Comité conjoint regrette toutefois que la mise en œuvre des recommandations semble si lente et que les divergences de vues entre le gouvernement et le syndicat restent considérables. Dans ce contexte, il réitère sa recommandation visant à utiliser ses rapports comme base pour le dialogue social.
- 169.** Le Comité conjoint note avec attention l'argument d'AIM89 selon lequel l'absence d'une version japonaise du rapport en limite la consultation et la portée au niveau local. Le gouvernement ne partage pas l'avis du syndicat sur ce point. Le Comité conjoint est conscient que la traduction du rapport peut être un exercice complexe étant donné les difficultés liées au choix de la terminologie appropriée et à l'interprétation du texte. Il n'en reste pas moins qu'un tel exercice, mené de façon concertée par les autorités et le syndicat, pourrait être une excellente occasion d'engager le dialogue sur les problèmes en question et éventuellement aboutir à un dialogue social plus constructif.
- 170.** Le Comité conjoint note en outre la position du gouvernement concernant l'applicabilité de la Recommandation de 1966, qui est une autre question récurrente soulevée depuis longtemps dans toutes les allégations visant le Japon dont il est saisi. Le gouvernement réaffirme la position qu'il défend de longue date, à savoir que certains aspects de la Recommandation de 1966 ne sont pas adaptés à la situation et la législation nationales, et il cite des décisions de justice portant sur la légalité des mesures disciplinaires.
- 171.** Comme indiqué dans son précédent rapport, le Comité conjoint rappelle qu'il n'est pas compétent pour se prononcer sur la légalité de la question en droit japonais, mais qu'il peut en revanche considérer les faits à la lumière des principes de la Recommandation de 1966. Bien qu'étant un instrument non contraignant, la Recommandation de 1966 traduit néanmoins un engagement historique pris par l'ensemble des États membres de l'OIT et de l'UNESCO de définir les droits et les devoirs des enseignants dans une norme internationale. Le caractère normatif de cet instrument adopté à l'unanimité par les États membres lui confère une force importante sur les plans politique et moral <sup>10</sup>. Le Comité conjoint rappelle en outre que le Japon, État membre à la fois de l'OIT et de l'UNESCO, a participé à la Conférence intergouvernementale spéciale sur la condition du personnel enseignant en 1966, qui a adopté la Recommandation de 1966. En tant qu'instrument normatif international, les normes qui y sont énoncées ont vocation à s'appliquer à tous les pays. Compte tenu de ce qui précède, le Comité conjoint recommande de réfléchir à des actions concrètes, par le dialogue social, dans le but de surmonter les divergences de vues et d'interprétation relatives à la Recommandation de 1966 et de garantir la promotion et la mise en œuvre de ses principes.
- 172.** Le Comité conjoint est d'avis que la transmission des informations en lien avec cette allégation ne peut avoir d'effet que si l'on fournit également aux autorités locales des orientations appropriées sur la manière de comprendre et de mettre en œuvre ses observations et ses recommandations. En conséquence, le Comité conjoint recommande

---

<sup>10</sup> Objectif de développement durable 4: Cadre d'action Éducation 2030.



de joindre à la version traduite du rapport communiqué aux autorités locales, des observations et des directives appropriées à l'intention de ces dernières.

### Recommandations du Comité conjoint

- 173.** Le Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO encouragent le gouvernement du Japon à:
- a) créer un environnement propice au dialogue social à propos de cette allégation avec les organisations d'enseignants aux niveaux national et local, selon les cas, dans le but de surmonter les divergences de vues et d'interprétation concernant la Recommandation de 1966;
  - b) collaborer avec les organisations d'enseignants en vue de traduire en japonais les observations et les recommandations du Comité conjoint relatives à cette allégation;
  - c) communiquer la version traduite du rapport aux autorités locales en y joignant des orientations appropriées sur la meilleure façon de garantir l'application et la promotion des principes de la Recommandation de 1966 dans le contexte de cette allégation;
  - d) prendre dûment en compte les précédentes recommandations formulées par le Comité conjoint sur cette allégation, notamment celles relatives aux mesures et politiques disciplinaires ainsi qu'aux règles régissant les cérémonies patriotiques;
  - e) tenir le Comité conjoint informé des efforts déployés en lien avec les recommandations ci-dessus.

### Suivi de l'allégation reçue du Syndicat d'enseignants Nakama (Japon)

#### Contexte

- 174.** À sa treizième session, le Comité conjoint a examiné une allégation du Syndicat d'enseignants Nakama dans laquelle celui-ci rapportait des pratiques toujours en cours qu'il considérait non conformes aux principes énoncés dans la Recommandation de 1966, et dénonçait un manque de volonté de la part des autorités japonaises de donner effet aux recommandations du Comité conjoint. Après avoir examiné cette allégation et la réponse du gouvernement japonais, le Comité conjoint avait alors formulé des observations et des recommandations. L'une d'entre elles était de le tenir informé de la suite donnée à ses recommandations. Entre septembre et décembre 2019, le Comité conjoint a reçu des communications complémentaires de la part du Syndicat d'enseignants Nakama, auxquelles le gouvernement a répondu dans une lettre datée du 30 juillet 2020.

#### Nouvelles communications reçues du Syndicat d'enseignants Nakama

- 175.** Dans ses communications concernant le suivi, le Syndicat d'enseignants Nakama réitère son allégation déjà ancienne selon laquelle les autorités locales d'Osaka n'engagent ni consultations ni négociations avec le syndicat sur certaines questions relatives aux conditions de travail des enseignants. Il se plaint en outre du fait que le gouvernement ne fournit pas aux autorités locales de directives fondées sur la Recommandation de 1966 et les recommandations du Comité conjoint qui favoriseraient le dialogue social au niveau local. Le syndicat attire par ailleurs l'attention sur plusieurs questions qui n'ont pas connu d'avancées malgré les recommandations du Comité conjoint.

### Effet donné aux recommandations du Comité conjoint et position des autorités locales

**176.** En ce qui concerne les mesures disciplinaires prises par suite du refus des enseignants de suivre les instructions consistant à se lever et à chanter (drapeau et hymne), le syndicat regrette que les choses n'aient pas avancé sur ce point. Il donne des exemples de procédures disciplinaires dont les dispositions contreviennent aux principes énoncés aux paragraphes 47 à 50 de la Recommandation de 1966. Le dialogue sur cette question est révélateur de divergences d'interprétation majeures entre le syndicat et les autorités concernant la Recommandation de 1966.

### Mécanisme d'examen des réclamations et système d'évaluation

**177.** Selon le Syndicat d'enseignants Nakama, la mise en place du mécanisme d'examen des réclamations s'est faite sans consulter les syndicats d'enseignants et ce mécanisme ne garantit pas une procédure équitable. En outre, le conseil chargé de l'examen des dossiers ne donne pas aux parties plaignantes la possibilité d'exprimer leur avis. Le syndicat affirme que cette situation s'écarte des principes établis dans la Recommandation de 1966.

**178.** S'agissant du système d'évaluation, le syndicat considère toujours qu'il est faussé, notamment du fait que l'avis des enseignants ne peut être pris en compte. Le syndicat ajoute que, dans un cas, la possibilité de procéder à une deuxième évaluation a été refusée alors que l'évaluation initiale comportait des erreurs.

### Rôle accordé aux enseignants dans le choix des auxiliaires et des méthodes d'enseignement

**179.** Selon le syndicat, aucun progrès significatif n'a été accompli concernant le rôle accordé aux enseignants dans le choix des manuels scolaires. Le syndicat fait état d'un désaccord entre les autorités locales et lui-même sur l'utilisation des tablettes. Il regrette que ces outils pédagogiques aient été imposés aux enseignants sans négociation, ce qui est contraire au paragraphe 61 de la Recommandation de 1966.

### Réponse du gouvernement

**180.** La réponse du gouvernement contient des observations générales sur le rapport de la treizième session du Comité conjoint – seules celles qui se rapportent à l'allégation à l'examen seront présentées ci-dessous –, ainsi que des réponses précises aux communications du Syndicat d'enseignants Nakama.

### Effet donné aux recommandations du Comité conjoint et position des autorités locales concernant les consultations et les négociations avec les syndicats

**181.** Le gouvernement rappelle tout d'abord la position qu'il défend de longue date, à savoir que «la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant contient certains éléments qui ne sont pas nécessairement compatibles avec la législation nationale et la situation actuelle du Japon [...]». Il affirme que la situation et la législation nationales n'ont pas été suffisamment prises en considération par le Comité conjoint dans son rapport.

**182.** Le gouvernement rappelle ensuite que les négociations avec les autorités locales concernant les conditions de travail sont régies par la loi sur la fonction publique locale. Le MEXT n'est donc pas en mesure d'entamer des négociations avec les organisations d'enseignants puisque les organes compétents sont les conseils de l'éducation locaux. Qui plus est, aucune négociation avec des organisations d'agents des collectivités locales ne peut être engagée sur des «questions administratives ou de fonctionnement», comme le sont les injonctions professionnelles et les mesures disciplinaires.

- 183.** Néanmoins, le gouvernement précise dans sa communication que des efforts ont été faits puisque «des informations pouvant être considérées comme étroitement liées au rapport [ont été fournies] en septembre 2019 aux conseils de l'éducation, qui sont les organes ayant le pouvoir de procéder à des nominations». En outre, le gouvernement fait savoir qu'il entend continuer à jouer un rôle utile, selon les besoins, en fournissant notamment des directives et des orientations aux conseils de l'éducation.
- 184.** Quant au dialogue social avec les syndicats d'enseignants, le gouvernement ajoute que des «échanges de vues» ont eu lieu depuis juin 2019, notamment sur des questions liées à l'allégation du Syndicat d'enseignants Nakama.

### Points spécifiques soulevés dans la communication

#### Mesures, y compris disciplinaires, prises par suite du refus des enseignants de suivre les instructions concernant l'obligation de se lever et de chanter lors de cérémonies scolaires

- 185.** Sur ce point précis, le gouvernement se contente d'indiquer que les autorités locales compétentes – le Conseil de l'éducation de la ville d'Osaka – a déclaré avoir pris des mesures disciplinaires appropriées. La réponse du gouvernement ne donne pas d'autres détails sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations du Comité conjoint relatives aux mesures disciplinaires.

#### Mécanisme d'examen des réclamations et système d'évaluation

- 186.** Le gouvernement maintient sa position selon laquelle les questions relevant de la gestion et de l'administration ne sont pas sujettes à négociation, bien qu'elles puissent influencer sur les conditions de travail des enseignants. Le système d'évaluation et le mécanisme d'examen des recours sont considérés comme relevant des domaines de la gestion et de l'administration et ne sont donc pas soumis à la négociation. Le gouvernement renvoie à un rapport du Conseil de l'éducation de la ville d'Osaka qui indique que des mesures appropriées ont été prises conformément à la législation.

#### Rôle accordé aux enseignants dans le choix des auxiliaires et des méthodes d'enseignement

- 187.** En ce qui concerne l'utilisation des tablettes, le gouvernement explique que ces outils contribuent à l'égalité des chances en matière d'éducation. Il souligne qu'«il existe un système de soutien adapté permettant d'alléger la charge des enseignants dans la salle de classe». Toutefois, cette question relevant elle aussi de la gestion et de l'administration, le gouvernement indique clairement qu'elle ne fait pas l'objet de négociations.
- 188.** En ce qui concerne le choix des manuels, le gouvernement rappelle ce qu'il a dit précédemment, à savoir que les enseignants jouent bien un rôle dans le choix des manuels, puisque certains d'entre eux sont représentés au sein des conseils de sélection des manuels mis en place par les conseils de l'éducation.

#### Conclusions du Comité conjoint

- 189.** Le Comité conjoint note tout d'abord la persistance d'un problème récurrent depuis longtemps, à savoir l'absence de négociations ou de consultations sur un certain nombre de questions considérées comme des «questions administratives» et, par conséquent, exclues

du dialogue social. Bien que cette question ait fait l'objet d'un examen approfondi du Comité conjoint dans ses précédents rapports <sup>11</sup>, il semblerait qu'elle ne soit toujours pas résolue.

- 190.** Le Comité conjoint note ensuite un autre souci majeur qui revient dans tous les points spécifiques soulevés par le Syndicat d'enseignants Nakama dans ses communications complémentaires, à propos du système d'évaluation, des procédures disciplinaires et du rôle accordé aux enseignants dans le choix des auxiliaires et des méthodes d'enseignement. Dans tous ces domaines, le point commun est l'absence de progrès substantiels dans la mise en œuvre des recommandations du Comité conjoint. Les éléments portés à l'attention du Comité conjoint ne montrent pas de signes de progrès réels au regard de la situation décrite dans l'allégation initiale, ni dans les allégations précédentes portant sur les mêmes questions.
- 191.** Il ressort au contraire des communications du syndicat et du gouvernement qu'il subsiste d'importantes divergences d'interprétation à propos des principes énoncés dans la Recommandation de 1966. Ni le Syndicat d'enseignants Nakama ni le gouvernement n'indiquent avoir résolu ce différend ou avoir progressé vers une compréhension commune des principes de la Recommandation de 1966.
- 192.** Dans ce contexte, le Comité conjoint rappelle les trois premières recommandations qu'il avait formulées à l'occasion de l'examen de cette allégation à sa treizième session en 2018:
- a) partager les directives appropriées avec les autorités locales pour veiller à ce que les principes de la recommandation soient à la fois appliqués et encouragés;
  - b) examiner plus avant les précédentes recommandations formulées par le Comité conjoint sur la question qui se pose de longue date de la consultation et de la négociation avec les organisations d'enseignants;
  - c) apprécier l'importance du partage d'informations concernant les recommandations du Comité conjoint, y compris le partage avec les enseignants et leurs organisations de la version traduite en japonais du rapport, lorsqu'elle est disponible, sachant que celui-ci peut constituer une base utile au dialogue social.
- 193.** Tout en se félicitant des informations fournies par le gouvernement, selon lesquelles des échanges de vues ont eu lieu avec les syndicats au sujet de l'allégation à l'examen, le Comité conjoint aurait souhaité recevoir des éléments plus précis à propos des situations dans lesquelles un véritable dialogue social a été établi avec les syndicats, y compris, le cas échéant, au niveau local. Le Comité conjoint saisit cette occasion pour rappeler que, conformément à la Recommandation de 1966, le dialogue social relatif aux conditions de travail ne doit pas se résumer à de simples «échanges de vues» avec les syndicats d'enseignants.
- 194.** Dans ce contexte, le Comité conjoint rappelle une précédente recommandation <sup>12</sup> qu'il avait faite à la suite d'une communication dans laquelle le gouvernement japonais précisait que «les activités gouvernementales sont menées dans le plus grand respect de l'esprit de la recommandation et dans le cadre de la législation nationale». Le Comité conjoint avait alors recommandé de saisir cette occasion pour mieux informer les syndicats sur le contenu de ces activités et prendre une part plus active au dialogue social, dans un esprit de coopération. Le gouvernement du Japon est invité à fournir des informations sur cet aspect dans ses communications futures.

---

<sup>11</sup> En particulier dans les rapports de 2003, 2008 et 2011 du Comité conjoint.

<sup>12</sup> BIT et UNESCO, CEART/13/2018/10, paragr. 126.

**195.** Le Comité conjoint se félicite d'une communication du gouvernement qui va dans le bon sens puisque celui-ci dit avoir transmis les informations aux conseils de l'éducation locaux et souhaiter continuer à le faire. Le Comité conjoint aimerait toutefois obtenir davantage de précisions sur le type de directives qui ont été transmises aux autorités locales. Il aimerait aussi savoir si et comment ces directives ont influencé la manière dont les autorités locales abordent ces questions et si cette démarche a débouché sur un dialogue social efficace avec les syndicats d'enseignants. À cet égard, le Comité conjoint renvoie aussi aux conclusions formulées dans le cas AIM89, en particulier au paragraphe 169.

### Recommandations du Comité conjoint

**196.** Le Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO encouragent le gouvernement du Japon à:

- a) créer un environnement propice au dialogue social à propos de cette allégation avec les organisations d'enseignants aux niveaux national et local, selon les cas, dans le but de surmonter les divergences de vues et d'interprétation concernant la Recommandation de 1966 et d'aborder notamment les questions liées au mécanisme d'examen des réclamations et à l'évaluation des enseignants;
- b) collaborer avec les organisations d'enseignants en vue de traduire en japonais les observations et les recommandations du Comité conjoint relatives à cette allégation;
- c) communiquer la version traduite du rapport aux autorités locales en y joignant des orientations appropriées sur la meilleure façon de garantir l'application et la promotion des principes de la Recommandation dans le contexte de cette allégation;
- d) prendre dûment en compte les précédentes recommandations formulées par le Comité conjoint sur cette allégation, notamment celles relatives aux mesures et politiques disciplinaires, aux règles régissant les cérémonies patriotiques, ainsi qu'à la politique et à la pratique suivies dans le choix des manuels;
- e) tenir le Comité conjoint informé des efforts déployés en lien avec les recommandations ci-dessus.

## C. Suivi des allégations examinées lors de précédentes sessions

### Suivi de l'allégation reçue du Syndicat japonais des enseignants et personnels de l'éducation (Japon)

**197.** Le Comité conjoint a examiné une allégation présentée par le Syndicat japonais des enseignants et personnels de l'éducation (ZENKYO) lors de sa douzième session et dans un rapport intérimaire ultérieur publié en 2016. Il a formulé de nouvelles recommandations sur ce cas dans le rapport publié à l'issue de sa treizième session en 2018.

**198.** N'ayant reçu aucune autre information de l'une ou l'autre des parties en l'espèce, le Comité conjoint considère que ce cas est clos.

### Suivi de l'allégation reçue de l'Osaka-fu Special English Teachers' Union (Japon)

**199.** À sa treizième session de 2018, le Comité conjoint a examiné une allégation reçue du syndicat japonais Osaka-fu Special English Teachers' Union (OFSET) relative au non-respect par le gouvernement du Japon de la Recommandation de 1966 concernant la condition du

personnel enseignant, en ce qui concerne le statut et les conditions d'emploi des enseignants de langue maternelle anglaise engagés dans le programme NET (Native English Teachers). Le Comité conjoint a formulé un certain nombre de recommandations à l'intention du gouvernement, par l'intermédiaire du Conseil d'administration du BIT et du Conseil exécutif de l'UNESCO, parmi lesquelles celles d'engager un dialogue et de veiller à ce que les principes établis dans la Recommandation de 1966 soient appliqués aux enseignants NET, de façon à ce que ceux-ci soient traités comme des enseignants tels que définis dans cet instrument normatif international.

- 200.** Dans une communication du 30 juillet 2020 à l'OIT, le gouvernement du Japon a contesté l'interprétation du terme «enseignant» faite par le Comité conjoint. N'ayant reçu aucune autre communication sur ce point, le Comité conjoint considère ce cas comme étant clos.

### Suivi de l'allégation reçue du syndicat japonais Tokyo-to-Gakko (Japon)

- 201.** À sa douzième session qui s'est tenue en 2015, le Comité conjoint a examiné une allégation reçue du syndicat japonais Tokyo-to-Gakko. Il a formulé un certain nombre de recommandations et prié les parties de le tenir informé des efforts déployés en vue de leur mise en œuvre. Le Comité conjoint n'a reçu aucune information nouvelle à cet égard. À sa treizième session en 2018, il a encouragé le gouvernement à fournir des détails sur la façon dont a été traitée, le cas échéant, toute recommandation formulée dans ce cas.
- 202.** Aucune autre communication n'a été reçue de la part du syndicat ou du gouvernement. Toutefois, certaines des questions soulevées dans ce cas l'ont été aussi dans d'autres cas dont le Comité conjoint est actuellement saisi. Le Comité conjoint considère que ce cas est clos, mais il encourage le gouvernement à poursuivre le dialogue avec les syndicats d'enseignants sur les questions générales soulevées dans cette allégation.

### Suivi de l'allégation reçue de l'Association indépendante des enseignants cambodgiens (Cambodge)

- 203.** Le Comité conjoint a examiné une allégation présentée par l'Association indépendante des enseignants cambodgiens (CITA) lors de sa douzième session et dans un rapport intérimaire ultérieur publié en 2016. Dans le rapport final publié à l'issue de sa treizième session, le Comité conjoint a formulé un certain nombre de recommandations à l'intention du gouvernement cambodgien par l'intermédiaire du Conseil d'administration du BIT et du Conseil exécutif de l'UNESCO.
- 204.** Depuis la publication de son rapport en 2018, le Comité conjoint n'a reçu aucune information du gouvernement ou de la CITA. Il note que l'ancien président de la CITA a été condamné pour incitation à commettre un crime ou à provoquer des troubles sociaux.
- 205.** Compte tenu de la situation actuelle des droits syndicaux au Cambodge, le Comité conjoint continuera donc de suivre ce cas, et il recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO encouragent le gouvernement du Cambodge à :
- a) mettre en œuvre les Recommandations énoncées dans le rapport intérimaire et entamer un dialogue approfondi avec la CITA autour des questions soulevées par l'allégation initiale;
  - b) informer dès que possible le Comité conjoint des faits nouveaux survenus, notamment en ce qui concerne le dialogue social avec la CITA et d'autres organisations d'enseignants, pour lui permettre de suivre l'évolution de la situation et de poursuivre son examen.

### **Allégation reçue de la Fédération nationale des enseignants (Portugal)**

**206.** À sa onzième session qui s'est tenue en 2012, le Comité conjoint a examiné une allégation présentée par la Fédération nationale des enseignants (FENPROF) du Portugal. En 2015, à sa douzième session, il a demandé aux deux parties de le tenir informé des faits nouveaux. Aucune autre information n'ayant été reçue, le Comité conjoint considère ce cas comme clos.





## ► Annexe I

---

### Secrétariat du Comité conjoint

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

M<sup>me</sup> Stefania Giannini  
Sous-directrice générale pour l'éducation  
Secteur de l'éducation

M. Borhene Chakroun  
Directeur  
Division pour les politiques et les systèmes d'apprentissage tout au long de la vie

M. Carlos Vargas Tamez  
Chef de section  
Section du développement des enseignants (Secrétariat de l'équipe spéciale internationale sur les enseignants)

M<sup>me</sup> Sonia Guerriero  
Spécialiste de programme  
Section du développement des enseignants

M<sup>me</sup> Florence Ssereo  
Spécialiste du Programme pour l'éducation  
Section du développement des enseignants

M<sup>me</sup> Lydie Ruas  
Assistante de programme  
Section du développement des enseignants

#### Organisation internationale du Travail

M<sup>me</sup> Alette van Leur  
Directrice  
Département des politiques sectorielles

M. Shinichi Akiyama  
Directeur adjoint  
Département des politiques sectorielles

M. Oliver Liang  
Chef de l'Unité des services publics et privés  
Département des politiques sectorielles

M<sup>me</sup> Nikolina Postic  
Administratrice de programmes  
Département des politiques sectorielles

M. David Kapyra  
Administrateur de programmes  
Département des politiques sectorielles

## ► Annexe II

---

### Déclaration adoptée à la quatorzième session du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant la condition du personnel enseignant, à l'occasion de la Journée mondiale des enseignants 2021 (5 octobre 2021)

#### Reconnaissance du professionnalisme des enseignants dans le cadre de la reprise après la pandémie

Le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (ci-après le «Comité conjoint»), réuni à sa quatorzième session ordinaire, qui s'est tenue en visioconférence du 4 au 8 octobre 2021,

*Notant* l'importance des discussions menées actuellement au niveau international sur les futurs de l'éducation et le rôle des enseignants dans la reconstruction post-COVID-19, ainsi que les mesures prises pour mobiliser les partenaires et soutenir leurs efforts en vue d'aider les pays à réaliser tous les objectifs de développement durable, et en particulier la cible 4.c qui consiste à accroître nettement le nombre d'enseignants qualifiés dans les pays en développement,

*Réaffirmant* l'importance de l'appel mondial à l'action de l'OIT en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19,

*Reconnaissant* que les principes essentiels relatifs à la profession enseignante énoncés dans la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966) et la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant dans l'enseignement supérieur (1997) sont pertinents pour orienter les politiques visant à placer l'éducation et les enseignants au cœur de la reprise,

*Rappelant* les termes de la déclaration adoptée à la treizième session du Comité conjoint en 2018 affirmant que l'éducation n'est pas une marchandise, principe également repris dans les conclusions de la Réunion technique de l'OIT sur l'avenir du travail dans le secteur de l'éducation sous l'angle de l'apprentissage continu pour tous, des compétences et de l'Agenda du travail décent (2021),

*Notant* que les changements rapides provoqués ou accélérés par la pandémie dans l'éducation et l'enseignement ont ouvert de nouvelles possibilités d'élargir l'accès à l'éducation et d'améliorer l'enseignement et l'apprentissage,

*Craignant* que de tels changements puissent aussi conduire à creuser les inégalités, alourdir la charge de travail des enseignants, restreindre leur autonomie professionnelle et détériorer les conditions d'emploi et de travail,

*Soulignant* combien il est important pour les systèmes éducatifs d'adopter des stratégies en faveur d'une reprise centrée sur l'humain qui reconnaissent qu'avec leurs moyens d'action, leurs compétences et leur créativité, les enseignants et les éducateurs peuvent contribuer à des systèmes éducatifs résilients, souples et de qualité,

Adopte la Déclaration suivante:

1. Les fermetures d'établissements scolaires survenues au cours des dix-huit derniers mois nous ont rappelé que les enseignants, les apprenants et leurs familles sont au cœur des communautés d'apprentissage. La rapidité avec laquelle les enseignants ont réagi face à la pandémie de COVID-19 témoigne de leur volonté de protéger ces communautés et d'assurer la continuité des apprentissages des élèves partout dans le monde, ainsi que de leur capacité à être, jour après jour et dans un climat de grande incertitude, des acteurs du changement. Les enseignants et les éducateurs doivent être félicités et remerciés pour le rôle central qu'ils ont joué, et continuent de jouer, dans l'action menée face à la pandémie de COVID-19 et pour la reprise après celle-ci.
2. Il est urgent de réaffirmer les engagements pris et de renforcer la coopération entre les gouvernements et l'ensemble des autorités compétentes, les organisations d'employeurs et les organisations d'enseignants, les acteurs du secteur privé et des communautés, ainsi que les autres parties prenantes dans le domaine de la formation des enseignants, en vue de:
  - a) mettre en place des mécanismes plus structurés et démocratiques permettant aux enseignants et à leurs organisations représentatives de s'exprimer sur l'évolution de leurs conditions d'emploi et de travail, toujours plus précaires, ainsi que sur les nouveaux défis pour la professionnalisation du métier d'enseignant que la pandémie de COVID-19 a fait émerger;
  - b) promouvoir un dialogue social participatif aux niveaux national, régional et international, en veillant tout particulièrement à prendre en compte l'avis des enseignants, toutes cultures confondues, dans la définition des idéaux, des indicateurs et des normes de professionnalisation de l'enseignement;
  - c) respecter l'action et l'autonomie des enseignants, leur faire confiance et reconnaître leur valeur en tant que professionnels de l'éducation travaillant en première ligne qui ont su démontrer leur capacité à jouer un rôle moteur dans les mesures prises au niveau national en matière d'éducation face au COVID-19, y compris leur rôle dans l'élaboration de solutions pédagogiques innovantes pour l'enseignement à distance ou en mode hybride, et dans la protection des liens de confiance et de coopération entre les enseignants, les apprenants et les familles au sein des communautés d'apprentissage;
  - d) protéger la sécurité, la santé et le bien-être des enseignants, notamment en consolidant, en développant et en adaptant la formation initiale et le perfectionnement professionnel continu des enseignants afin de répondre aux besoins de ces derniers en matière de soutien socio-émotionnel et psychosocial dans leur métier face aux contraintes, aux risques et aux défis posés par le COVID-19;
  - e) actualiser de façon plus générale la formation initiale et le perfectionnement professionnel continu des enseignants, de manière à:
    - i) établir des liens plus clairs avec les pratiques et les contextes locaux, tout en tenant compte des aptitudes, valeurs, connaissances et compétences indispensables aux enseignants et aux apprenants du XXI<sup>e</sup> siècle;
    - ii) prendre en compte les tensions auxquelles sont exposés les enseignants travaillant dans des conditions défavorables et avec peu de ressources, y compris dans des situations d'extrême pauvreté, de crise et de conflit, dans lesquelles leurs capacités d'adaptation et de résilience sont grandement sollicitées;

- iii) tenir compte de la dimension relationnelle du métier d'enseignant et de l'importance qu'il convient d'accorder aux relations de collaboration avec les familles, la communauté et les autres acteurs dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie, afin de garantir la satisfaction des besoins de tous les apprenants;
  - iv) doter les enseignants des compétences numériques et pédagogiques nécessaires pour pouvoir naviguer dans le paysage numérique actuel et utiliser de manière judicieuse et efficace les technologies numériques dans le cadre de l'enseignement à distance, mixte ou hybride, aussi bien dans des environnements à haute qu'à faible technologie;
  - v) reconnaître que ces efforts en matière de formation peuvent nécessiter d'actualiser ou de réviser les normes d'enseignement nationales et régionales, de manière à y intégrer le mentorat et des formes de formation professionnelle davantage fondées sur la communauté, la collaboration ou les réseaux, qui permettent aux enseignants eux-mêmes de jouer un rôle de premier plan dans leur formation initiale et leur perfectionnement professionnel;
  - vi) promouvoir une culture collaborative de l'enseignement et un style d'encadrement qui contribuent à éliminer toutes les formes de discrimination et d'exclusion, y compris celles fondées sur le sexe et l'appartenance ethnique ou celles entre les zones rurales et urbaines. À cette fin, des mesures devraient être prises pour réduire la fracture numérique dans les pays et garantir la disponibilité des infrastructures numériques et la connectivité, de façon équitable et inclusive, à tous les enseignants et apprenants, où qu'ils se trouvent;
  - vii) protéger les enseignants contre toute tentative de restreindre leur autonomie et leur liberté académique, ou même aucune des aptitudes, compétences et valeurs professionnelles qui leur ont permis de s'adapter aussi rapidement dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Davantage devrait être fait pour développer et prendre en compte le jugement professionnel et pédagogique des enseignants et reconnaître la valeur de celui-ci par la promotion de politiques et de pratiques visant à élever le statut des enseignants, notamment par des conditions de travail et de rémunération décentes.
3. Compte tenu de la portée et de l'ampleur des changements sociétaux et structurels observés au cours de l'année écoulée, ainsi que des exigences et des responsabilités qui pèsent désormais sur les écoles et les enseignants dans les sociétés multiculturelles d'aujourd'hui, en mutation constante, le Comité conjoint recommande en outre que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO demandent à leurs secrétariats respectifs d'analyser la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966) et la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant dans l'enseignement supérieur (1997), dans le but de recenser de nouveaux domaines relatifs aux enseignants et à l'enseignement qui pourraient servir de base à une éventuelle révision de ces instruments. Il conviendrait aussi de décrire dans cette analyse les modalités de révision possibles de ces instruments, en vue d'un éventuel examen ultérieur par le Conseil d'administration de l'OIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO.